

富山経協



チャノキ (解説・17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) 「働き方改革～技研のワークライフバランスへの取り組み～」
- 4 調査報告
 - 2022年 新入社員フォローアップ意識調査
- 5 労働指標
- 6 Top Interview
 - ダイト 大津賀保信社長
- 8 人事・労務政策委員会 講演要旨
 - 「人事労務に関する最近の話題」
- 9 人事労務管理INFORMATION
 - 「年次有給休暇取得促進期間」「過労死等防止啓発月間」
- 9 富山県の最低賃金
- 10 事業活動報告
- 10 委員会活動
- 13 講座・セミナー
- 16 会員の動き
- 16 新会員の紹介
- 18 おしらせ
- 18 事業予定

理事会

9月16日(金)15時30分から、ホテルグランテラス富山で、山下会長はじめ理事11名中9名、監事4名中3名が出席して、理事会を開催した。

山下会長が議長となり、新会員入会の件について審議し、全員異議なく承認された。

報告事項として、①県からの受託事業実施状況、②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）、③2022年度上期実績（4月～8月）、④2022年度下期行事スケジュールについて報告があり、15時50分に終了した。



富山地区会員懇談会

9月16日(金)16時からホテルグランテラス富山で、108名（会場58名、オンライン50名）が参加して富山地区会員懇談会を開催した。

第1部の講演会は富山県との共催による働き方改革推進に向けた企業トップセミナーで、はじめに富山県知事政策局の川津鉄三理事が、本県の男性育児休業取得率の状況が全国平均より低いことに触れ「男性が当たり前で育児休業取得できるように育児の負担感を解消し、子供を産み育てやすい環境づくりが不可欠である」と挨拶した後、(株)技研製作所専務取締役 前田みか氏が「働き方改革 技研のワークライフバランスへの取り組み」と題して講演を行った。（講演要旨は3頁掲載）

第2部の懇親会では、富山地区担当の矢野副会長が、第1部の講演内容を踏まえ「男性育児休業取得へのロールモデルをしっかりとつくることにより女性活躍比率が向上し、富山の人口が増え明るい未来となることを祈念する」と開会の挨拶をした。

来賓を代表して新田知事より「企業活動を取り巻く環境の厳しさが長引いているが、県として経済を下支えするための様々な施策を提案しており、相乗効果が生まれるよう、各種施策を実行していくので引き続きご尽力をお願いしたい」と挨拶があった。

山下会長が「こういった場を通じて懇親を深めさせていただき、富山県経済、日本経済の発展のために進んでいただきたい」と述べて乾杯の発声をした。

和やかな歓談が続く中、中締めとして、中沖監事から「ベビーファースト運動は、妊産婦さんにやさしい職場づくりや男性の育児休暇も取得しやすくするといった活動であり、10年後、20年後の未来のために、この活動を広げていかなければならない」と挨拶して一本締めを行い、散会した。



開会挨拶をする
矢野副会長



来賓の新田知事



山下会長による乾杯



中締めする中沖監事

働き方改革 技研のワークライフバランスへの取り組み

講師 株式会社技研製作所
専務取締役 前田 みか 氏



私どもは高知にある建設機械メーカーで、社員の8割が男性になっている。働き方改革をどうしたらよいかとやっていたところにコロナとなり、ニューノーマルの新しい働き方に変えると打ち出して、色々取り組んでいる。

経営としては、全体最適を見ることと、社員の幸福度を上げることの、2つの柱を据え、その物差しにかなうものだけを改革していくことにしてスタートした。

社内から募って出た、ペーパーレス、出張レス、社宅（転勤）レス、オフィスレス、通勤レスに取り組んだところ、2021年からの1年間で約3億2,000万円の削減効果があった。テレワークだからできた。

「ポジティブ・アクションプロジェクト」

そんな中、「女性の活躍推進」に取り組むことにしたが、当社は女性が2割しかいない。女性管理職を育てるため、2018年に「ポジティブ・アクションプロジェクト（ポジアク）」を立ち上げた。その方針は、経営と一体となり、部門横断型で、女性ならではの強みや視点を活かして課題を解決する。課題の出し方も、働きやすい職場にするにはどうしようか、社員の満足度を上げるにはどうすればいい？というような形で最初は設定した。

現在取り組んでいるのは、「男

性育休の取得推進」と、その先にある「介護休業体制強化」。社員が健康に働けないといけないので「健康経営」。そして「SDGs推進」。その他、「女性活躍推進PR」「チャットボット推進」「まい活」「ビジネススタイル推進」に取り組んでいる。

・男性育休取得推進

男性の育休取得は、2018年まで10年間はゼロだった。ポジアクが立ち上がった翌年の19年度から取得率が30%、20年度61.5%、21年度は対象者の100%が取得した。

育休取得を推進するため、6つの施策に取り組んだ。

国からの給付金が支給されるので、これを分かりやすく伝えようと①「給付金シミュレーションツール」をエクセルで作った。

社内のイントラネットに②「育休の専用ページ」を開設し、手続きや、社内の流れ、法令、イクメンパパになるまでの流れなど、ワンストップで見られるページを作った。その中には「業務引継シート」があり、それを作成することで仕事の無駄が見つかり、棚卸しにもなっている。

職場が育休を受け入れられる環境になっていないといけないので、取得者だけでなく直属の上司も参加する③「説明会」と、④「全社を対象にした社員説明会」も実施して、1人が休んでも補充し合える体制を構築している。こ

れは、近く増える介護休職に向けても必要になってくることだ。

そして、経営側には⑤「技研は男性育休を推進する企業であることを宣言」してもらった。取締役会の、育児をしたことのない世代の役員に理解をしてもらうため、育休から復帰した社員のコミュニケーション力が向上したことや、業務の棚卸しができて生産性が上がったことなど、メリットをたくさん説明した。会社が社員に向けて宣言したことは大きく、育休を申請しやすく、上司も許可を出しやすくなった。

育休中は収入が減るので、会社独自の⑥「育児休業支援金」を設けた。3か月以上の育休取得者に最大15万円を支給することにした。3か月以上取得する人が増えた。やはり社員にとってお金の問題は大きい。

