

富山経協



トウツバキ (解説・13ページ)

CONTENTS

- 2 2024年春季労使交渉にあたり
経営側の基本スタンス
- 4 連合の方針への見解
- 5 調査報告
2023年冬季賞与・一時金支給結果〈最終集計〉
- 6 Top Interview
ウーケ 花畑佳史社長
- 8 人事労務管理INFORMATION
- 9 労働指標
- 10 事業活動報告
- 10 委員会活動
- 11 講座・セミナー
- 12 会員の動き
- 14 おしらせ・事業予定

I 経営側の基本スタンス

社会的課題の解決に向けて、 未来を「協創」する労使関係の構築

物価上昇が続く中、「社会性の視座」に立って賃金引上げのモメンタムを維持・強化し、「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献することが、経団連・企業の社会的な責務です。

今年の春季労使交渉・協議は、「コストプッシュ型」による高い物価上昇局面で行われることから「賃金決定の大原則」に則った検討の際、特に物価動向を重視し、労使で真摯な議論を重ねて自社に適した結論を得ることが必要であります。

自社に適した賃金引上げについては、2023年以上の意気込みと熱意を持って、積極的な検討と実施を求めています。具体的には、月例賃金（基本給）、初任給、諸手当、賞与・一時金（ボーナス）を柱として、多様な方法・選択肢の中から自社に適した適切な結論を見出すことが大切です。月例賃金の引上げにあたっては、ベースアップ実施を有力な選択肢とした検討が望まれます。



中小企業における構造的な賃金引上げの実現には、中小企業による生産性の改善・向上の取り組みに加え、適正な価格転嫁に向けたサプライチェーン全体でのサポートが必要です。経団連は、「パートナーシップ構築宣言」に参画する企業の拡大と実効性の確保等を強力に働きかけていきます。

有期雇用等社員に関しては、エンゲージメント向上とともに、同一労働同一賃金法制への対応や能力開発・スキルアップ支援、正社員化推進等によって賃金引上げ・処遇改善に取り組む必要があります。

賃金引上げとともに「人への投資」の促進との両輪と位置付けられている「総合的な処遇改善・人材育成」については、「働きがい」「働きやすさ」に加え、「担当業務との関連度合い」や「対象とする社員」などの観点からの検討も一考に値します。

こうした取り組みの実現には、働き手や労働組合の協力が欠かせません。労使は価値協創に取り組む「経営のパートナー」との認識をより強くしながら、「ウェルビーイングな日本社会の創造」と「デフレからの完全脱却」という、わが国の社会的課題の解決に向けて、未来を「協創」する労使関係を目指していきます。

出典：(一社)日本経済団体連合会「週刊経団連タイムス(第3621号)」
および「2024年版 経営労働政策特別委員会報告 概要」(編集：富山経協)

富山経協 会員限定

説明動画 配信中

日本経団連

「2024年版経営労働政策特別委員会報告」

～ 2024年版労使交渉・協議に臨む 経営側の基本姿勢を解説 ～

配信期間：2月1日(木)～4月26日(金)

対象者：経営者、人事労務担当役員・部門長・担当者

視聴方法：富山経協ホームページの「会員専用ページ」で「最新情報」をご覧ください。

URL <https://www.toyama-keikyo.jp/>

講師：(一社)日本経済団体連合会 専務理事 藤原 清明 氏

例年の「労使交渉セミナー」は、昨年同様、オンデマンド配信にて実施します。

Ⅱ 連合の方針に対する考え方

持続的な賃金引上げの実現、日本全体の生産性向上による「成長と分配の好循環」の必要性、わが国経済社会のステージ転換を図る正念場との認識など、基本的な考え方や方向性、問題意識などの多くは、経団連と基本的に一致しています。

こうした基本認識を念頭に置きながら、今年の春季労使交渉・協議が建設的で有益なものとなるよう、真摯に議論を重ねていくことが望まれます。

連合の「2024春季生活闘争方針」の基本スタンス

「みんなで賃上げ、ステージを変えよう!」をスローガンに掲げ、「持続的な賃上げ」の実現、「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより「成長と分配の好循環」を持続的・安定的なものにする必要性を強調しています。「働くことを軸とする安心社会」に向けては、格差是正と分配構造の転換に取り組むとの方針を掲げ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取組みを柱とする「人への投資」と月例賃金の改善に取り組むとしています。

<月例賃金の要求内容>

「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」「底支え」を念頭に置いた「水準の指標」の目安を示しています。具体的には、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と、各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組み強化を促す観点から、「前年を上回る賃上げをめざす」との方針を打ち出しています。その上で、「底上げ」では、「賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げを目安とする」との方針を示しています。「底支え」では、企業内最低賃金協定「時給1,200円以上」（2023年との差額+50円）の締結を掲げており、「格差是正」における企業規模間格差と雇用形態間格差の最低到達水準にもなっています。

中小組合（組合員数300人未満）に対しては、企業規模間格差是正をより意識した取組みを求め、前年の「13,500円以上」を上回る「15,000円以上を目安」とする要求水準を掲げています。

連合の賃金要求に対する経団連の見解

「賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げ」を「目安」と位置付けたことは、自社の実態を踏まえた上で労使が検討・議論することに資するといえます。

