

# 富山経協



ヒオウギ (解説・19ページ)

## CONTENTS

- 2 第77回定時総会 (報告)
- 4 理事就任のご挨拶
- 5 講演会 (要旨) 「ポストコロナの組織と働き方」
- 6 理事会 (報告)
- 7 労働指標
- 8 Top Interview  
スギノマシン 杉野良暁社長
- 10 調査報告  
2022年春季賃金改定状況調査〈最終集計〉
- 12 人事労務管理INFORMATION
- 14 事業活動報告
- 14 委員会活動
- 16 講座・セミナー
- 17 参加者NOTES
- 19 会員の動き
- 20 おしらせ・事業予定

# 第77回 定時総会



一般社団法人富山県経営者協会の第77回定時総会は5月23日(月)、富山国際会議場3階メインホールで、会員総数470社中、出席128社、委任状提出18社、議決権行使259社の計405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条により山下会

長が議長となり、7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。

(議事内容は3～4頁に掲載)

また、議事に先立ち山下会長より、昨年総会以降の叙勲、褒章受章者の2名が紹介された。

## 講演会

総会終了後、同会議場3階メインホールで、同志社大学教授 太田肇氏から「ポストコロナの組織と働き方」と題して講演をいただいた。(講演要旨は5頁掲載)

## 懇親会



山下会長の挨拶



新田知事より祝辞



金岡相談役の乾杯発声



矢野副会長が中締め

懇親会は、ANAクラウンプラザホテル富山・鳳の間で開催した。

開会にあたり、山下会長が本日の懇親会の開催への思いを述べた後、「コロナの影響も、各国で経済との両立を進めて改善している部分もあり、我々は、備えて試みるといったタイミングにきているこ

とを自覚しながら、経営を行っていかねばならない」と挨拶した。来賓を代表して新田知事から祝辞をいただいた。その後、金岡相談役の発声で乾杯を行い、和やかな懇談が進み、矢野副会長の中締めをもって終了した。

## 議 事

### 第1号議案 2021年度事業報告の件

定時総会は、5月27日に開催し、総会后「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」と題して、講演会を行った。理事会は書面理事会を含め、6回開催した。事業推進機関会議は、3月4日に幹事会を開催した。会員懇談会は、7月に西部地区、9月に富山地区、11月に東部地区と3回開催した。広報活動は、機関誌を7回発行した。調査活動は、定期調査を7回、経営課題調査を2回実施した。講座・セミナーは50回開催し、1,182名が参加した。行政・経済団体連携事業活動は、富山県関係では24の会議体、労働局関係では8つの会議体に参画、地域諸団体関係では24の団体と連携している。

### 第2号議案 2021年度財務諸表承認の件

<貸借対照表>

(資産の部)

流動資産	148,682,585円
固定資産	5,338,423円
資産合計	154,021,008円

(負債の部)

流動負債	5,582,039円
固定負債	2,854,750円
負債合計	8,436,789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	96,637,663円
経常費用計	98,597,703円
経常増減額	△1,960,040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	△1,960,040円
一般正味財産期末残高	145,584,219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△20,432,149円となった。

第1号議案、第2号議案、第3号議案に関し、監事の野村充氏（富山第一銀行代表取締役頭取）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 2022年度事業計画（案）審議の件

[2022年度事業方針]

世界経済は、コロナ後を見つめ、国や地域によるばらつきを伴いつつも総じて回復基調に向かっていたが、足元勃発したウクライナ危機により、先行きの成長下振れ懸念が強まっている。

一方、国内においては、世界的なサプライチェーンの停滞などの影響が波及し、供給制約による生産活動下振れリスクやエネルギー価格の上昇、原材料の高騰など企業業績への影響も懸念され、先行きの不透明感が増大している。

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) 『働き方改革のさらなる深化』をテーマに研究・情報発信を行う。

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

#### 第5号議案 2022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	109,616,000円
経常費用計	115,975,000円
経常増減額計	△6,359,000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 △6,359,000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 理事選任の件

〔理事候補者〕

新任 原 英明 (株)不二越 常務取締役  
以上、異議なく満場一致で承認された。

#### 第7号議案 会費暫定値下げ継続の件

2023年度徴収分からも当面の間、暫定値下げを継続する。

##### 1. 一般会費

- ・値下げ率 現状通り9.1%  
(1口あたり 10,000円)
- ・値下げ時期 2023年度徴収から当面の間。

##### 2. 特別会費

- ・引き続き徴収しない。
  - ・徴収中断時期 2023年度から当面の間。
- 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、16時10分に第77回定時総会を終了した。

## 理事就任のご挨拶

株式会社 不二越  
常務取締役

原 英 明



このたび当協会の理事に選任いただき、誠に光栄に存じます。時代が大きく変わる節目のタイミングであり、改めて、その責任の重さに身の引き締まる思いであります。

さて、新型コロナウイルス感染症への対応も3年目となりますが、次々に新たな変異株が出現し、残念ながら収束の時期を見通せない状況が続いています。この間に、働き方改革の進展やサプライチェーンの確保など、様々な経営課題が明らかとなり、ウィズコロナ・アフターコロナの新たなステップへの対応が必要となってきました。更に、ロシアによるウクライナ侵攻に伴う経済安全保障の重要性の再認識や、カーボンニュートラルに向けた対応など、世の中の流れが大きく変わろうとしています。また、

世界的に人的資本経営に対する関心が高まっており、経営のあり方も変革を迫られています。

このような時代の大変革期にあたり、長年「企業と人」に関する経営課題へ取り組んできた当協会の役割は極めて重要だと認識しております。微力ではありますが、会員の皆様と力を合わせて経営課題解決へ向けて取り組み、お役にたてるよう尽力してまいります。皆様のご指導・ご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

**略歴** 1960年生まれ。福岡大学経済学部卒。1983年(株)不二越に入社し、西日本支社長、軸受事業部長、2014年執行役員軸受・CH営業戦略企画部副部長、那智不二越(上海)貿易有限公司ロボットビジネスセンター長などを歴任し、2019年常務取締役中国事業担当・不二越中国有限公司中国総代表、2022年2月から常務取締役 製造統括 人事担当。

## ポストコロナの組織と働き方

講師 太田 肇 氏

(同志社大学 政策学部 教授)



日本は失われた30年と言われるように、経済も経営も低迷している。これまでなかなか変えられなかった日本の組織も、コロナによって変わろうとしている。変えるべきところは変えることができれば、この経験は無駄にはならない。

### ワーク・エンゲージメント

働く側のワーク・エンゲージメント（個人が主体的に仕事に関わる状態。具体的には、熱意、献身、没頭している状態）を国際比較すると、日本は最低。一方、それが高いインドやデンマークでは離職率は高く、不満があればよい職場へと転職し、今は満足している人が多いというわけだ。

働く人の熱意は生産性にも関わるし、働きがいにもつながるので、ワーク・エンゲージメントは労使の共通の目標となる。

日本人のワーク・エンゲージメントが低い要因の1つは、仕事をする上での裁量や、仕事と家庭の両立のしやすさなどの、自由度の低さにある。それを高めるためのヒントとして、自由な働き方をしている、いわゆるフリーランスのエンゲージメントが高いことが参考になる。