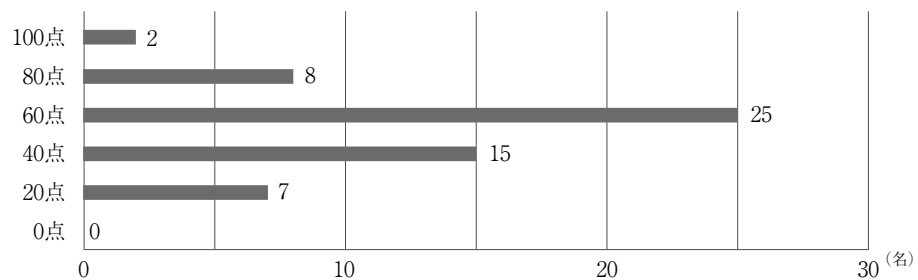
これから若い人の採用がますます難しくなる。よい人材を採るためにも、社員を大事にしている会社と言われるように整備していきたい。そのため、たくさんいる若い社員の可能性を伸ばして、労働生産性を上げることにも努力している。

このように、日本が直面している問題に身近なところから取り組んで、まずは社員、そして社員の家族を幸せにして、それができたら地域や、高知県、そして日本の皆さんと一緒に幸せになっていきたいと思っている。

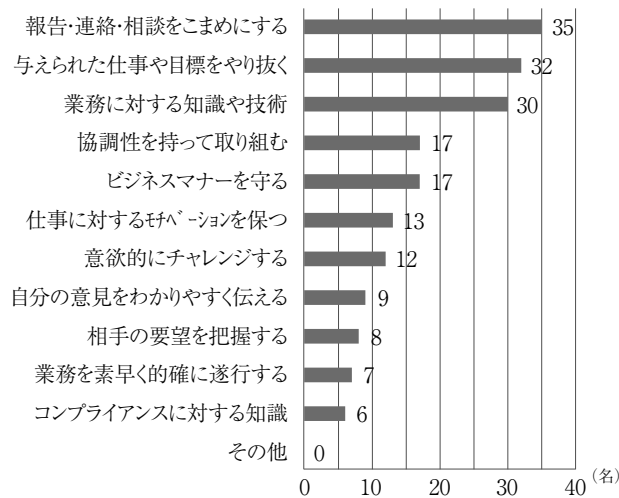
2022年 新入社員フォローアップ意識調査

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58名を対象に、入社半年での意識を調査した。
(調査日：2022年9月21日、22日)

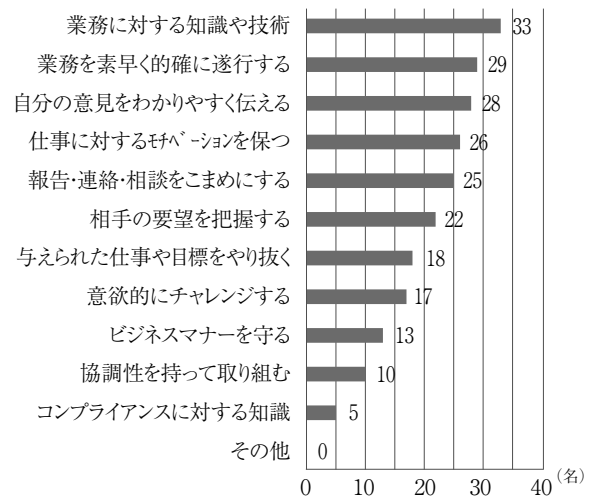
問1. 入社から半年間経って、自身の成長度合を自己採点してください。(6段階)



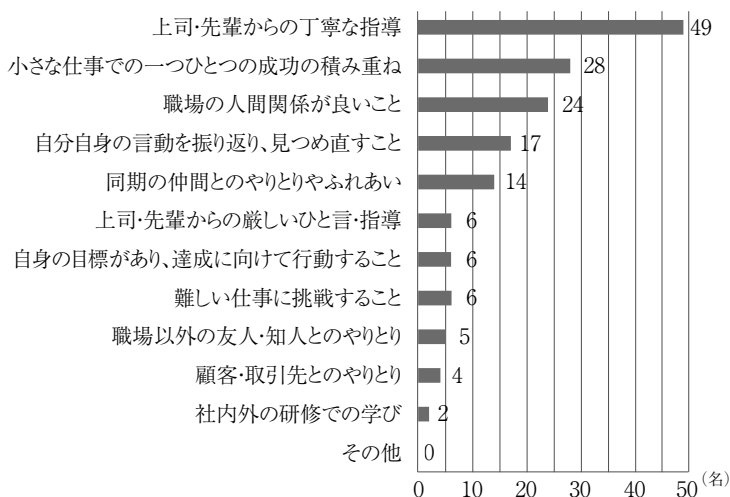
問2. 自身の成長度合は、具体的にどの部分が「成長した・身に付いた」と考えていますか (複数回答)



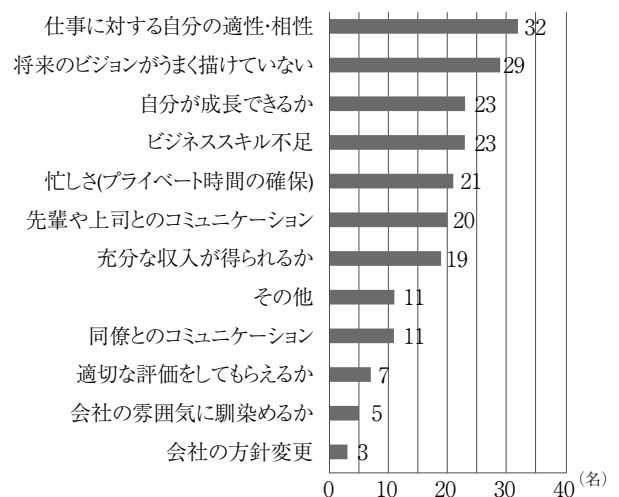
問4. 今後、取り組む課題、スキルアップしたい内容は、どのようなことですか (複数回答)



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)