中小組合に対する「総額15,000円以上を目安」とする要求水準については、まずは企業別労働組合が建設的な賃金交渉に資する要求を検討・決定し、それを踏まえ、自社の実態に照らして労使が真摯に議論していくことが大切です。その結果として、自社に適した結論を見出すことが求められます。

出典：(一社)日本経済団体連合会「2024年版経営労働政策特別委員会報告」（編集：富山経協）

連合の闘争方針を踏まえ、主要な産業別労働組合が2月中旬までに統一要求項目等を機関決定します。その後、大手を中心に多くの企業別労働組合が2月中を目途に要求書を企業へ提出。3月中旬以降の回答指定日に向けて、各企業において今年の春季労使交渉が本格的に始まります。

調査報告

2023年 冬季賞与・一時金支給結果〈最終集計〉

県内

194社 単純平均554,665円

前年比3.75%増 — 3年連続のプラス

富山経協は12月27日、「2023年冬季賞与・一時金支給結果（単純平均・最終集計）」をまとめた。集計可能な194社の支給額平均は554,665円で、今回回答のあった企業の前年同期の支給額平均（534,639円）と比べると、金額で20,026円（前回27,438円、前々回32,548円）と3年連続増、率で3.75%増（前回5.55%増、前々回7.08%増）となったが、増加幅は鈍化する結果となった。また企業によるばらつきがみられる。

業種別では、製造業は前年同期比1.29%増加の539,535円、非製造業は同6.39%増加の571,096円となった。

製造業では12業種中9業種で増加し、鉄鋼・非鉄金属が20.81%、食料品・飲料が10.12%、繊維が8.87%増加となった反面、電子・電気機械器具は9.13%の減少となった。

非製造業では10業種中8業種で増加し、運輸が14.48%、卸・小売が13.14%、学術・専門・技術サービスが9.44%増加となった反面、電気・ガスが7.86%減少となった。

県内企業の2023年冬季賞与・一時金支給結果 [単純平均]

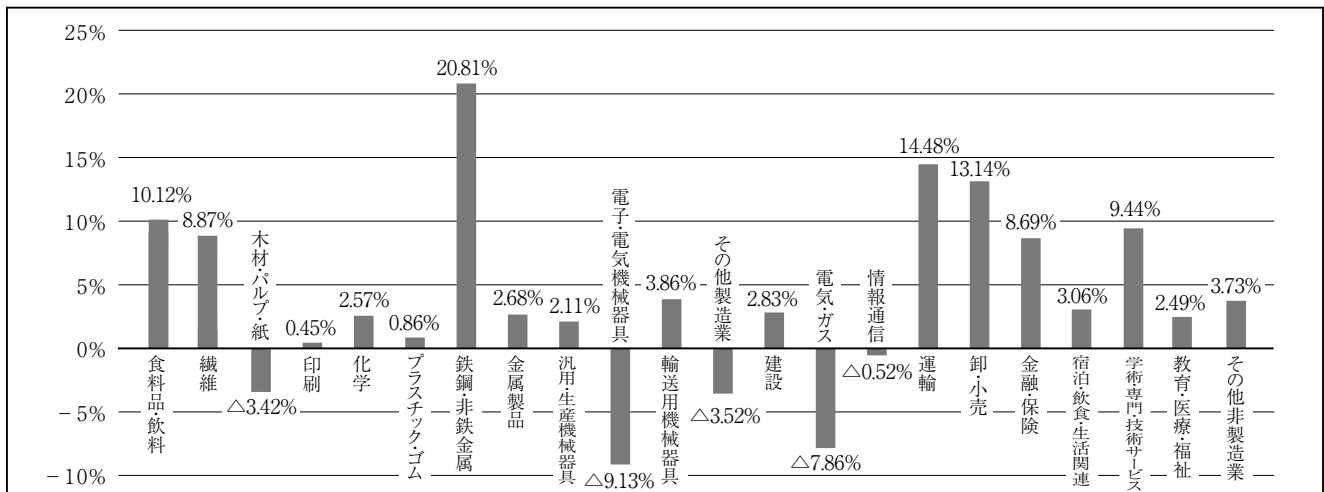
〔最終集計—2023年12月27日〕

（一社）富山県経営者協会

業種	社数(社)	2023年 冬季支給額 (円)	2022年 冬季支給額 (円)	前年同期比 (%)
食料品・飲料	4	427,763	388,464	10.12%
繊維	3	316,357	290,580	8.87%
木材・パルプ・紙	6	486,597	503,835	△3.42%
印刷	3	389,475	387,711	0.45%
化学	20	626,815	611,109	2.57%
プラスチック・ゴム	8	479,343	475,267	0.86%
鉄鋼・非鉄金属	4	675,000	558,750	20.81%
金属製品	16	454,894	443,008	2.68%
汎用生産機械器具	16	578,954	566,980	2.11%
電子・電気機械器具	10	593,950	653,634	△9.13%
輸送用機械器具	4	641,616	617,790	3.86%
その他製造業	7	518,039	536,957	△3.52%
建設	17	673,285	654,733	2.83%
電気・ガス	2	582,682	632,404	△7.86%
情報通信	11	559,562	562,469	△0.52%
運輸	13	432,768	378,029	14.48%
卸・小売	23	543,003	479,925	13.14%
金融・保険	5	678,703	624,465	8.69%
宿泊・飲食・生活関連	3	366,792	355,909	3.06%
学術・専門・技術サービス	5	606,461	554,137	9.44%
教育・医療・福祉	4	767,641	749,009	2.49%
その他非製造業	10	563,375	543,101	3.73%
総平均	194	554,665 (617,131)	534,639 (606,951)	3.75% (1.68%)
製造業平均	101	539,535 (614,267)	532,644 (610,517)	1.29% (0.61%)
非製造業平均	93	571,096 (622,474)	536,805 (600,250)	6.39% (3.70%)