### テレワークの評価と可能性

テレワークが急速に浸透した。当初は、満員電車に乗らなくていいし、介護や育児と両立しやすいと、喜ぶ人が多かったが、そのうちにストレスがたまる、会社に行きたいという人が増えてきた。同僚と会話をしたり、休憩時間に一緒にお茶を飲んだりすることが、実は大事な報酬だったと気づいた。

さらに、その根底には人間特有の承認欲求があり、とりわけ日本人はそれを職場の中で充足しようとする傾向が見られる。これはテレワークでは満たされない。

### 働き方を選択する時代に

もちろん、テレワークだけでも、出社だけでも満たされないものがある。これからの働き方はミックスしたものになる。それが働きやすさにも、生産性にもつながると考える。1週間のうち2日は在宅、2日は出社、残りの1日はサードスペースというように、集中する仕事は自宅で、出社したときにはコミュニケーションや、チームでの仕事というふうに、メリ張りを付けるのが、これからの望ましい働き方だと思う。

### ボーダレス化、フラット化が進む

組織の構造は、ボーダレス化、つまりネットにつながると組織の境界は意味がなくなってくる。そして、フラット化、組織の階層が少なくて済むようになる。

従来のようなピラミッド型の組織は大量生産をするには都合がよく、組織としてお客さんや社会と対峙してきた。それに対し、これからはフラットになり、第一線で仕事をする人が直接顧客や社会と向き合う、いわばプロ集団の時代になってくる。

すると、これまでの部署の持つ意味は薄れ、地理的な制約がなくなってくると、どこにいても本社の仕事ができたりする。転勤も大幅に減るのではないかと感じる。

### 日本型マネジメントの改革

従来の日本型マネジメントを見

直さなければならなくなってきている。これからは、仕事ぶりが見えない時代だと私は捉える。仕事が見える部分は比較的単純な行動なのでIT化により効率化されてきている。逆に見えない部分の、創造性やひらめき、感性、調整力、判断力、これらを要する仕事はそのプロセスが頭の中にあり、ITに取って代わることができない。

そして重要なのは、従来の人事評価や勤怠管理は仕事のプロセスが見えることが前提だったが、肝腎の部分が頭の中で行われているとなると、見ることはできない。

### 基本はアウトプット重視で

態度や行動で評価や管理ができないとなると、アウトプットで見るとしかない。ただ、仕事によってはアウトプットだけでは見えない場合もあり、プロセスも大事だ。その際、頑張っている態度や意欲ではなく、求められている仕事の成果、あるいは役割に焦点を当てる必要がある。それをするには、一人一人の分担が明確になっていないといけなく、やはりそこに問題の根本があると思う。

### 上下の関係から「対等」な関係へ

日本社会は縦社会と言われるように、上下の関係が基本になってきたが、ネットにつながる時代になると、対等が基本になる。文化から変える必要があり、手軽なところでは、課長や係長などはさん付けで呼ぶ。会社の中では部下に対して敬語で話す。そうすると壁がなく話しやすくなる。これからの基本は、社内であっても公的な関係として敬語で話す。そうい

う時代になってくると思う。

### 改革のキーワードは、「分化」

日本の組織やマネジメントを改革する上での1つのキーワードは「分化」と私は言っている。代表的なのは仕事の分化で、いま広がってきているジョブ型雇用が念頭に浮かぶだろう。ただ、従来のメンバーシップ型がジョブ型に変わっていくかという点、私は日本では不可能に近いと思っている。

### メンバーシップ型とジョブ型のハイブリッド

従来のメンバーシップ型のいいところも残しながら、ジョブ型の要素も取り入れる「ハイブリッド型」が言われるようになってきた。ただ、理念や哲学が全く違う2つを取り入れるので、ハイブリッド型を目指すのであれば、それぞれ導入する領域を区分した方が問題は少なくなるだろう。

### 新たな潮流としての「自営型」

その際も、各人の分担を明確にすることが様々な面で必要になる。そこで、ジョブ型以外の方法もあるのではないかと私は考える。

1つは、専門職型で、プロの集団のようなもの。これからプロジェクトベースの仕事が増えてくると、このような専門職型も広がっていくのではないかと思う。

もう1つは、自営型。会社の中

である程度まとまった仕事を一人で責任を持って受け持つというもの。仕事が大きくなってきたら、独立する場合もある。

また、日本でも最近増えてきているのが、雇用から業務委託への切り替え、もちろん本人の同意の上だが、業務委託なら時間にも拘束されず、労使とも使い勝手がいいということで、増えてきている。まさに自営型だ。

いろいろな意味で自営と雇用との境界が曖昧になってくる。これからは従来のメンバーシップ型とジョブ型と自営型、これらが1つの会社の中でも混在するようになってくるのではないかと思う。

### 管理職はどう変わるか

管理職は、プロデューサーやプロジェクトリーダーのような役割を担うようになってくる。そもそも管理職の役割の大きな部分を占める情報の収集や伝達、部下への仕事の采配は、ITに取って代わられ、階層も少なくなる。

分厚い中間管理職の多くは役割が必要なくなってくるはずで、エース級は攻めの仕事に就いてもらう。新規事業の開拓や、他社との連携、自社のPRや交渉など、この攻めの仕事は日本では弱いと言われている。そこで活躍してもらう。そうすると、同じ人員で今ま

でよりも多くの仕事こなせるようになり、やりがいにもつながる。

### 普及が期待される制度

最後に、これから普及が期待される制度をいくつか紹介する。

「テレワーク」「副業の解禁」は、自由度を高めることが1つのカギになる。

「サードプレース」「サテライトオフィス」は、ストレスから離れて仕事に打ち込み、新しいビジネスが生まれる可能性もある。

「週休3日制」。不公平感のような人間関係がネックになったりするので、仕事の分化が必要。

「勤務地限定」。自分のキャリアを自分で選択できることも大事だ。そのためには「フリーエージェント」、ポストが空いたら社内外に公募して一番適した人を採用する。そして、「Uターン採用」や「インターンシップからの採用」も普通になる。

このコロナ禍は変革する上でのチャンスだ。今まで変えられなかったことが変えられる可能性もある。個人に焦点を当て、一人一人の分担を明確にすることと、働く人の本音を吸い上げて、そこから組織やマネジメントを再設計することを特に心がけていただきたい。

※講演録は『不易流行』⑪に収載

## 理事会

### 4月理事会

4月25日(月)16時00分から、山下会長はじめ理事総数11名中7名、監事総数4名中4名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

山下会長の挨拶のあと、①総会付議案件審議の件、②「とやまチアマリ(仮称)創設事業」の受託、③「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。また、役員人