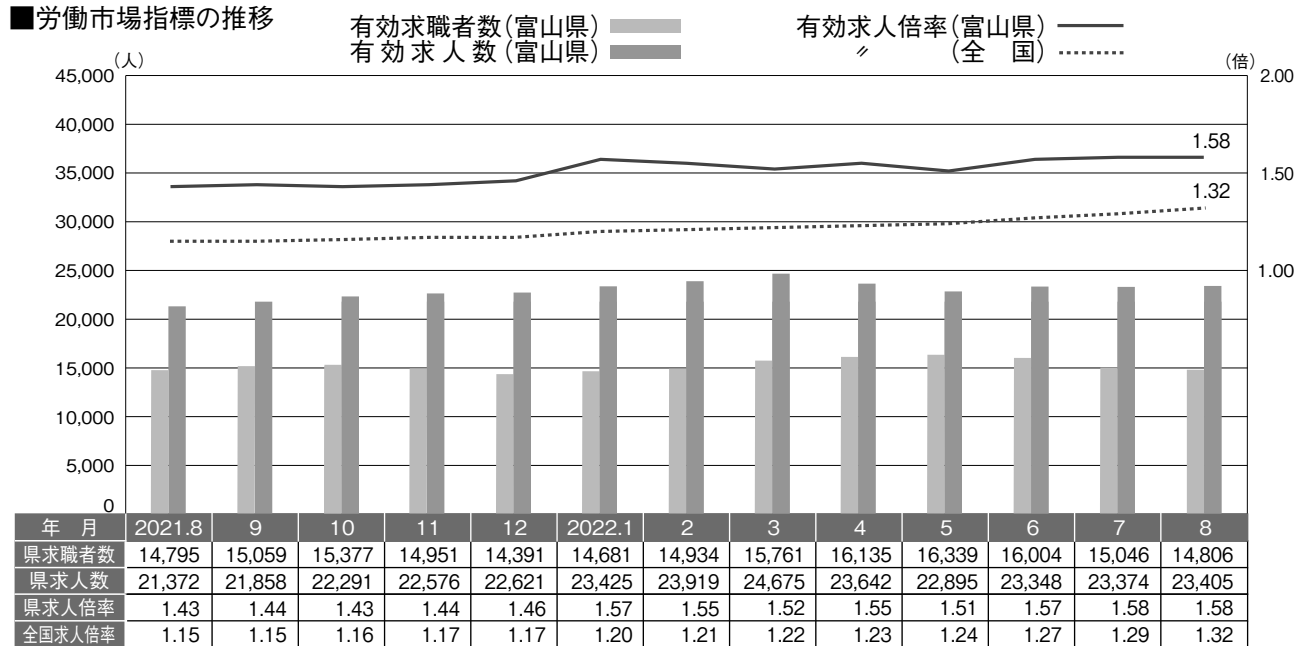


問5. 現在、「不安に思っていること」があるとなれば、どのようなことですか (複数回答)



労働指標

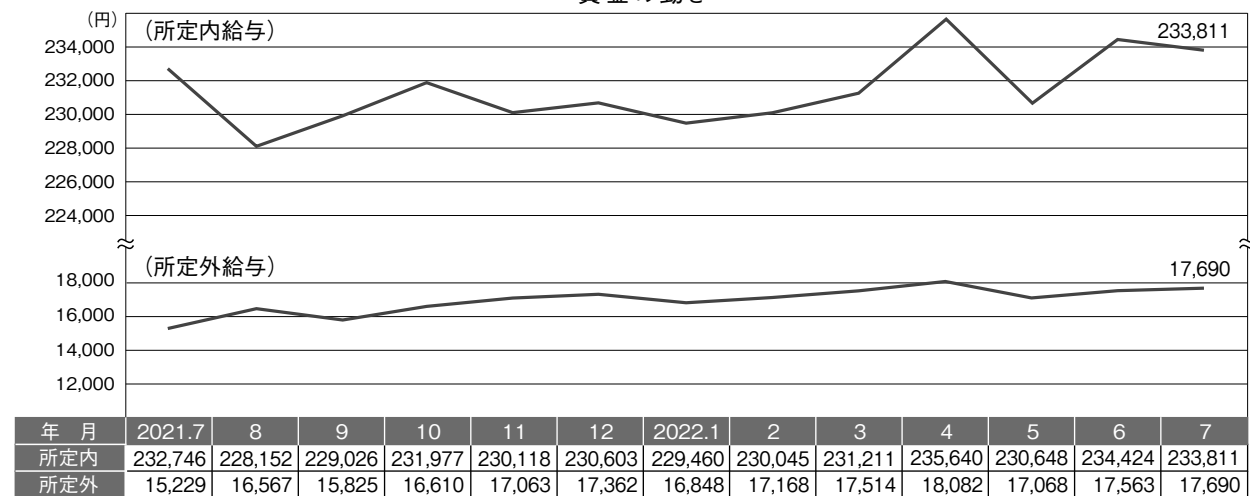
労働市場指標の推移



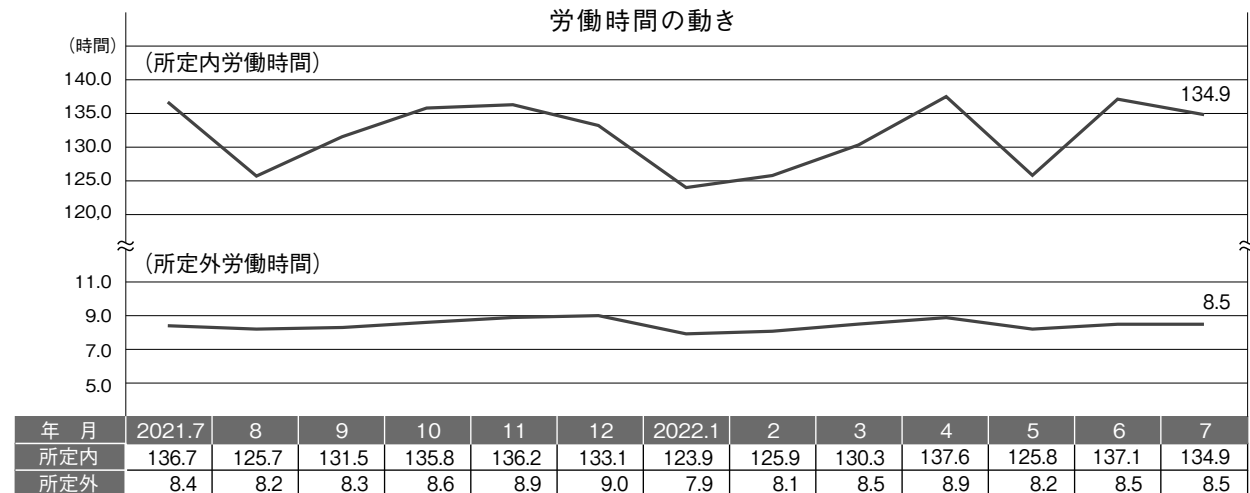
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html

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>

挑戦を支える高い品質 全方位ビジネスで成長続ける

ダイト株式会社
代表取締役社長

大津賀 保信 氏



原薬、製剤メーカーとして創業80周年を迎えられました。

戦時中の1942年、富山の配置薬を東南アジアに輸出するための統制会社「大東亜薬品交易統制株式会社」として設立しましたが、終戦とともにその役目を終え、配置薬メーカーへの原材料の卸販売に業態転換しました。