- (注) ①調査対象457社のうち、集計可能な回答のあった194社の数値である。
 ②「2022年冬季支給額」は、今回「2023年冬季支給額」の回答があった企業の数値である。
 ③平均欄の上段は一社当たりの単純平均、下段の（ ）内は一人当たりの加重平均である。

業種別前年比増減率



日本の米文化に パックごはんで貢献 働きやすさ整えチャレンジ促す

株式会社ウーケ
代表取締役社長

花畑 佳史 氏



まずはこのたびの能登半島地震により被災された皆様へ心よりお見舞い申し上げます。一日でも早い復旧・復興をお祈り申し上げます。**2009年に入善町でパックご飯の生産を開始して15年になります。これまでの経緯をお伺いします。**

1902年創業の米卸の(株)神明（神戸市）が2007年に設立しました。時代の変化に合わせ、美味しくて簡単、便利なごはんを作ろうと、

全国で候補地を調査しました。以前から富山県の米の美味しさは分かっていたのですが、名水百選にも選ばれている黒部川扇状地の湧水は炊飯に適した軟水です。入善町の海洋深層水の取水施設があることも大きなポイントで、水が決め手となって入善町に進出しました。

炊飯の熱でサウナのような工場の冷房に、冷たい深層水を活用しています。エアコンを使用し

ないことで、年間約1,000トンのCO₂削減効果が得られています。

さらに温められた海水は、近隣の「かきセンター」で牡蠣の浄化に活用されています。以前は海水をボイラーで温めていたということで、こちらでも約400トンのCO₂削減になっています。

脱炭素社会の施設に既になっていますね。現在、どのくらい生産されているのですか。

1日42万食、年間約1億1,500万食を生産しています。開設当初はパックごはんに対する社会の意識もまだ薄く苦戦していましたが、東日本大震災を機に、防災意識から手に取った人々に美味しさや便利さが理解され、伸び始めました。

日本人の1人当たり年間お米消費量は60年前と比べて半減していますが、パックご飯はこの10年で1.7倍に増えました。単身赴任や女性の社会進出が増え、こうした社会の変化に対応しながら便利な美味しさを提供していきます。

輸出はいかがですか。

神明の海外拠点を通じて現在、25カ国に約40万食を輸出しています。もっと拡大したいと思っていますが、2019年に3つ目のラインを増設して既に3交替勤務でフル稼働しており、需要に応え切れない現状です。

**—品質と美味しさのSQF認証—
人材の育成はどのようにされていますか。**

ほとんどが中途採用で、培ってこられたスキルを大いに発揮していただいています。全社員が年2回受ける研修プログラムでは、技術や管理面の基本的なことも扱いますが、人間力の学びにも力を入れています。

当社は国際的な食品安全規格の

「S Q F 認証」を業界で唯一取得しており、無通告で監査が入ることもあります。前回も満点をいただきました。工場をS Q Fの審査のために運営しているのではなく、安全、安心で美味しい製品を作るという本質を理解していることが大切です。安全面だけを見ると、製品に菌を寄せ付けないようにするには熱をかければいいですが、かけすぎると食味が低下します。日々おいしさを追求しているので、結果として、いつ監査に来られても、安全も品質も管理ができています。

S Q Fミーティングや安全委員会などの会議には、意図的に若いメンバーに出席してもらい、中堅社員はフォローに回るようにし、若い社員の成長を促しています。

— 女性の商品開発でヒット — 地元富山をはじめ全国の米どころの商品のほか、去年はカレーに合うパックごはんや、おかゆも発売されました。

ものづくり企業として高い技術を自負する一方、商品開発や市場調査の分野が弱いと感じ、社長就任後の2021年にマーケティング室を立ち上げました。女性の視点が必要だと考え、自由に発言できるような女性社員を管理部、品質保証部、生産部、倉庫部から一人ずつ集め、従来の部署と兼務しながら、

新しいことにチャレンジしてもらっています。

ここで誕生した「スパイシーカレーに合うごはん」は、カレーのイベントやテレビでも反響を呼んでいます。また、管理栄養士の資格を持つメンバーがいて、高齢社会の今、我々としても何かお役に立てないかと考えパックの「おかゆ」を開発しました。県内の福祉施設の栄養士さんなどにもヒアリングをして商品化したもので、高評価です。

女性の才能があつという間に開花し、回り始めていますね。

当初、「マーケティングって分かりません」と言っていた彼女たちでしたが、ウーケ一番のファンを自負する私にも思いもつかなかったヒット商品を生み出しています。パッケージのデザインやSNSの発信なども任せており、地域のイベントでは米文化の大切さを訴える活動もしてくれています。