事について、藤樫茂理事が退任し、(株)不二越常務取締役 原英明氏を新理事とする人事案が承認された。

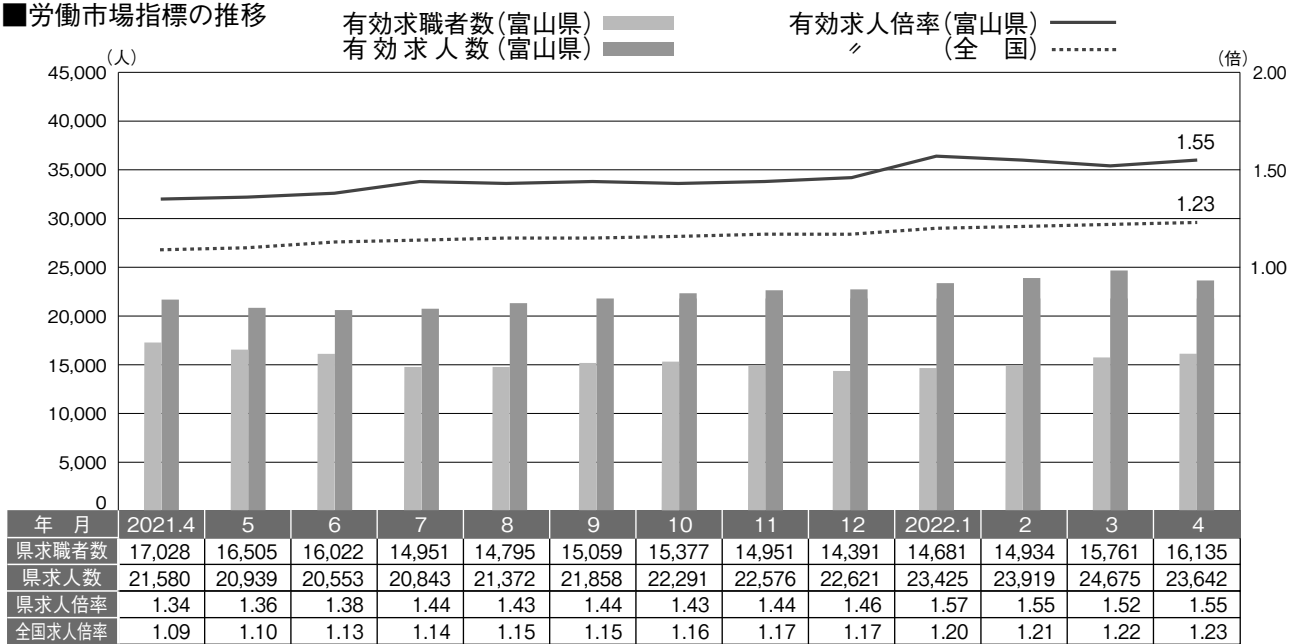
### 5月理事会

5月23日(月)16時15分から、山下会長はじめ理事総数11名中9名、監事総数4名中4名が出席して、富山国際会議場2階201会議室で開催した。

①役員人事(案)について審議し、全員異議なく承認された。

# 労働指標

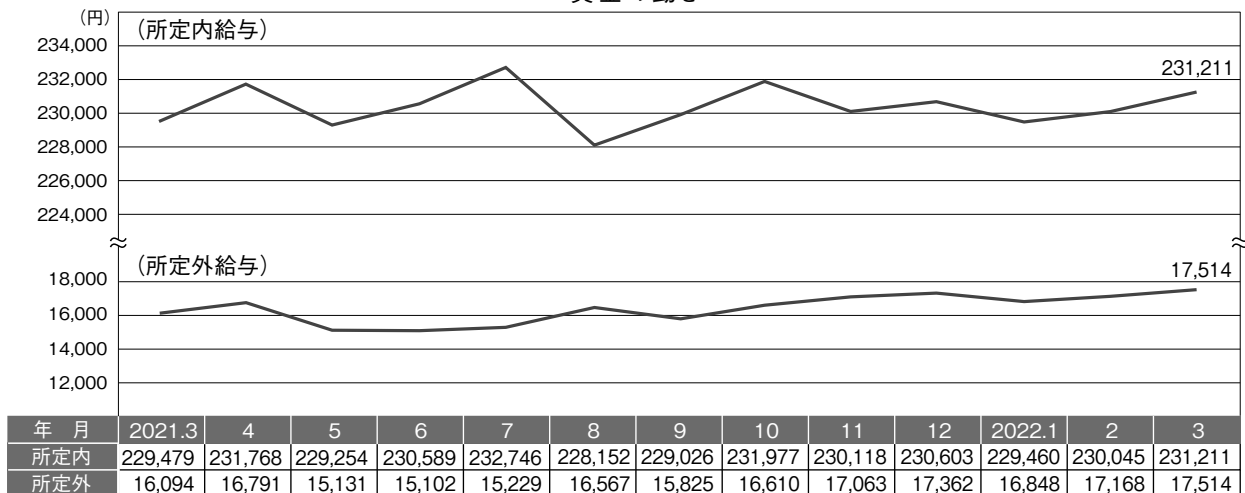
## 労働市場指標の推移



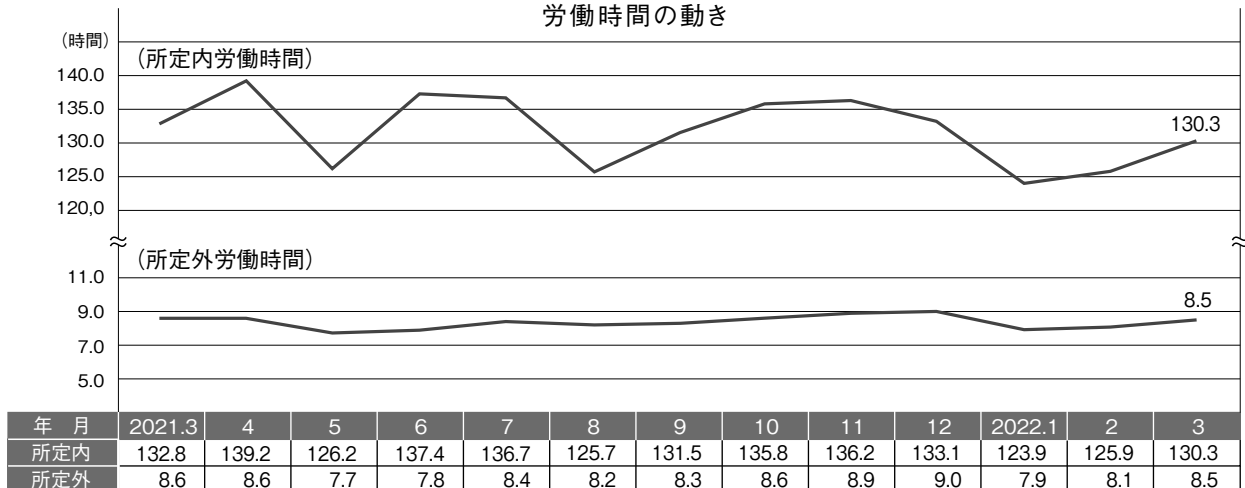
出典：富山労働局「労働市場月報」[https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei.html](https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html)  
 (注) 2021年12月以前の有効求人倍率の数値は、新季節指標により改定されている。

## 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>

## 超技術で未来に貢献 グローバルニッチを切り拓く

株式会社スギノマシン  
代表取締役社長

杉野 良 暁 氏



高圧水による切断技術や、バイオマスナノファイバーなど、独自の市場を開拓しておられます。沿革をお伺いします。

1936年に大阪で祖父の杉野林平が「杉野クリーナー製作所」を創業し、ボイラーなどの熱交換器内部の管を清掃する工具「水圧式チューブクリーナ」の製造を始めました。当時は蒸気機関車や艦船の動力にはボイラーを使用しており、クリーナーは輸入品しかなく、当社が初の国産品を開発しました。