1961年に国民皆保険が整備されると医療用医薬品の需要が急速に伸び、当社も家庭配置薬向けだけ

でなく、医療用向けの原薬の輸入、製造を開始し、1976年には医療用医薬品（ジェネリック品）の製造にも着手、1985年からはO T C医薬品（注1）の受託製造を始めました。くすりの富山の縮図のような歴史です。現在は海外にも拠点を置かれ、また本社工場では高度な技術を要する抗がん剤などにも対応されています。

日本の人口減少は避けられないことが分かっていたので、1990年

代から海外展開を始め、米国では2008年にイリノイ州で現地法人を設立し、原薬を輸出しています。また、中国では2012年に大桐製薬有限責任会社を設立し、製剤を製造しています。

日本では高寿命社会になり、がんの発生率が上がっていることから、抗がん剤などの高薬理活性製剤を製造する第7製剤棟を2014年に整備し、その後も高薬理R & Dセンター、第8製剤棟と増強してきました。時代の風をつかみ、変化の流れに乗るようにしています。

現在、原薬と製剤の売上比率は、受託も含めてほぼ半々です。

取り扱い品目が多岐にわたりますが、管理体制はどのようにされていますか。

受託製造では委託元の仕様に準拠しないといけません。定期的な査察で作業履歴を確認され、毎回新たな課題を指摘されます。その指導に対応していくことの繰り返しで、自ずと品質管理がレベルアップしてきました。それを一元化し、自社製品にも適用します。

－米国の品質基準に対応－

昨年12月には品質保証棟を開設されました。

工場が増えて、人も多くなったので、管理体制を集約する必要があります。あったことでもあります。米国へ原薬だけでなく製剤を輸出する大きな目標があるので、それに向けての整備です。

米国F D A（食品医薬品局）の製造・品質基準は日本よりも厳しく、当社は1990年代からその査察に対応してきました。年々F D Aの査察基準が厳しくなっており、最近では輸出対象の品目だけでなく、日本国内向けの作業記録も含めて

全体をチェックするようになってきました。今後、製剤を輸出するためには、FDAのより高いレベルの審査を通らないといけません。施設だけでなく品質担当の執行役員も増員して体制を強化しています。

人材育成はどうされていますか。

日本のGMP(注2)については社内で勉強会も開いていますが、委託元からの指導に対応することが一番勉強になります。一種のOJTですね。階層別研修はコンサルタントを招いて実施しており、課長以上の管理職は外部のセミナーで、別の会社の人と一緒に研修を受けてもらっています。

これからの時代は、ダイバーシティ、多様性が必要です。将来上に立つ人は、自部門だけでなく全体を見て考えるようにならないといけません。能力のある人には色々な経験をしてもらうようにしたいと思っています。

—経営理念の主語は“社員”—

経営理念に「楽しい会社、楽しい仕事」とあります。

「楽しい会社・楽しい仕事」というのは以前から言っていた社風のようなものですが、上場から10年を迎える2020年に「CSR報告書」を作る際、社はや行動指針とともに明文化しました。主語は社員になっています。

略 歴

1950(昭和25)年10月富山市生まれ。1973年明治薬科大学薬学部卒。75年大東交易(株)(現ダイト)に入社し、99年から子会社の大和薬品工業(株)社長を務め、2005年ダイト(株)常務、専務、副社長を経て、2012年8月から代表取締役社長。富山県医薬品工業協会会長。

当社では、社員が仕事を通じてレベルアップすることで会社も成長し、社会への貢献にもつながると考えており、会社の中心は“社員”ですので、社員の意見を聞くようにしています。

会社への要望は、私を含め全役員が目を通して共有しています。各部署から上がってくる業務上の提案以外にも、通路が暗いとか机が狭いとか、色々な意見が寄せられるのですが、できるだけ要望を受け入れるようにしています。そうしないと、社員も言いづらくなるでしょう。

風通しの良い会社ですね。

社内では全員“さん”づけで、私も「大津賀さん」と呼ばれています。これも意見が出やすい1つかもしれません。

近年、業界内で品質管理の不正問題が表面化し、富山県では医薬品メーカーに内部通報制度の整備を求めています。ただ、本来何かあれば事前に相談があるはずで、そこで聞いてもらえないから内部告発することになると思うんです。社内の風通しの良さは品質管理にも繋がると思います。

そういう意味で、コロナ禍前は毎年社員主体で全社員に声掛けしてクリスマスパーティーをやっていました。部署ごとに専門的になりがちな社内の交流に役立ってい



朝礼で社員を前に

たと思うのですが、パーティーに替わる工夫をしたいですね。

今後の取り組みを教えてください。

ジェネリック医薬品は使用率が80%以上とされるなど飽和状態に近くなっています。幸い当社は、全国の製薬企業の9割と何らかのお付き合いがあります。新薬もあれば、ジェネリック、市販薬もある。お客様と真摯に向き合い、あらゆるビジネスチャンスをつかんでいく「全方位ビジネス」を基本に挑戦を続け、信頼を積み重ねていきたいと考えています。

そして海外では、米国への製剤輸出、中国市場への進出機会をうかがっています。東南アジアにも小規模ながら輸出しておりますが、拡大チャンスがあればと思っています。

座右の銘をお聞かせください。

「着眼大局、着手小局」です。ゴルフと一緒に、仕事もいかにフォローの風をとらえるかが肝心です。今、円安で原材料価格の高騰というアゲインストの中でコスト削減を考えなくてははいませんが、一方で輸出にはフォローです。常に時代の流れを読んで、手を打っていきます。

会社概要

ダイト株式会社

創 業：1942(昭和17)年6月
所 在 地：富山市八日町326番地
資 本 金：70億3,132万円

(2022年5月末現在)

事業内容：医薬品原薬、製剤等の製造販売
従業員数：743名(2022年5月末現在)
売 上 高：434億6,406万円

(2022年5月末現在)

事 業 所：大和薬品工業(株)、
Daito Pharmaceuticals America, Inc.
大桐製薬(中国)有限責任公司、
ほかグループ会社2社

U R L：https://www.daitonet.co.jp/

人事労務に関する最近の話題

一般社団法人 日本経済団体連合会

労働政策本部長 新田 秀司 氏



I テレワーク

経団連の調査では、柔軟な働き方を実現するための施策として「テレワーク制度」の活用が最も多い上、今後も推進すると回答した企業が8割を超える。テレワークはBCP対策として有効であることに加え、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ&インクルージョン（多様な人材の活躍）の実現にも資する。さらに就労環境・支援制度の整備や、働き手の自律性を重視したマネジメントへの見直しを進めることで、付加価値の創出と業務の効率化につながる。