女性比率は現在、日勤者の中では39%ですが、工場では6%と低く、工場でも女性が働きやすい環境を整えるために、管理部の女性社員がヒアリングをしながら改善を図っているところです。

その他、異動しないでもスキルアップを図れるよう、兼務しながら新たな仕事を経験することも考えていて、社内風土改革に取り組んでいる最中です。

企業理念を教えてください。

「私たちはお米本来の風味と栄養を活かしたご飯の製造・販売を通じ、健やかで明るく豊かな食生活の実現、及び、日本の米文化の発展と食料自給率の向上に貢献します」というもので、本当に良い理念です。

農業の担い手はこの30年で半減し、平均年齢は68歳と高齢化が進んでいます。これまでは供給過多でしたが、ここ数年で需要と供給が逆転してしまいました。

神明グループは、日本の水田文化を守ることを使命としていて、若い農家の支援や農業のDX化にも力を入れています。ウーケの役割は米の消費を支えることです。核家族や単身世帯が増加し、女性の社会活躍が進む中で、1時間の炊飯時間を電子レンジで2分に節約でき、炊き立て同等もしくはそれ以上の美味しいご飯を提供することで、その空いた時間を家族とのコミュニケーションや他の家事の時間に充ててもらうなど、社会の要求に応えていきます。

座右の銘をお尋ねします。

「日々新たなり」です。今日より明日、今年より来年。新しいことにチャレンジして、失敗を次に繋げていく。会社もそうありたいと思っています。



にゅうぜん商工フェアの来場者に美味しさを実感してもらう

略 歴

1969年、兵庫県姫路市出身。大好きなお米に関わる仕事をしたく、2000年、(株)神明西部（現(株)神明ホールディングス）に入社。営業に従事したのち、2017年よりグループ会社の(株)ウーケ営業部長、2020年10月代表取締役社長就任。

会社概要

株式会社ウーケ

設立：2007(平成19)年11月
所在地：入善町下飯野232番地の5
資本金：3億円
事業内容：無菌包装米飯の製造および販売
従業員数：167名(2024年1月現在)
売上高：73億円(2023年3月期)
関連会社：(株)神明ホールディングス
U R L：<http://www.wooke.co.jp/>

2024年4月1日から「労働条件明示のルール」が変更されます

「労働基準法施行規則」（以下、労基則）と、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（以下、雇止めに関する基準）の改正に伴い、労働条件の明示事項等が変更されます。（2024年4月1日施行）

明示事項【労基則第5条】

労働契約を結ぶ（更新の場合を含む）際、使用者は労働者に以下の内容を示さなければなりません。

- | | |
|---|----------------------------------|
| ① 労働契約の期間 | ⑦ 退職手当 |
| ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 | ⑧ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額等 |
| ③ 就業の場所及び従事すべき業務
（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む） | ⑨ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他 |
| ④ 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等 | ⑩ 安全及び衛生 |
| ⑤ 賃金、昇給 | ⑪ 職業訓練 |
| ⑥ 退職 | ⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助 |

・①～⑥（昇給は除く）については、書面を交付して明示しなければなりません。

- | |
|----------|
| ⑬ 表彰及び制裁 |
| ⑭ 休職 |

・⑦～⑭については、使用者がこれらに関する定めを設ける場合は、明示する必要があります。

新たに追加される事項

1. ③就業の場所及び従事すべき業務に、「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む」が追加されました。【改正労働基準法施行規則第5条第1項第1号の3】

「就業の場所と業務」とは、通常就業すると想定される場所及び業務を指し、例えば配置転換（転勤等）や在籍出向の可能性があるときはその場所、テレワークなど事業場外での就労の可能性があるときはその業務内容など、就業場所や業務を変更することが想定される場合、労働契約の締結時、有期労働契約の更新時に、書面で明示しなければなりません。

なお、一時的な場所の変更や業務変更（応援、出張、研修等）は除きます。

2. 更新上限の有無と内容

- 更新上限（通算契約期間または更新回数等）がある場合には、有期労働契約の締結・更新時ごとに、その内容の明示が必要になります。【改正労働基準法施行規則第5条第1項第1号の2】
- 更新期限を新設・短縮しようとする場合、あらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前に）、更新上限を設定・短縮する理由を有期契約労働者に説明する必要があります。【改正雇止めに関する基準第1条】

3. 無期転換申込機会、無期転換後の労働条件

- 「無期転換申込権」が発生（有期労働契約が5年を超えて更新された時点で発生）する有期契約労働者に対して、無期転換申込権が発生する契約更新時ごとに、「該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了するまでの間、無期転換を申し込むことができる」旨を書面で明示しなければなりません。
- 「無期転換申込権」が発生する契約更新時ごとに、無期転換後の労働条件を書面で明示しなければなりません。