戦時中に創主の故郷である魚津に工場を疎開させ、そのまま富山県で事業を続けてきました。

「チューブクリーナ」は先端についた刃を回転させて管の汚れを削り取る工具で、回転の動力は水圧と空気圧の2種類があります。水圧の技術はウォータージェットへ、空気圧はドリルユニットやマシンニングセンタなど工作機械の技術へと繋がっていきます。

さらに両技術を融合し、工作物のバリを水の力で精密に除去する

「NC高圧水部品洗浄機」が生まれました。同様の装置を作るメーカーは他にもありますが、ポンプから自社製なのは当社だけです。

創業期からの技術が枝分かれして発展してきており、そのすべての技術を自社でまかなっているという信頼性が強みです。

### －社内の技術交流を促す－

技術革新を続けるための取り組みを教えてください。

「自ら考え、自ら造り、自ら販売・サービスする」という創業の精神を分かりやすく社内に浸透させるため、2016年の創業80周年の際に若手社員が中心となってブランドの再構築を行い、「スギノフィロソフィ」を策定しました。

その中で、我々のミッションを「真心創り・もの創り・未来創り」、目指すビジョンを「グローバルニッチリーダー」、大切にしたいバリューを「CLEANer (Challenging/Leading/Encouraging/Aspiring/ Never give up)」と掲げました。

大きな市場でなくてもニッチな分野でトップを目指し、ものづくりを通して明るい社会に貢献したいという思いを込めています。これらは、毎年作成するポケットカレンダーに印刷して携行し、各職場で活用しています。

多彩な商品群ですが、技術の伝承などはどのようにされていますか。

ニッチなご要望にもお応えするスギノマシンらしさによって、以前は多岐にわたる商品群ごとに5つの事業部がありました。同じ会社でありながら部署が違くと文化も風土も違うと感じることもありました。

そこで2014年に組織を大改編し、「精密機器事業本部」と「プラン



ト機器事業本部」の2つにまとめ、人事面でも可能な限りローテーションを行うようにしました。今年4月にも部署間の風通しをさらに良くしたいという現場の意見を反映し、精密機器事業本部内の組織体制を再編しました。社内でありながら技術者の交流は刺激になるようで、イノベーションが生まれてきています。

また、80周年のブランド再構築以降はお客様や技術にまっすぐ向き合う「スギノマシンらしさ」から策定したP I（プロダクトアイデンティティ）に基づき、製品デザインに全社で統一性を持たせています。2019年にはデザイン性に優れた製品を選ぶ日本インダストリアルデザイナー協会主催の「JIDAデザインミュージアムセレクション」に、自動車や日用品などと並んで当社の機械が選ばれました。

## －豊富な技術の引き出し－

### 昨年、微粒テストセンターを開設されました。

ウォータージェット技術を応用した「湿式微粒化装置」の生産力増強とテスト体制強化を図りました。この製品は原料を水に混ぜ、2方向から超音速でぶつけ合うことでナノレベルに粉碎する機械です。材料同士をぶつけるため、不純物が混じることなく微粒化できます。プリンター、化粧品、

医薬品や化学メーカーの新素材に使われています。近年は電子部品の微粒化や環境対策などで需要が高まり、多方面からお声がけをいただいています。

初めての素材を扱うことが多いのですが、お客様にご満足いただけるまでテストやラボ機の試作を繰り返しており、お客様からの高い評価を感じています。

### 新素材のバイオマスマノファイバーの生産にも取り組まれています。

自社の「湿式微粒化装置」を使って2011年から生産しています。機械設備は景気の波の影響を受けやすいため、新たな事業の柱を作りたいと、素材の開発製造に乗り出しました。環境対策から注目される素材で当社が得意とするニッチな分野の製品です。小粒でも光る事業にしたいと思っています。

### 今後の見通しをお聞かせ下さい。

大きな時代の転換点にあり、先行きは不透明ですが、当社には、地球温暖化対策をはじめ社会貢献できる技術が色々あると考えています。今まで日の目を見なかった技術でも、省エネや環境対策を訴求することで、飛ぶように売れるケースがあります。また、創業当初から作る拡管工具の技術を応用した金属の表面処理工具は、様々な分野で使われ続けていて、もっと色々な展開ができないかと考えています。社員には多様な引き出しを持って、面白いことをしてい

こうといつも投げかけています。

さらに、ICTやAI、搬送ロボットなどを手掛ける「RI事業部」を昨年12月に新設しました。社内の様々な技術の連携をハード面だけでなく、ソフト面でも強化していこうと考えています。

### 働く環境についてはいかがですか。

2018年に滑川事業所内に保育園「彩りの杜」を開設しました。多くの社員が利用しており、安心して働ける環境を整えました。男性の育休取得も増えてきています。

コロナ禍の影響で当社でも急速にテレワークが浸透しましたが、もともとシステムは整えてあり、十分仕事ができることが分かりました。海外とのやり取りや、お客様との図面の確認や納品前の立ち会いチェックなどはWEBに代わり、アフターコロナでも活用できると思います。

### 座右の銘をお伺いします。

「至誠通天」です。入社してから営業として様々なお客様と接し、中国進出した時にも現地の人と交渉しました。苦労もしましたが、真心は必ず通じると思っています。

## 会社概要

### 株式会社スギノマシン

創 業：1936(昭和11)年3月  
所 在 地：魚津市本江2410番地  
資 本 金：23億2,467万5,000円  
事業内容：高圧ジェット洗浄装置、超高压水切断装置、原子力発電所検査保守用機器、湿式・乾式微粒化装置、各種工作機械・工具等の開発・設計、製造販売  
従業員数：1,460名(2021年3月現在、グループ連結)  
売 上 高：252億円(2021年3月期、グループ連結)  
事 業 所：製造3拠点、営業9拠点  
関連会社：(株)スギノダイレクトサービス、共立精機(株)、海外現地法人10社  
U R L：https://www.sugino.com/

## 略 歴

1968(昭和43)年9月魚津市生まれ。1993年慶應義塾大学文学部卒。(株)日刊工業新聞社を経て、97年(株)スギノマシン入社。上海杉野機械有限公司総経理、(株)スギノマシン取締役執行役員海外事業部長などを歴任し、2011年常務、14年から精密機器事業本部長を兼務し、17年専務、19年6月代表取締役社長に就任。



## 2022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〉 129社加重平均5,501円、改定率2.09%

当協会は、「2022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）

県内企業から寄せられた集計可能な回答129社の改定額平均は5,501円、改定率2.09%で、昨年の最終集計結果（4,503円、1.71%）と比べると、改定額は998円、改定率は0.38%増加となった。

業種別にみると、製造業68社の改定額平均は5,747円、改定率は2.19%で、昨年（4,896円、1.87%）と比べると、改定額は851円、改定率は0.32%増加した。非製造業61社の改定額平均は4,985円、改定率は1.88%で、昨年（3,845円、1.46%）と比べると、改定額は1,140円、改定率は0.42%増加した。