企業は働き手のエンゲージメントと組織・チームの労働生産性の向上を目指し、柔軟な働き方を実現する手段の1つとしてテレワークを活用することが望まれる（詳細は経団連「エンゲージメントと労働生産性の向上に資するテレワークの活用」参照）。

II 高齢者雇用

2021年4月施行の改正高年齢者雇用安定法によって、70歳までの就業確保措置が事業主の努力義務となった。就業確保措置には雇用による措置と、雇用によらない創業支援等措置がある。創業支援等措置は導入に必要な実施手順が多く、確実かつ漏れのない対応が必要である。また、労働関係法令が適用されないことなどを対象社員に事前に十分説明しておくことがトラブル防止に有効である。

高齢社員のさらなる活躍推進にあたり、モチベーションの低下が課題となっている。定年後再雇用時の賃金水準の低さや、仕事・役

割の変化などが背景にある。高齢期を迎える前の早い段階で、個別相談や研修会・セミナーの実施等を通じて、高齢期に備えたキャリア意識の醸成を図るといった対応が有益である。

今後、公的給付制度（在職老齢年金や高年齢雇用継続給付）の変更を踏まえ、必要に応じて高齢社員の賃金水準を見直すことが大切である。有期雇用の高齢社員の場合には、正社員との均等・均衡待遇への対応にも留意が必要となる。

III 障害者雇用制度

厚生労働省の労働政策審議会では、企業で就労する障害者の多様化への対応や納付金財政の安定化の観点から、障害者雇用制度の見直しに向けた議論が行われた。その結果として、今年6月に意見書が取りまとめられた。今後、障害者促進法改正法案が国会に提出される予定である。

主な改正点は、①短時間労働（週10時間以上20時間未満）の重度身体・知的障害者、精神障害者を新たに実雇用率の算定対象に加える（1人0.5カウント）、②雇用率達成企業に支給される調整金は、支給対象人数が10人を超える場合、超過人数に対する支給額を50%とする、③調整金の減額等によって財源を確保し、事業主の取組みを支援する助成金を新設・拡充する——などである。

IV 雇用保険制度

雇用保険制度の柱の一つである雇用保険二事業は、雇用安定事業

と能力開発事業で構成されている。雇用安定事業の一つである雇用調整助成金（雇調金）等は、コロナ禍における失業予防対策として積極的に活用された。その結果、雇用情勢の大幅な悪化は避けられたものの、雇用保険二事業に係る「雇用安定資金」勘定の2022年度末の残高は0円となる見込みである。これは、失業等給付に係る「積立金」勘定から累積3兆円超を借り入れた上での見込み額であり、雇用保険財源は極めて厳しい状況にある。

積立金からの借り入れは、原則的には、事業主が負担する雇用保険料（雇用保険二事業分）で返済する必要がある。とは言え、返済のあり方については、2022年の改正雇用保険法において、「累積債務が固まった段階で、2024年度度までに検討する」とされた。雇用保険財政の枯渇化によって、有事の際に必要な雇用対策が打てない危機的な状況にある。そこで、経団連としては、財政健全化に向けた道筋の明確化を求めている。

2022年改正雇用法の柱は、①失業等給付に係る雇用保険料率の見直し、②新たな国庫負担の仕組みの導入、③給付の暫定措置の延長——である。このうち、2017年度以降、過去最低の0.2%となっていた雇用保険料率については、労使の負担感を考慮して9月までは0.2%（労使折半）を据え置き、10月以降は0.6%（同）とされた。2023年4月からは、本則である0.8%（同）に復帰することが見込まれている。

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。
現在、新型コロナウイルス感染症対策として実践している、新しい働き方・休み方をこれからも続けていくためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇制度の導入が効果的です。

働き方の新しいスタイル



詳しくは、富山労働局雇用環境・均等室（TEL: 076-432-2740）にお問い合わせください。



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届」（いわゆる36協定）の範囲内であるか等について確認し、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等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導します。

3. 厳正な対応

監督指導の結果、重大・悪質な法違反が認められた場合は、送検し、公表します。

（富山労働局労働基準部監督課）

● 「過重労働解消相談ダイヤル」の実施

過重労働相談受付集中期間（11月1日（火）～5日（土）／除3日）に、全国の都道府県労働局・労働基準監督署等の相談窓口において、労働相談と労働基準関係法令違反が疑われる事業場の情報を積極的に受け付けます。また11月5日（土）に「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、特別労働相談を実施します。

富山県の最低賃金

富山県の最低賃金は、昨年に引き続き過去最大となる31円、率にして3.53%引き上げられて、908円に。

使用者側としては、特に中小企業対策として「生産性が向上し、賃上げの原資となる収益が拡大した企業が、自主的に賃上げする」という経済の好循環を実現するため、中小企業に対する一層の支援を含め、産業構造の上流から下流まで、さらなる生産性の向上や価格転嫁も含む取引環境の適正化への支援等の充実が不可欠であると主張しています。

時給

908円

31円Up

2022年
10月1日から

「人事・労務相談室」

11月、12月の開設日

（第2、第3木曜日の午後）

11月10日（木）、17日（木）

12月 8日（木）、15日（木）

富山県経営者協会のホームページより「申込書」を取得して予約してください。

事業活動報告

2022年8月11日～10月7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	教育委員会「講演会・定例委員会」	教育	8月29日(月)	(オンライン)	110名
	品質管理委員会「定例委員会・事例発表会・GD」	品質管理	9月14日(水)	タワー111ビル3階スカイホール	24名
	人事・労務政策委員会「講演会・定例委員会」	人事・労務政策	9月15日(木)	タワー111ビル4階ギャラリー	22名
	理事会		9月16日(金)	ホテルグランテラス富山	12名
	富山地区会員懇談会		9月16日(金)	ホテルグランテラス富山	108名
	経営企画・IT委員会「講演会・定例委員会」	経営企画・IT	9月22日(木)	富山経協・研修室(OL)	13名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	9月26日(月)	富山電気ビルディング	12名
	環境委員会「定例委員会・講演会」	環境	9月28日(水)	富山経協・研修室	17名
会 員 交 流	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	9月17日(土)	呉羽カントリークラブ	18名
	女性社員スキルアップセミナー	教育	8月23日(火)	富山経協・研修室	22名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	人事・労務管理セミナー(第2回)	人事・労務政策	8月24日(水)	富山経協・研修室	18名
	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	8月23日(火) 9月6日・13日・27日(火) 10月4日(火)・5日(水)	インテック大山研修センター 富山経協・研修室 実習企業	16名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	8月25日(木) 9月1日・15日・29日(木)	富山経協・研修室	25名
	財務会計の基礎講座	教育	8月26日(金)	富山経協・研修室(OL)	29名
	ISO14001内部監査員養成講座	環境	9月6日(火)・7日(水)	タワー111ビル4階ギャラリー	32名
	労働法実務講座<第2回>	人事・労務政策	9月8日(木)	富山経協・研修室(OL)	31名
	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	9月9日(金)	富山経協・研修室	4名
	自部門戦略立案研修	教育	9月13日(火)・14日(水)	富山経協・研修室	5名
	IE手法による生産現場の改善セミナー	品質管理	9月21日(水)	富山経協・研修室(OL)	23名
	新入社員フォローアップ研修【A日程】	教育	9月21日(水)	タワー111ビル4階ギャラリー	30名
	新入社員フォローアップ研修【B日程】	教育	9月22日(木)	タワー111ビル4階ギャラリー	28名
	購買管理実践セミナー	教育	9月28日(水)	オンライン	25名
	第1回 職場リーダー実践コース	教育	10月4日(火)・5日(水)	タワー111ビル4階ギャラリー	32名
	労務管理実務講座(第1回)	人事・労務政策	10月6日(木)	富山経協・研修室(OL)	17名
改善力養成セミナー【業務改善・基礎編】	教育	10月7日(金)	富山経協・研修室(OL)	28名	