「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。

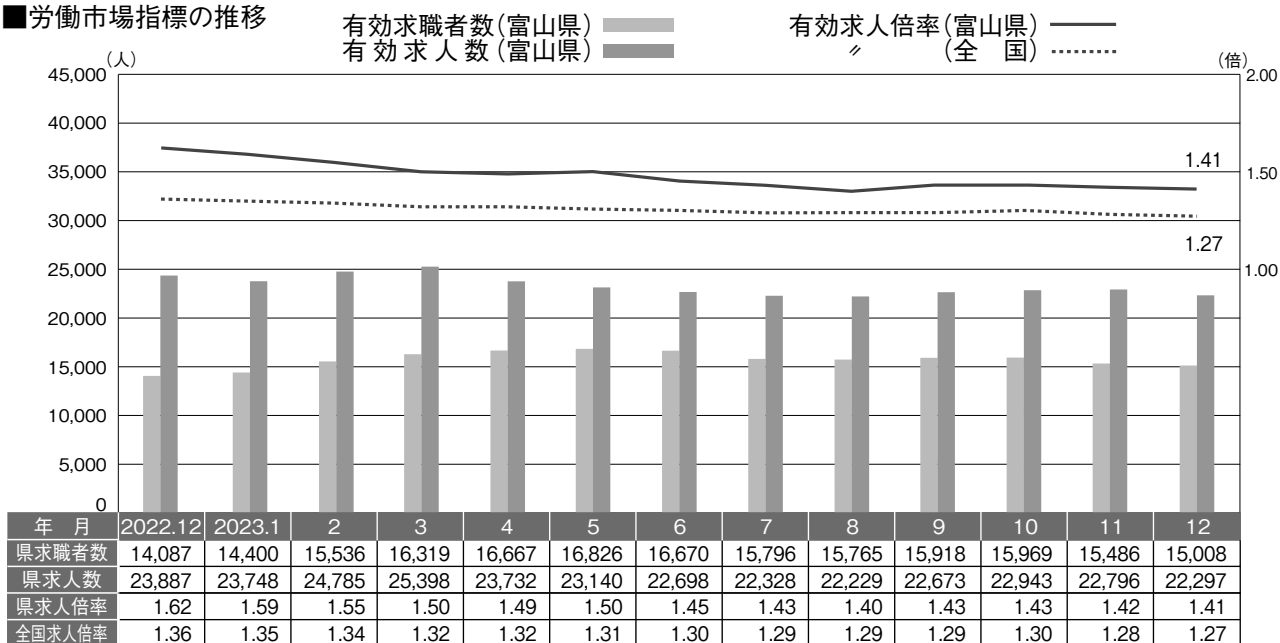
- ・相談日：原則毎月第2、第3火曜日
<3月～4月の開設予定日> 2024年3月5日(火)、12日(火)、4月9日(火)、16日(火)
- ・時間：①13:30～14:10 ②14:20～15:00 ③15:10～15:50
- ・担当：社会保険労務士 松浦 辰夫 氏（松浦社会保険労務士事務所）