（表1）2022年 春季賃金改定状況調査結果（加重平均）

〔最終集計－2022年6月3日現在〕

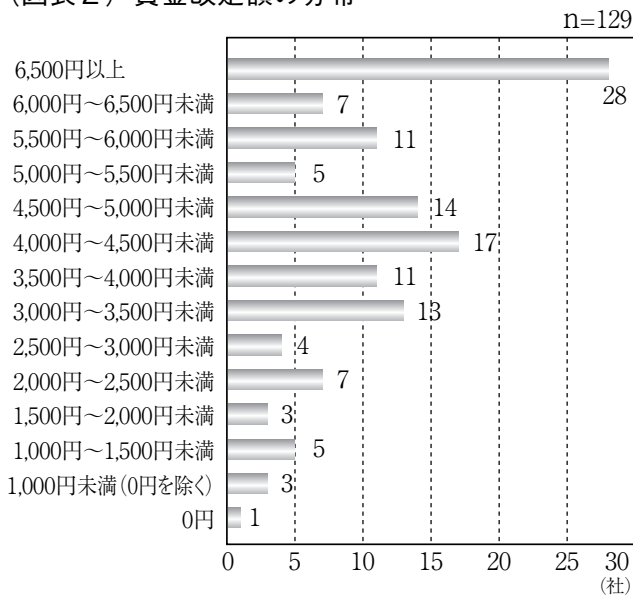
（一社）富山県経営者協会

	2022年			2021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	3	5,125	2.31	2	2,541	1.19
	織 維	2	2,961	1.49	2	2,425	1.19
	木材・パルプ・紙	4	7,626	3.15	5	3,631	1.39
	印 刷	4	3,133	1.43	2	3,177	1.43
	化 学	12	8,684	3.15	9	6,018	2.23
	プラスチック・ゴム	5	4,561	1.87	5	3,836	1.63
	鉄鋼・非鉄金属	2	2,717	0.98	2	4,620	1.65
	金属製品	8	3,907	1.45	5	3,666	1.35
	汎用・生産機械器具	16	6,979	2.59	18	6,181	2.32
	電子・電気機械器具	5	5,759	2.10	4	3,418	1.43
	輸送用機械器具	4	3,795	1.77	3	4,611	1.84
	その他製造業	3	2,677	1.26	1	—	—
製造業平均	68	5,747 (4,909)	2.19 (1.96)	58	4,896 (4,201)	1.87 (1.69)	
非 製 造 業	建 設	16	5,867	2.15	13	5,190	1.95
	電気・ガス	2	1,709	0.63	2	1,641	0.61
	情報通信	10	5,905	2.15	9	5,374	1.99
	運 輸	10	4,433	1.76	9	1,693	0.64
	卸 ・ 小 売	15	5,098	1.98	10	5,727	2.17
	金融・保険	0	—	—	1	—	—
	宿泊・飲食・生活関連	0	—	—	1	—	—
	学術・専門・技術サービス	2	4,353	1.73	4	5,376	1.95
	教育・医療・福祉	4	4,963	1.68	4	3,340	1.43
その他非製造業	2	827	0.33	1	—	—	
非製造業平均	61	4,985 (5,390)	1.88 (2.00)	54	3,845 (4,123)	1.46 (1.56)	
総 平 均	129	5,501 (5,136)	2.09 (1.98)	112	4,503 (4,163)	1.71 (1.63)	

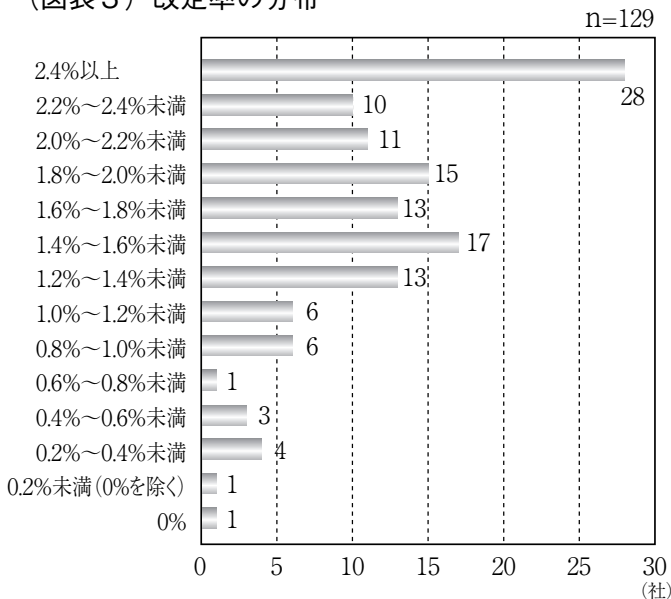
- （注）① 調査対象470社のうち、集計可能な回答のあった129社の数値である。  
 ② 平均欄の上段は加重平均、下段の（ ）内は単純平均である。  
 ③ 当該業種1社のみでの回答の場合は数字を伏せているが、平均には含む。

改定額の分布では、「6,500円以上」が28社で最も多く、次いで「4,000円以上4,500円未満」が17社、「4,500円以上5,000円未満」が14社であった。(図表2)  
 改定率の分布では、「2.4%以上」が28社で最も多く、次いで「1.4%以上1.6%未満」が17社、「1.8%以上2.0%未満」が15社であった。(図表3)

(図表2) 賃金改定額の分布



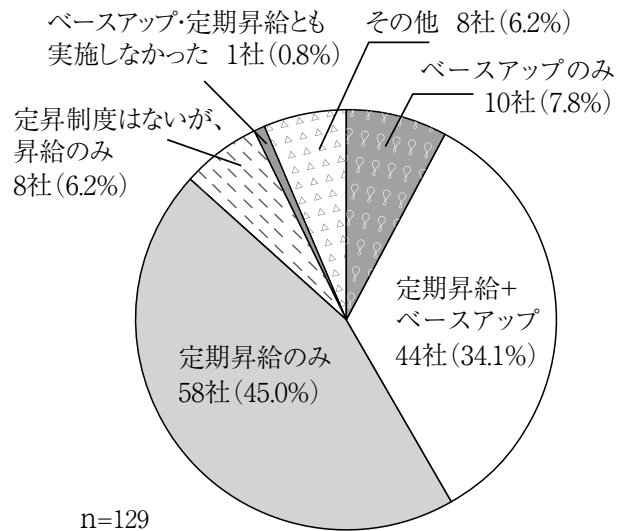
(図表3) 改定率の分布



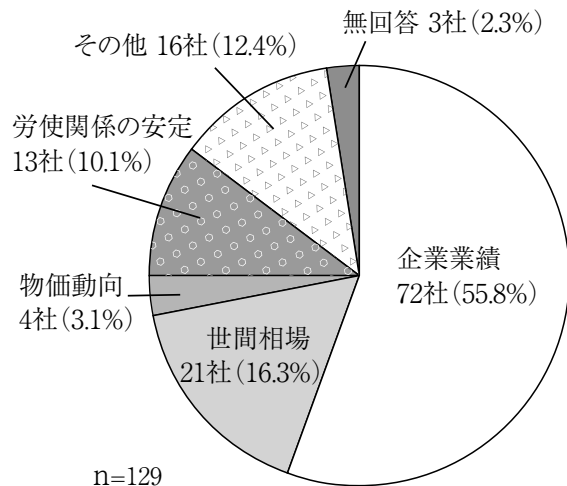
改定の実施内容では、「定期昇給のみ実施した」企業が58社(45.0%)で最も多く、次いで「定期昇給とベースアップを実施した」企業が44社(34.1%)、「ベースアップのみ実施した」企業が10社(7.8%)となっている。(図表4)