委員会活動

総務交流委員会

■定例委員会

9月26日(月)、矢野委員長はじめ12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2022年度事業の実施状況(定例委員会、各種調査結果等)を報告した。次に、2022年度今後の事

業活動計画について説明した後、審議を行い、ボウリング大会、企業見学研修会を開催すること等を決めた。

最後に山田副委員長の閉会の挨拶があり、終了した。



委員会活動

■第127回富山経協ゴルフコンペ

9月17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18名が参加して開催した。青空の下、矢野委員長による挨拶の後、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、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交流を深めることができた。

主な成績は下記の通りで、鹿島建設(株)富山営業所の村松亮氏が優勝した。



<上位成績> (敬称略)

優勝	村松 亮	鹿島建設(株)富山営業所
準優勝	伊東 紀一	アイティオ(株)
3位	寺山 収	(一社)富山県経営者協会
4位	森田 孝一	日本海建興(株)
5位	中尾 哲也	(株)廣貫堂



人事・労務政策委員会

■定例委員会

9月15日(木)、講演会と定例委員会を開催し、八十島委員長をはじめ22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 労働政策本部長 新田秀司氏が「人事労務に関する最近の話題」と題して、テレワーク、高齢者雇用の状況、障害者雇用、雇用保険制度について講演した。(講演要旨は8頁掲載)

第2部の定例委員会は委員長の挨拶に続いて役員の変更を報告し、事務局より委員の変更報告、



今年度の事業報告及び今後の予定を説明した。第3回定例委員会は12月7日(水)、富山県協力、厚生労働省共催の講演会「男性の育児休業促進」を内容として開催し、講師は、社会保険労務士の岡本尚



美氏とする。第4回定例委員会は2月27日(月)に「人材確保に向けた情報交換会」について、講師は特定社会保険労務士の森眞弓氏とすることを報告した。

教育委員会

■定例委員会

8月29日(月)、品川委員長をはじめ110名が参加してオンラインで開催した。

第1部は、PHPゼミナール専任講師の江口肇氏を講師に「人間力を考える～リーダーとして「人間力」を高めるために～」と題してオンライン講演会を開催した。

第2部の定例委員会では、品川

委員長による開会挨拶の後、2022年度事業活動の中間報告及び今後の活動について説明した。研究部会テーマ「各社の人材育成の課題・取り組みの共有と自社人材育成の改善提言」については、各社の主な取り組みについてのまとめを番匠部会長より報告し、情報共有した。

次回委員会は、12月5日(月)に「エンゲージメント向上による強



い組織づくり」の勉強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

9月14日(水)、タワー111ビル3階スカイホールで、谷川委員長はじめ委員・スタッフ24名が参加して、「定例委員会」、「事例発表会・GD」のⅡ部構成で開催した。

定例委員会では、谷川委員長の開会挨拶の後、2022年度の9月までの事業活動報告と今後の事業活動予定として、11月17日は、幹事会、12月9日は、定例委員会と合わせて講演会・グループディスカッション、2月21日は、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、見学交渉がまだまだ困難なため中止としたことを報告した。

その後、事例発表会を開催した。朝日印刷(株)「朝日印刷における品質活動の取り組み」、協和ファーマケミカル(株)「協和ファーマケミカルにおける品質保証活動の取り組み」、ジャパンメディック(株)「品質保証に関する予防措置活動と是正措置活動」の3社から事例発表



があった後、5班に分かれ、活発なグループディスカッションを行った。

環境委員会

■ 定例委員会

9月28日(水)、小田委員長はじめ委員17名が出席して富山経協・研修室で開催した。

第Ⅰ部の定例委員会は、小田委員長の挨拶、委員交代紹介の後、事務局より2022年度事業報告および今後の事業計画について説明した。引き続き、審議事項として①10月「県内・県外企業見学会」の見学先と開催時期、②12月2日開催「講演会・事例発表会・定例委員会」

の事例発表企業について審議を行い、①「県内・県外企業見学会」の見学先は県内企業「(株)タニハタ」とし、企業側と調整のうえ日程を決めること、②事例発表企業は(株)不二越、富士化学工業(株)の2社にお願いすることが決まった。

第Ⅱ部の講演会は、講師に(株)日本能率協会コンサルティング シニア・コンサルタント 山田朗氏を招いて、「カーボンニュートラルに向けたエネルギー消費構造改



革」と題し、①カーボンニュートラルに向けた産業界の動き、②削減余地が見えるエネルギー消費構造改革のポイントについて講演を頂いた。

経営企画・IT委員会

■ 定例委員会

9月22日(木)、萩中委員長はじめ13名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

第一部は、富山県との共催によるセミナーをハイブリッド形式(会場13名、オンライン21拠点)で開催した。(有)クレオ代表取締役・(株)クオリア アソシエイト講師の篠田寛子氏が「女性管理職を増やすための環境整備～壁となるアン

コンシャス・バイアス対策も含めて～」と題して講演した。

第二部の定例委員会は、萩中委員長の挨拶、委員交代を紹介した後、事務局より2022年度事業中間状況について説明した。続いて経営課題調査(第2回目)のテーマ設定、来期協会テーマ設定については後日、各委員から意見調査し、次回の定例委員会で審議することとした。