※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

労働指標

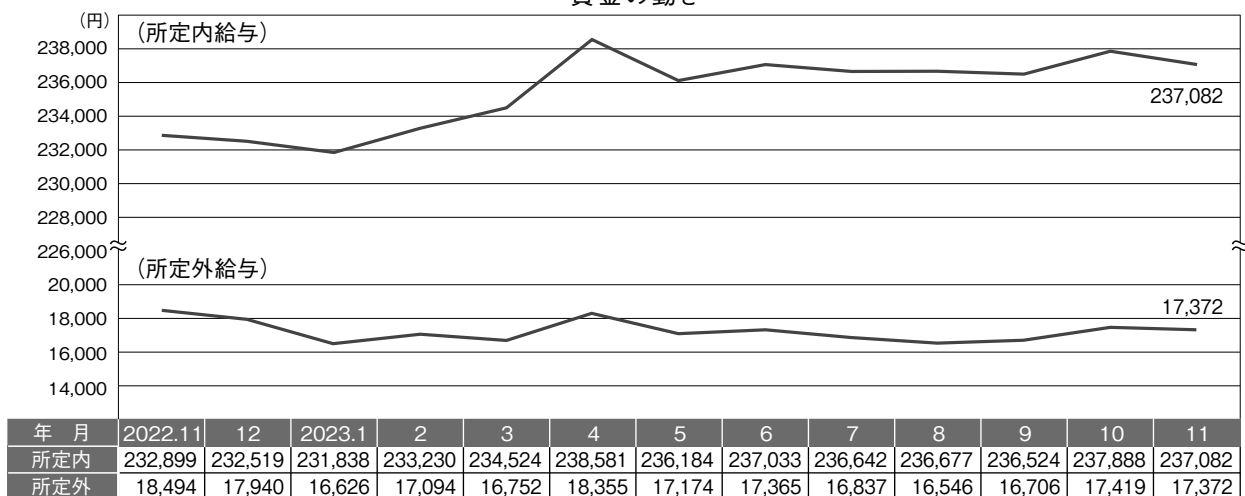
労働市場指標の推移



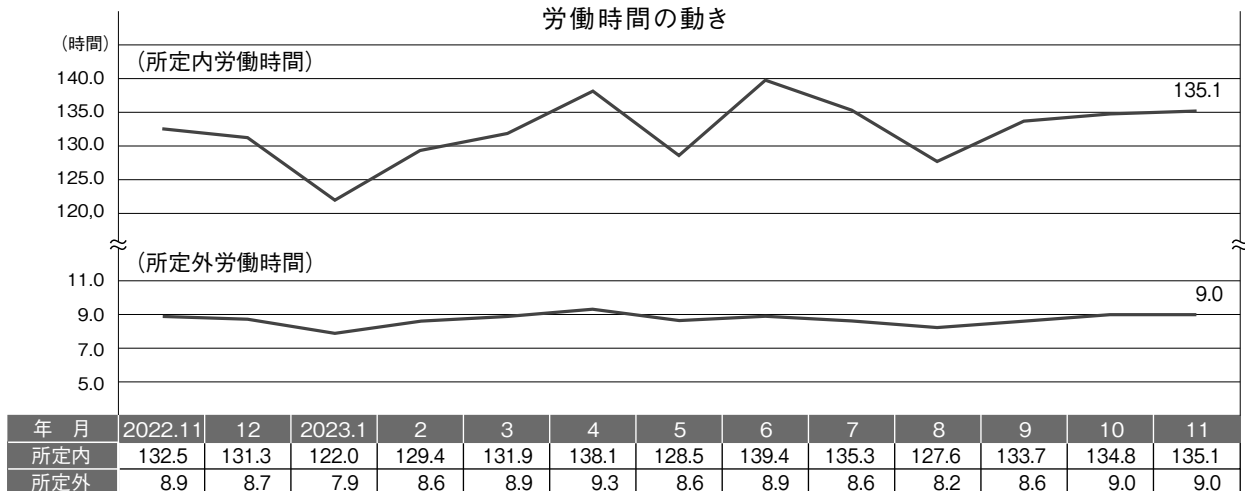
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html
 注) 2022年12月以前の有効求人倍率の数値は新季節指数により改定されています。

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>

事業活動報告

2023年12月9日～2024年2月9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
会議	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	12月11日(月)	富山電気ビル	11名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	12月15日(金)	富山経協・研修室 タワー111ビル3階スカイホール	24名
	教育委員会「定例委員会・企業見学会」	教育	2月6日(火)	十全化学(株)	25名
講座・セミナー	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	12月12日(火)・13日(水) 1月16日(火)・17日(水) 2月6日(火)	現場実習企業 インテック大山研修センター 富山経協・研修室	16名
	下請法の本質理解と適用取引の基本		12月18日(月)	富山経協・研修室 (OL)	37名
	次世代経営者育成セミナー ～ひと・しごとと未来創生塾～	経営企画・IT	1月12日(金)	富山経協・研修室	4名
	CS顧客価値実現セミナー	教育	1月16日(火)	富山経協・研修室 (OL)	22名
	企業倫理研修	教育	1月23日(火)	富山経協・研修室	10名
	品質管理入門講座<実践編>	品質管理	1月24日(水)・30日(火) 2月7日(水)	富山経協・研修室	21名
	若手従業員のキャリアデザイン支援の必要性		1月26日(金)	富山県民会館705号室 (OL)	33名

総務交流委員会

■ 定例委員会

12月11日(月)、水谷委員長はじめ委員11名が出席して、富山電気ビルディングにおいて開催した。水谷委員長挨拶後、2023年度事業実施状況報告と2024年度事業計画(案)の審議を行った。

事務局より、2023年度事業の定例委員会、調査活動、委員会事業(会員交流事業)の実施状況を報告。2024年度は、①定例委員会の

実施、②定期調査、経営課題調査の継続実施、③会員交流事業(ゴルフコンペ、ボウリング大会)の継続実施、④企業見学会等の継続実施、⑤2024年度版事業活動案内の会員企業への情報提供等について審議した。指示事項として、調査活動は今年度の評価を踏まえ引き続き実施すること、企業見学会は委員企業で新しい研修設備ができたことから見学先の候補とする意



見が出た。2024年度の事業計画は、指示事項を踏まえることとして承認された。

教育委員会

■ 定例委員会

2月6日(火)、定例委員会に合わせて、十全化学(株)で企業見学会を開催した。品川委員長はじめ25名が参加した。

はじめに、同社3階カフェテリアで常務取締役の相馬氏より会社概要説明があり、次に製造部門の階層別人材育成の取り組みについて製造部長の藤田氏より紹介を受けた後、2班に分かれて2023年3

月に完成した新社屋内と研究開発センターを見学した。その後、質疑応答時間を設け、活発な意見交換を行った。

引き続き、定例委員会では、品川委員長の挨拶の後、2023年度委員会事業報告と2024年度事業計画について協議した。2024年度研究部会では、テーマ「人的資本経営における人材マネジメント」の活動において、新部会員募集の案内



をした。次回の定例委員会は、(株)リッチェルの企業見学会と併せて開催することを確認した。

品質管理委員会

■ 定例委員会

12月15日(金)、谷川委員長はじめ委員・担当者合わせて24名が出席して、富山経協・研修室およびタワー 111ビル3階スカイホールで開催した。

谷川委員長挨拶の後、2023年度の事業活動報告と2024年度の事業計画(案)について審議した。

2023年度は、幹事会を3回、定例委員会は12月までに企業見学会と併せて1回、講演会・グループディスカッションと併せて2回開催した。今後の予定として、2月に企業見学会と併せて開催予定。委員会独自の会報誌「Join♡T」第