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72社(55.8%)で最も多く、次いで「世間相場」が21社(16.3%)となっている。(図表5)

(図表4) 賃金改定の実施状況



(図表5) 賃金改定に際して最も重視した要素



## デジタル分野などの社員教育に「人材開発支援助成金」

### ～ 2022年4月「人への投資促進コース」を創設 ～

「人材開発支援助成金」は、事業主が雇用する労働者に職務に関連した職業訓練を実施した場合に、訓練経費や賃金の一部を助成する制度です。

今般、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（2021年11月19日閣議決定）において、人への投資を抜本的に強化することとされたことを受け、厚生労働省では人材開発支援助成金に「人への投資促進コース」を本年4月1日に創設しました。

### 「人への投資促進コース」の助成メニュー

#### IT 分野未経験

ITやデジタル分野で即戦力となる人材を育成したい

##### 情報技術分野(IT分野)認定実習併用職業訓練【新設】

IT分野未経験者を即戦力化するための訓練を実施する事業主への高率助成

経費助成率

最大 **60%**

#### デジタル／成長分野

高度デジタル人材・高度人材を育成したい

##### 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練【新設】

高度デジタル人材を育成するための訓練や、大学院での高度な訓練を行う事業主への高率助成

経費助成率

最大 **75%**

#### サブスクリプション

オンラインの定額受け放題サービスで効率的に訓練を受けさせたい

##### 定額制訓練【新設】

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成

経費助成率

最大 **45%**

#### 自発的能力開発

労働者の自発的な学び直しの費用を支援したい

##### 自発的職業能力開発訓練【新設】

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成

#### 教育訓練休暇

労働者の自発的な学び直しのための時間を確保したい

##### 長期教育訓練休暇制度／短時間勤務等制度【拡充】

働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成

人材開発支援助成金



で検索！



富山労働局・ハローワーク

詳しくは、富山労働局 助成金センター（☎ 076-432-9172）までお問い合わせください

## 次世代育成支援対策推進センター

急速な少子化による人口減少は、我が国の社会活動に大きな影響を与え始めています。このため、少子化対策は国を挙げての重要な課題となっています。

富山県経営者協会では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、「次世代育成支援対策推進法」（以下、次世代法）に基づき、厚生労働省より「次世代育成支援対策推進センター」を受託し、積極的に活動を行っています。会員企業の皆さまにおかれましては、お気軽にお問い合わせください。

### 次世代育成支援対策推進センター

「次世代育成支援対策推進センター」は、事業主が次世代法により義務付けられた「一般事業主行動計画」の策定・実施を支援するため、厚生労働大臣より委託を受けた団体・連合団体です。

次世代法の周知及び啓発を行うとともに、事業主が行動計画を策定・実施するために必要な相談等の援助を行う等、具体的に以下の活動を行います。

- ・ 事業主に対する訪問指導、相談
- ・ 来所相談
- ・ 電話相談
- ・ 団体等の会合・説明会での指導、周知啓発
- ・ 好事例の収集、会員企業へのアンケート など

さらに、「一般事業主行動計画」の策定・実施に関し、ノウハウのない事業主の皆さんに対して、以下のサポートを行います。

- ・ 行動計画の策定、実施に関する講習会の開催
- ・ 仕事と子育てを両立しやすくするための業務体制や職場環境作り等、雇用環境の整備の相談
- ・ 事業主の取り組みを促進するための広報、啓発相談援助

### 一般事業主行動計画

常時雇用する従業員101人以上（※富山県は条例により、30人以上）の企業には、国が定めた「行動計画策定指針」に基づいて、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等について「一般事業主行動計画」を策定し、富山労働局雇用環境・均等室への届出のほか、外部への公表並びに従業員への周知が義務付けられています。

お問い合わせは、



次世代育成支援対策  
推進センター ▶



一般社団法人 富山県経営者協会 まで

## 「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  
<2022年度7月～8月の開設予定日> 2022年7月7日、21日、8月4日、18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

# 事業活動報告

2022年4月12日～6月10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	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	4月12日(火)	富山経協・研修室	7名
	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	4月22日(金)	富山経協・研修室	5名
	理事会		4月25日(月)	富山経協・研修室	11名
	環境委員会「幹事会」	環 境	4月26日(火)	富山経協・研修室	12名
	定時総会		5月23日(月)	富山国際会議場 メインホール	146名
	理事会		5月23日(月)	富山国際会議場 2階201号室	13名
	講演会		5月23日(月)	富山国際会議場 メインホール(OL)	179名
	人事・労務政策委員会 「映像見学会・定例委員会」	人事・労務政策	5月26日(木)	富山県民会館 7階701	19名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	6月 9日(木)	富山経協・研修室	12名
	品質管理入門講座<基礎編>	品質管理	4月14日・21日・28日(木) 5月12日(木)	富山経協・研修室 タワー 111ビル スカイホール	28名
	営業力基礎セミナー		4月19日(火)・20日(水)	富山経協・研修室	23名
	仕事の基本「報連相」セミナー	教 育	5月11日(水)	富山経協・研修室	27名
	職場リーダー基本コース	教 育	5月17日(火)・18日(水)	タワー 111ビル 4階ギャラリー	32名
	人事・労務管理セミナー<第1回>	人事・労務政策	5月19日(木)	富山経協・研修室	18名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	5月26日(木) 6月 2日(木)	富山経協・研修室	25名
	ヒューマンエラー対策講座<実践編>	品質管理	6月 7日(火)・8日(水)	富山経協・研修室	27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 9日(木)	タワー 111ビル 4階ギャラリー	29名

## 人事・労務政策委員会

### ■ 幹事会

4月22日(金)、八十島委員長はじめ幹事5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、事務局より委員の交代、新規部会員の募集申込結果などについて報告した。

今年度の具体的な事業内容について審議し、定例委員会については、第1回は5月26日に会員の朝日印刷様を招き、働き方改革、

教育制度、社会貢献等の取り組みについて映像による企業見学を実施する内容を確認。第2回(8月)の経団連との意見交換は「人事労務行政に関する最新の話題」を含んだ内容で実施する。第3回(12月)は富山県共催の「講演会」で、「企業と従業員のウェルビーイング創出事業」を活用し「男性の育休取得、家事・育児参画推進コース」を選定。第4回(2月)の人材確保に向けた情報交換会では、特定社



会保険労務士の森真弓氏を講師に選定することとした。

### ■ 定例委員会

5月26日(木)、定例委員会に合わせ、映像による見学会を、富山県民会館701号室で開催した。

第1部の講演会は、八十島委員長はじめ19名が参加し、企業映像

見学会を実施した。講師には“創業150周年”を迎えた当協会会員の朝日印刷(株)人事課課長の鈴木隆弘氏を迎え「働き方改革の様々な取り組み、教育、社会貢献等の紹介」と題して講演をいただいた。出席