次回の委員会は11月7日(月)に開催する。

■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)

9月9日(金)、「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)」が3年ぶりに開かれ、富山経協・研修室において塾生4名でスタートした。

本セミナーは2018年度に始まり今回で3回目。地域の中核企業の次世代経営者育成を目指し、各自の志を育み、事業構想を磨き上げることが目標とし、対話や問い掛け、示唆による気付きと助言で自

発的な成長を促し、塾生自身で考え抜く姿勢を身に付けてもらう。

第1回目では、開講宣言、共催のトーマツの塾長挨拶に続き、自己紹介、塾生代表挨拶の後、今回のコンセプトの説明を行った。その後、2つのグループに分かれ、早速セッションに入り、自分の今までを振り返るとともに、トーマツのメンター(助言者)からメンタリングを開始した。最後に塾生とメンターを交え、意見交換を図りなが



ら交流会を行った。

次回は、10月28日に開催し、最終回の2023年2月24日には卒塾式を予定している。

階層別研修

■新入社員フォローアップ研修

9月21日(水)のA日程に30名、22日(木)のB日程に28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2022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 主席経営コンサルタントの林正和講師から、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PDCA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て終了した。

■第1回職場リーダー実践コース

10月4日(火)・5日(水)に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。

講師の(公財)日本生産性本部 主任経営コンサルタントの澤倉光仁氏が、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(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。



■ 自部門戦略立案研修

9月13日(火)・14日(水)、5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、経営戦略部門を対象に、戦略立案に必要なスキル・情報収集方法の習得や、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としている。

(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経営環境分析、④事業ドメインと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し、受講者は



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発表した。

共 通

■ 女性社員スキルアップセミナー

8月23日(火)、22名が参加して富山経協・研修室で開催した。

本セミナーは、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的に毎年開催している。

講師の(株)コトノハ代表 廣川奈

美子氏は、①ビジネスマナーの復習(5つの基本事項と電話・訪問マナー、名刺交換)、②コミュニケーションスキル(話す、傾聴)のポイント、③自己理解とキャリアデザイン(自己分析、これからの働き方)について、自身の経験を紹介しながら解説した。キャリアデザインでは、自分自身を棚卸しし、自己肯定感を高めるため、これまでの自身の成功体験を振り返



り、4人編成のグループでディスカッション形式を取り入れながら学んだ。

■ ISO14001内部監査員養成講座

9月6日(火)・7日(水)の2日間にわたり、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。

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に毎年開催している。

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 船井勲氏が担当し、1日目は内部監査を行う上で必要な監査規格を学ぶ座学を中心に行われた。2日目はグループディスカッションを中心に、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、実際に想定し効果的な手順・方法で内部監査を行うポイントを学ん



だ。最後に修了試験を行い、受講者全員が無事修了証を手にした。

■ 改善セミナー～基礎編～

10月7日(金)、富山経協・研修室に来場17名、オンラインで11名の、計28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、まずは職場で実践してみることが重要であるとした。

労務管理

■人事・労務管理セミナー(第2回)

8月24日(水)、「自社の人事制度運用分析セミナー」と題して、管理職および人事・労務管理担当者を中心に18名が参加し、富山経協・研修室にて1日コースで開催した。

講師の(公財)日本生産性本部雇用システム研究センター研究主幹 村上和成氏は冒頭、人事制度は「社員を育てやる気にさせ気持ちよく働いてもらう win/win を目

指すための仕組み、社員も happy /会社も happy」であると話し、①人事制度の主要3システム、②人事評価制度の本質的機能を理解する、③賃金分析の手法、④自社人事制度改定の手順等について詳しく説明した。自社の人事制度見直しを検討中の受講者も見受けられ、講義中も鋭い質問が幾つも飛び交い、大変有意義なセミナーであったとの評価にあわせ、受講者全員が今後、他者へも受講を推奨



したいといった声が寄せられた。

■労働法実務講座(第2回)

9月8日(木)、「人材獲得のために活用する募集・採用・内定・試用期間のルールと実務」をテーマに、31名(富山経協・研修室14名とオンライン Live17名の併用)で開催した。

講師には第一芙蓉法律事務所の木下潮音弁護士が、コロナ感染症による影響からの経済活動の回復が急務となり、人手不足の問題が再発するといわれている中、企業は効率的に必要な人材を確保し、

採用の失敗を防止しないとイケない。そこで、人材募集・採用の考え方に触れ、募集、採用選考時、内々定と内定、内定取り消し、労働契約締結時、試用期間、および募集・採用に関する人材サービス会社との取引について、各過程のルールと実務について事例を交えながら紹介した。そして、最近見受けられる留意点や、攻めと守りの観点から分かりやすく解説した。受講者から活発な質問が出て、人事担当をしているベテランから



は新たな気づきがあり、大変有意義であったとの評価があった。

生産管理

■「IE手法」による

生産現場の改善セミナー

9月21日(木)、来場参加者17名・オンライン参加者6名、合わせて23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 TPMコンサルタント 大塚寛弘氏は、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、改善の4原則(E C R S)や動作経済の原則など、ムダの発見と排除の考え方について講義した。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28日(水)、25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解説した。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

■会計の基礎講座

～会計から見た

稼ぐ力と伸ばす工夫～

8月27日(金)、富山経協・研修室に16名、オンライン13名の計29名参加して開催した。

講師は㈱フォーワン代表取締役の羽田野正博氏と、同取締役の羽田野泰氏。貸借対照表や損益計算

書、キャッシュフロー計算書など、財務会計の基礎を整理し、さらに管理会計、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学習した。予算管理と原価管理・直接原価計算の考え方や活用方法についても理解を深め、最後に会計思考の活かし方を改めて確認した。



会員の動き

(50音順)(敬称略)

■代表者の変更(窓口代表者)

株式会社大阪屋ショップ

代表取締役社長 尾崎 弘明(前:平邑秀樹)

株式会社上智

代表取締役 今川 健治(前:金木春男)

大和薬品工業株式会社

代表取締役社長 大津賀保信(前:柴田逸夫)

株式会社ナチ北陸

代表取締役社長 土田 昌志(前:藤井 淳)

北陸日本海油送株式会社

代表取締役社長 吉田 秀樹(前:松井誠二)

吉沢運送株式会社

代表取締役社長 吉澤 宏亘(前:吉澤清次)

■所在地変更

株式会社KMC

高岡市ICパーク11-2(前:高岡市中保480)

株式会社スギノマシン

滑川市栗山2880番地(前:魚津市本江2410番地)