3号は3月に発行予定である。県外企業見学研修会は4年ぶりに実施し、先進企業を実際に見て体感し、参加者間の情報交換を活発に行った。講座・セミナーは、委員の担当割を継続して実施していることと、コロナが5類に移行したことから募集定員を増やしながらか順調に推移したことを報告した。

2024年度の委員会活動は、基本的には2023年度を引き継いで進めることとし、具体的な内容は4月の幹事会で検討すること、講座・セミナーは、募集定員を増やすことなど事務局案で承認された。

委員会の後、「ものづくり現場



のDXによる働き方改革～DX展開・実践メソッドと実践事例のご紹介～」と題して、(株)リコーリコーデジタルプロダクツビジネスユニット経営戦略本部経営統括センターDX推進室室長 森田雅則氏が講演し、講演テーマにもとづき5班に分かれて、活発なディスカッションを行った。

講座・セミナー

階層別研修

■ 企業倫理研修

1月23日(火)、10名が参加して、富山経協・研修室で開催した。本研修は、自社の企業倫理(コンプライアンス)対策に役立てることをねらいに企画した。

(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、なぜ企業の不祥事は起きるのか、コンプライアンス違反の対処法と違反しないための対策と準備、職場のハラスメント防止の重要性とその予防・防止策、CSRとコンプライアンス経営などについて説明を受け、身近な事例やケース演習・意見交換なども交えて、



参加者同士で理解を深め合った。

共通

■ CS顧客価値実現セミナー

1月16日(火)、22名(会場16名、オンライン6名)が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の羽田野正博フォーワン代表取締役は、正解がなく変化が激しいビジネスの世界では、あらためて顧客志向の経営を可能とする社員の主体的な行動がカギになるとした上で、あらゆる業務プロセスを「顧客満足・顧客価値創造」の

視点から見直し、自律革新型あるいは共創型組織開発に取り組むことが、企業が継続的に発展していくために必要不可欠であると説明。また、全てのビジネスはサービス業であること、「全員がお客様係=全社員が営業マン」として事例を通して学び、顧客満足CS・感動へ結びつく体験CXを提供するために必要なことは何か、顧客の問題解決に貢献しながら全



員で成果を上げ続けるチーム・現場をつくるにはどうすれば良いかなどについて理解を深めた。

■ 若手従業員の

キャリアデザイン支援の必要性 ～「選ばれる」「定着する」

職場づくり3つのポイント～

1月26日(金)、富山県内企業の人事労務担当者(管理職層も含む)33名(内オンライン参加27名)が参加し、富山県民会館で開催した。

本セミナーは、今年度富山県より受託した「TOYAMATCH 事業」の一環で、講師のNPO日本キャリア・コンサルタント協会

佐藤美礼氏は、「若手従業員のキャリアデザイン支援の必要性～「選ばれる」「定着する」職場づくり3つのポイント～」と題し、若い世代の離職防止のためには、従業員のエンゲージメントを高める環境整備とともに、従業員に対して、仕事上と併せて、自身が描く結婚や子育て等のライフプランを考える機会を企業が提供し、その実現を支援する必要があると、分かりやすく説明した。質問もたくさ



ん出るなど、盛況のうちに閉会となった。

品質管理

■ 品質管理入門講座<実践編>

1月24日(水)から2月19日(月)までの4日間の日程で、21名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

この講座は、品質管理の基本を習得して職場での活用を目指し、QC七つ道具を利用したグループディスカッション中心に模擬改善活動を通して学ぶ「実践型プログラム」となっている。

講師に Office Q&M代表 向川博氏とM&P研究所とやま所長 竹村稔氏を招き、はじめに品質管理概論や総合的品質管理、QC的ものの見方・考え方等について講義を受けた後、1日目午後から最終日の4日目まではグループディスカッションを中心に、QCストーリーによる問題解決の手順に沿って、自身の仕事や職場で問題となっている内容からテーマを選定



し、現状把握から要因解析、対策の立案まで、問題解決の進め方について異業種交流を通じて学んだ。

会員の動き

(敬称略)

■ 代表者の変更(窓口代表者)

大和薬品工業株式会社

代表取締役社長 城戸 清隆(前:大津賀保信)



謹んで災害のお見舞いを申し上げます。

能登半島地震により被災されました皆様に、心よりお見舞い申し上げます。
被災地の日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

一般社団法人 富山県経営者協会



表紙の花
トウツバキ「楚雄大理茶」

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

中国雲南省から導入

中央植物園では「植物の宝庫」ともいわれる中国雲南省から、園芸種を含む植物の導入を行いました。1993年の最初に導入したのがトウツバキで、中国の旧正月である春節（1月下旬から2月上旬）頃に花を付け始めることから、雲南省では春を告げる花として親しまれており、省都昆明市の「市の花」に制定されています。

トウツバキは日本のツバキとは分類学的に異なる種類で、栽培が難しいため日本ではあまり展示されていません。中央植物園では最初は大きな鉢で栽培していましたが、2000年に栽培・展示を兼ねた「雲南温室」が建設され、今では温室の中で3mほどに成長したトウツバキの花を2～3月に楽しむことができます。

少数民族のシンボル

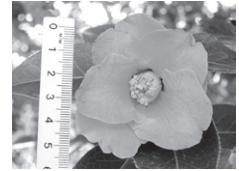
野生のトウツバキは花弁が5～7枚で、日本のツバキのようにシンプルな花形ですが、大きく八