者からは人事制度や障害者雇用の取り組みについて活発な質問があり、働き方改革等に対する知識を深め、情報の共有を図った。

第2部の定例委員会は、八十島委員長はじめ委員19名が出席し、

## 委員会活動

委員長挨拶の後、事務局より人事異動に伴う委員交代の紹介、事業活動の中間報告として活動内容と講座・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4月の幹事会での意見を踏まえ、経団連との情報

交換（9月）、富山県共催講演会・次年度計画審議（12月）、人材確保に向けた情報交換会（2月）を開催する具体的な内容について審議し、承認を得た。



## 品質管理委員会

### ■ 幹事会

4月12日（火）、谷川委員長はじめ幹事7名が出席して富山経協・研修室で開催した。

谷川委員長の挨拶の後、2022年度の具体的な事業活動計画について協議した。委員会活動については、幹事会を4月と11月の2回開催、定例委員会は、7月は見学会と併用、2月は勉強会と併用して開催する。9月と12月は、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、品質管理に関する事例発表会および講演会を実施することが決まった。また、品質管理委員会会報「join♡T」2号発行に向けて、編集部会を開催していく。なお、10月の県外企業見学研修会では、感染状況を見ながら検討する。講座・セミナーについては、15講座を計画し、今年度も感染対策を



取りながら開催していくことを報告した。

## 環境委員会

### ■ 幹事会

4月26日（火）、小田委員長はじめ幹事12名が出席して富山経協・研修室で開催した。

小田委員長の挨拶後、報告事項として、6月の「県内企業見学会」は（株）アイザック環境事業本部を見学、「環境保全活動」はオイスカ富

山県支部「緑の里山保全森づくり活動」に参加することを確認した。審議事項として、6月の「富山県生活環境文化部との情報交換」の依頼内容ならびに9月の「定例委員会・講演会（勉強会）」での講演内容について審議し、今年度の具体的な活動内容を協議した。



## 経営企画・IT委員会

### ■ 定例委員会

6月9日（木）、萩中委員長はじめ12名が出席して富山経協・研修室で開催した。

第一部は、大阪大学招聘准教授で（株）ソシオラボ代表の中川郁夫氏を講師に、「腹落ちするDX～経営者視点で考える『変革』の本質～」と題してセミナーを開催した。

第二部の定例委員会は、委員長の挨拶の後、事務局より2022年度事業計画について説明し、次に、経営課題調査（第1回目）のテーマと、富山県との共催セミナーのテーマについて審議した。

次回の委員会は9月22日（木）に開催し、経営課題調査（第2回目）のテーマについて審議する。



## 階層別研修

### ■ 職場リーダー基本コース

5月17日(火)・18日(水)、32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、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としている。

(公財)日本生産性本部シニアプロデューサーの岡本元講師は、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(問題解決スキルの向上等)、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た。まとめとして、研修での学びや職場課題



の改善を、理想の組織の姿に向けたアクションプランに落とし込んで仲間と共有した。最後に、学んだことを自職場で実践する決意表明をした。

## 共通

### ■ ヒューマンエラー対策講座

#### <実践編>

6月7日(火)・8日(水)の2日間にわたり、27名の幅広い職位・年齢層が参加して、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矢島浩明氏は、「人はエラーをするもの」であることは不変であり、現状でも絶対的対策は困難なことから、日常

的な活動を通じて意識を高め、維持していくことが重要であると、安全管理の基礎知識やヒューマンエラーの分類と再発防止対策について講義した。

また、ケーススタディでは「安全管理とヒューマンエラー」、「原因追求と再発防止」、「死亡事故発生」の3つのテーマについてグループ演習を行い、業種も立場も違う受講者たちが共通のテーマで



互いに気づき、学び合うことで理解を深めた。

### ■ 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9日(木)、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。

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時代の変化に対応した内容で解説した。グループ演習では、相手に伝える力や相手を理解するための聴く力、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。

最後に研修で学んだことや、明日から実行したいことを明確にした。





## ■仕事の基本『報連相』セミナー

5月11日(水)、新入社員および若手社員27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。



### 参加者NOTES

#### 「仕事の基本『報連相』セミナー」

を受講して

萩浦工業株式会社  
製造部 検査課

野尻 琴乃



今回のセミナーで会社における組織や仕事、基本的な報連相とそのポイントについて学びました。

まず「『報連相』必要な3つの視点」では、①自分の視点：自立した自分の考えや理由を持って報連相することが仕事への責任感に繋がる。②相手の視点：相手の視点・立場に立って、安心してもらうための報連相が必要。相手の仕事の進め方や個性に応じて報連相のやり方を変える。③目的の視点：何のための報連相なのか、その目的を考え複数の手段の中から相手・目的に照らして自分が手段を選択する。ということを知りました。これらの積み重ねが、仕事ができ

るひとになるためのスキルであるということを知りました。

報連相のポイントでは、報告は最低限の義務。中間報告を忘れずに時と場合に合わせて報告の手段・方法を使い分ける。連絡は情報の共有化を深め、関係者全員にありのままを伝える。相手の状況に応じて連絡手段と内容を使い分ける。相談は自分がどう判断すべきか迷ったときは、上司にヒントやアドバイスを貰うこと。内容を5W2Hで整理し、自分なりの考え・対策を持って相談する。きちんと話し、しっかり聴く。報連相のそれぞれのポイントを知り常にお互いにお互いを知り思いやりを持つ

ことが組織にとって仕事をする上で大切なことだと感じました。

そして、グループワークでは事例をもとに各々の意見や改善点を共有することができました。お互いの意見を知るといろんな視点で物事を見ることができ、一人一人の視野が広がるのが早期の問題解決・対策に繋げることができると知りました。また、お互いの意見に対しての質問や共感がコミュニケーション能力や信頼関係を高め、お互いを知る良いきっかけになると感じました。

今回のセミナーで、様々な場面で必要な報連相について学ぶことができました。仕事をする上で相手のことを知り、相手の立場に立ち、思いやりを持ち、感謝を忘れないことが大切であり、私自身も今回学んだことを少しでも早く、多く身に着けられるよう仕事に取り組んでいこうと思います。

## 労務管理

### ■人事・労務管理セミナー(第1回)

5月19日(木)、「ダイバーシティマネジメント」と題して、管理職および人事・労務管理担当者、職場のリーダーを中心に18名が参加し、富山経協・研修室で開催した。

(一社)日本経営協会の中田明子氏(株)リソースフルを講師に、誰にでもある「アンコンシャスバイアス(無意識の偏見・思い込み)」の正しい知識、重要性と対応につ

いて、グループワークやゲーム体験を通じ、受講者同士の意見交換も積極的に行う等、楽しく進行了。適切な人材マネジメントとコミュニケーションを行い、多様性が生かされた職場を作るための考え方と具体的手法を学んだ。

しばらくコロナ禍のオンライン併用だったが、今回は久しぶりに会場みのグループワークセミナーであったこともあり、受講者



からは「他企業の方と意見交換もでき楽しく参加し理解できた」との意見が多く聞かれ、好評を得た。

## 品質管理

### ■品質管理入門講座<基礎編>

4月14日(木)から5月12日(木)の全4日間の日程で、28名が参加して富山経協・研修室で開催した。

講師にM&P研究所とやま所長の竹村稔氏を迎え、初めて品質管理を学ぶ人を対象に、より効果的に改善を進めるために不可欠である「品質管理」の考え方と、問題の発見・解決に役立つQC7つ道具の使い方について、講義と演習を通じて学んだ。

最終日は会場をタワー111ビル3階スカイホールに移し、総合実習として「紙飛行機を遠くに飛ばそう!」をテーマに、紙飛行機をどうしたら遠くに飛ばすことが出来るかを、3日間の講義で学んだ品質管理手法を用いて、現状把握から要因解析、対策立案と効果の確認のステップで、小集団活動に取り組んだ。最後に修了試験を行い、受講者全員が無事、修了書を手にした。



### ■実践しながら学ぶ

#### 統計的手法活用講座

5月26日(木)から11月24日(木)までの15日間の日程で、富山経協・研修室で25名が参加して開講した。

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、学んだ統計的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(木)は、昨年度の優秀研究論文者である(株)北陸化成工業所 新保龍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、今後の進め方について講師のアドバイスを受けた。

## 営業

### ■営業力基礎セミナー

4月19日(火)・20日(水)、23名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(公財)日本生産性本部首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」について講義した。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、アプローチや提案のポイント、ルールマップなどのケーススタディを用いて、異業種の参加者同士のグループ討議を行い、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)

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社富山支店  
支店長 河合 正樹 (前:石川能章)

サンエツ運輸株式会社  
代表取締役社長 山下 隆志 (前:稲垣彦市)

公益財団法人産業雇用安定センター富山事務所  
所長 太田 智志 (前:西島 寛)

ダイヤモンドエンジニアリング株式会社  
代表取締役社長 高尾 邦浩 (前:向井貴彦)

T S K 株式会社  
代表取締役社長 高木 亮太 (前:高木悦郎)

戸出化成株式会社  
代表取締役社長 高畑 周作 (前:高畑敏夫)

東洋ゴム北陸販売株式会社  
代表取締役社長 谷端 信幸 (前:南 信弘)

東洋紡株式会社 富山事業所  
事業所長 石丸 太 (前:小谷 誠)

富山エヌテック株式会社  
代表取締役社長 丸井 漠樹 (前:新田一夫)

日本カーボンエンジニアリング株式会社  
代表取締役社長 木下 三平 (前:舘 和行)

日本海石油株式会社  
取締役社長 山川 賢介 (前:細谷義博)

株式会社ピア  
取締役社長 松原 隆行 (前:松原隆光)

ビニフレーム工業株式会社  
代表取締役社長 熊倉 克一 (前:新夕秀典)

株式会社不二越  
常務取締役 原 英明 (前:藤樫 茂)

株式会社北陸電力リビングサービス  
代表取締役社長 茶谷 修治 (前:笹木 章)

## ■ 役職位の変更 (窓口代表者)

株式会社押田建築設計事務所  
代表取締役会長 押田 洋治 (前:代表取締役社長)

## ■ 所在地変更

鹿島建設株式会社富山営業所  
富山市布瀬町二丁目11番26号 (2階)  
(前:富山市二口町一丁目9番地の2 アールビル5階)

ご受章おめでとうございます

旭日双光章

株式会社ユニゾーン  
代表取締役会長 梅田ひろ美 氏

藍綬褒章

株式会社若林商店  
代表取締役社長 若林 啓介 氏



表紙の花  
ヒオウギ

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

### 花の形は違ってアヤメの仲間

ヒオウギの花は単純なつくりで、一見ユリの花のように見えますが、実はアヤメ科の植物です。アヤメやカキツバタのような立体的な花とはかけ離れていますが、最近のDNAに基づく分類ではアヤメと同じ仲間(アヤメ属)にされています。

ヒオウギはインドから中国、朝鮮半島に広く分布し、日本では主に西日本にみられます。富山県では2か所で知られていましたが、栽培品が野生化したものと考えられていました。2007年に約25年ぶりに富山市南部で発見され、中央植物園で周囲の環境を調べたところ在来の自生品と判断され、県の「レッドデータブック2012」では絶滅危惧I類に指定されました。ちなみに環境省の「レッドリスト2020」からは漏れていますが、全国19都府県で、絶滅または絶滅のおそれのある植物に指定

されています。

### 枕詞「ぬばたま」はヒオウギの種子

ヒオウギの種子は直径4mm程の球形で、光沢のある黒色をしています。

越中万葉の一首

「ぬばたまの 夜はふけぬらし 玉くしげ  
二上山に 月傾きぬ」

土師道良 (はじのみちよし)

(巻17・三九五五)

という歌の冒頭にある「ぬばたま」というのはヒオウギの種子のことで、その漆黒の色合いから、和歌では、夜、黒髪、黒などにかかる枕詞(まくらことば)として使われています。

ヒオウギの種子 ▶



# 7月22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：富士通の働き方のさらなる深化に向けて  
～Work life Shiftの取り組みについて～

講 師：富士通株式会社 執行役員常務 平松 浩樹 氏

17:40～19:00 懇親会

※ 懇親会は、新型コロナウイルス感染症対策のため「着座形式」で開催します。

## 事業予定

2022年 6月14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。

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	6月20日(月)	14:00～16:30	教育委員会「リモート見学会・定例委員会」	教 育	富山経協・研修室
	6月29日(水)	14:00～16:00	環境委員会「県内企業見学会」	環 境	(株)アイザック環境事業本部
	7月 8日(金)～9日(土)		北陸三県・長野県役員協議会		三協立山(株)ほか
	7月20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
	7月22日(金)	16:00～19:00	西部地区会員懇談会 上記「おしらせ」参照		ホテルニューオータニ高岡
	7月25日(月)	14:00～16:30	品質管理委員会「定例委員会・見学会」	品質管理	アイシン軽金属(株)
	7月29日(金)	14:30～16:40	環境委員会「定例委員会・情報交換会」	環 境	富山経協・研修室 OL
講 座 ・ セ ミ ナ ー	6月14日(火)・28日(火) 7月4日(月)・5日(火)・26日(火) 8月 9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 自遊館ほか
	6月16日(木)・30日(木) 7月 7日(木)・28日(木) 8月 4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21日(火)・22日(水)	9:00～17:00	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
	6月23日(木)	13:30～16:00	労働法実務講座 (第1回)	人事・労務政策	富山経協・研修室 OL
	6月28日(火)・29日(水)	9:30～16:30	管理職基礎コース	教 育	タワー111ビル 4階ギャラリー
	7月 5日(火)・6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12日(火)・13日(水)	9:30～16:30	職場リーダー入門コース【B日程】	教 育	タワー111ビル 3階スカイホール
	7月14日(木)～16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26日(火)	13:30～16:30	3時間でわかる会議の効率化	教 育	OL
	8月 3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.868

2022年(令和4年)6月号  
2022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](mailto:info@toyama-keikyo.jp)