重になるように選抜・育種された結果、直径15cmを超える大輪の花が見られ、中国の国の花といわれるボタンを彷彿とさせます。

表紙の花は「楚雄大理茶」という品種で、楚雄（そゆう）は楚雄イ族自治州の都市、大理（だいに）は大理ペー族自治州の都市で、茶はツバキを意味します。トウツバキは両少数民族のシンボルとして特別な存在であり、栽培・観賞されるだけでなく、衣装や鞆、靴など身につける物にはトウツバキの刺繍が施され、住居にもトウツバキの花が描かれています。

ちょうど春節の頃、昆明植物園に滞在したことがあります。トウツバキ園では、家族や友人のグループが次々と「花見」に訪れ、その様子は日本の桜のお花見のようでした。

野生のトウツバキ ▶



6つの取り組みで 働く人と雇用をサポート

1 離職する従業員の方の再就職をサポート

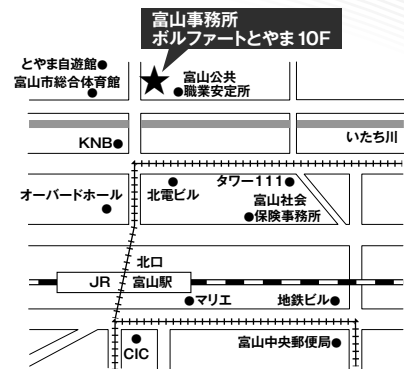
2 人材を確保したい企業に対するサポート

3 雇用を維持するための在籍型出向をサポート

4 社員の人材育成やキャリアアップの出向をサポート

5 「キャリア人材バンク」で高齢者の再就職をサポート

6 社員のスキルアップや研修を目的とするセミナー



富山駅北口より徒歩7分

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番1号 ボルファートとやま10階

TEL 076-442-6900 FAX 076-439-2860

ご利用時間 / 9:00～17:00
(土・日・祝日は休み)

新入社員合同研修

日時：4月4日(木) 9:30~16:40

場所：タワー111ビル 3階 スカイホール
富山市牛島新町5-5 TEL(076)431-5698講師：(公財)日本生産性本部
主席経営コンサルタント

林 正和氏

対象：新入社員（第2新卒社員含む）

(株)コトノハ 代表

廣川奈美子氏

受講料：会員 8,800円(税込) / 会員外 17,600円(税込)
(昼食代、テキスト代を含む)

島崎社会保険労務士事務所所長

島崎裕美子氏

金融広報アドバイザー

漆間 明子氏

定員：120名(先着順)

(一社)富山県経営者協会 副会長
(株)トヨックス代表取締役社長

中西 誠氏

事業予定

2024年 2月16日~4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	2月20日(火)	13:30~15:30	品質管理委員会「定例委員会・見学会」	品質管理	田中精密工業(株)	
	2月27日(火)	14:00~17:00	人事・労務政策委員会「講演会・定例委員会」	人事・労務政策	富山経協・研修室	
	3月 1日(金)	13:30~14:15	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	富山電気ビル	
	3月 8日(金)	14:20~14:50	会長・副会長会議		富山電気ビル	
	3月 8日(金)	15:00~16:00	連合富山役員と富山経協役員との懇談会		富山電気ビル	
	3月 8日(金)	16:30~17:30	幹事会		富山電気ビル	
	3月 8日(金)	17:35~17:45	理事会		富山電気ビル	
	3月13日(水)	15:00~	総務交流委員会「企業見学会」	総務交流	榎田酒造店他岩瀬の施設	
	4月 8日(月)	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	
講 座 ・ セ ミ ナ ー	2月16日(金)	13:30~16:00	労働法実務講座<第4回>	人事・労務政策	富山経協・研修室	OL
	2月19日(月)	9:30~16:30	品質管理入門講座(実践編)	品質管理	富山経協・研修室	
	2月20日(火)・21日(水)	9:30~16:30	職場リーダー実践コース	教 育	富山経協・研修室	
	2月22日(木)	9:30~17:30	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	タワー111ビル 3階スカイホール	
	2月26日(月)	14:00~16:00	カーボンニュートラル推進セミナー	環 境	富山経協・研修室	OL
	2月28日(水)	13:30~16:00	企業(組織)における情報セキュリティ基礎セミナー	経営企画・IT	富山経協・研修室	OL
	3月 1日(金)	14:30~17:15	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	富山電気ビル	
	3月 5日(火)	9:30~16:30	若手社員ステップアップコース	教 育	富山経協・研修室	
	3月 6日(水)	9:30~16:30	若手社員ステップアップコース<追加開催>	教 育	タワー111ビル 4階ギャラリー	
	3月 6日(水)・7日(木)	9:30~16:30	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	富山経協・研修室	
	3月12日(火)	13:30~16:30	改善セミナー(応用編)	教 育	富山経協・研修室	OL
	4月 4日(木)	9:30~16:40	新入社員合同研修	教 育	タワー111ビル 3階スカイホール	
	4月 9日(火)・10日(水)	9:30~16:30	営業力強化研修	教 育	富山経協・研修室	
4月11日(木)	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		

「富山経協」vol.880

2024年(令和6年)2月号
2024年2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