新会員の紹介

■株式会社新湊製作所

所在地 射水市新堀34番地3

代表者 代表取締役社長 布村 敏夫

設立 1988年(昭和63年)10月

資本金 2,000万円

従業員 15名(県内15名)

事業内容 変圧器用タンク・カバー製造



■社名の変更

株式会社KMC (前:株式会社旭東機械製作所)

イイタス株式会社 (前:株式会社マーカークワークス)

■ご逝去 ご冥福をお祈りいたします。

稲葉 實氏

株式会社三四五建築研究所 代表取締役主宰

高島 茂樹氏

富士安全硝子工業株式会社 代表取締役社長



表紙の花
チャノキ

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

正式名称は「チャノキ」

コーヒーと人気を二分するお茶には、緑茶、紅茶、黒茶などの種類がありますが、これらは製造方法の違いによるもので、基本的には同じ植物から作られます。正式名称が「チャ」でなく「チャノキ」であることはコーヒーノキと似ています。

チャノキは植物学的にはツバキやサザンカの仲間、花を見ると多数の雄しべがブラシ状に着いて、よく似ていることがわかります。

日本には奈良時代に薬用として中国から渡来したと考えられていて、各地で栽培され、時に野生化しています。

朝日町のバタバタ茶は珍しい「黒茶」

チャノキの新芽を摘んでそのままにすると、葉に含まれる酵素の働きで酸化発酵が進みます。摘んだ新芽を蒸して酵素の働きを止め、揉んで乾燥させたものが緑茶で、発酵させないことか

ら不発酵茶に分類されます。一方、蒸さずに揉んで放置して発酵させ、乾燥させたものが紅茶で、全発酵茶という分類になります。日本で人気のウーロン（烏龍）茶は発酵を途中で止めて乾燥させたもので、半発酵茶と呼ばれます。

このような酸化発酵と違って微生物による発酵でつくられるものが黒茶と呼ばれる後発酵茶で、プーアル（普洱）茶が有名です。摘んだ茶葉を蒸して酸化発酵を止め、湿度と温度を保って約1ヶ月間乳酸発酵させ、乾燥により発酵を止めて作ります。富山県朝日町蛭谷（びるだん）に伝わるバタバタ茶は日本では数少ない黒茶で、独特の茶せんを使って「バタバタ」と泡立てていただきますが、お茶会の文化は室町時代の蓮如上人の説法に始まるといわれています。

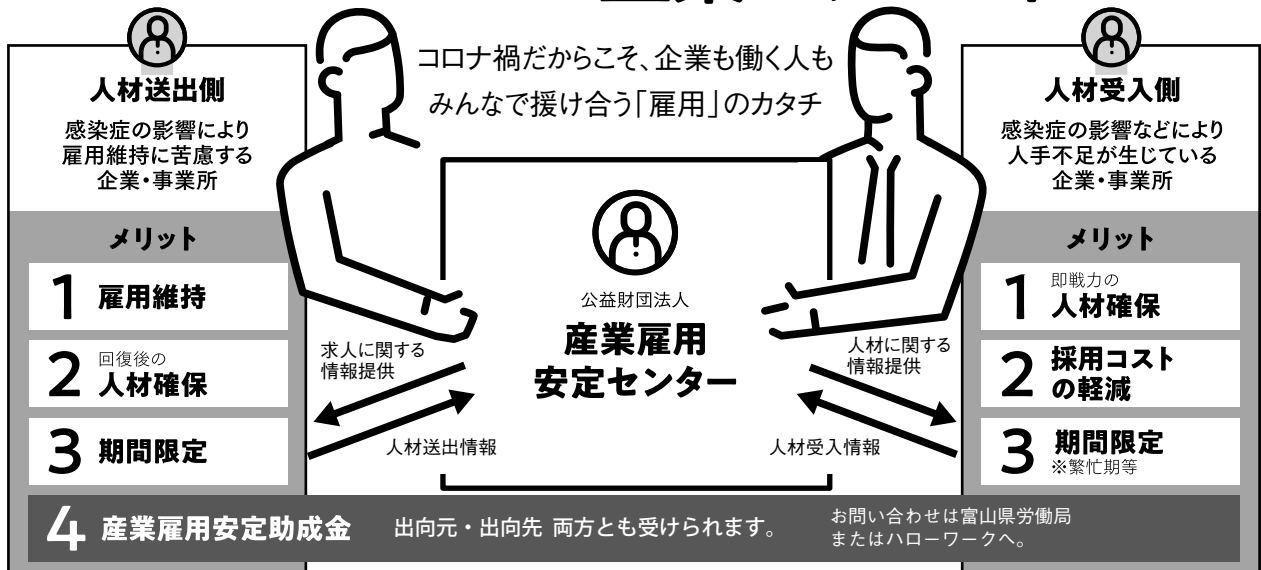


日本では珍しい黒茶のバタバタ茶

雇用シェアで 従業員を守る 企業をサポート

在籍型出向制度

無料



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)



センターの
ホームページ

おしらせ

11月11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)

16:00~17:30 講演会：テーマ「『仕事』と『大切な何か』を両立できる
働き方が当たり前前の企業文化を目指して」

講 師：AIG損害保険株式会社 執行役員 福富 一成 氏

17:40~19:10 懇親会

※ 新型コロナウイルス感染状況によっては中止させて頂く場合もございます。

事業予定

2022年 10月17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
議 会	11月 4日(金)	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
	11月 7日(月)	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11日(金)	16:00~19:10	東部地区会員懇談会 <small>上記おしらせ参照</small>		ホテルグランミラージュ
	11月17日(木)	16:00~17:00	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	タワー111ビル 2階研修室
	11月21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22日(火)	15:00~16:00	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	タワー111ビル 2階会議室
	12月 2日(金)	14:00~17:10	環境委員会「定例委員会」	環 境	ホテルグランテラス富山4階
	12月 5日(月)	14:30~17:10	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山経協・研修室
	12月 7日(水)	15:00~17:00	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(金)	14:00~17:30	品質管理委員会「定例委員会・講演会」	品質管理	タワー111ビル 3階スカイホール
	12月12日(月)	16:30~17:30	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	富山電気ビル
	会員交流	11月16日(水)	18:30~	会員交流ボウリング大会	総務交流
見学会	11月28日(月)	14:00~15:10	総務交流委員会「企業見学会」	総務交流	北陸電気工事棟技術開発センター
講 座 ・ セ ミ ナ ー	10月18日(火)	9:30~17:00	若手社員実践コース	教 育	富山経協・研修室
	10月19日(水)・26日(水) 11月 2日(水)	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24日(月)・25日(火) 11月8日(火)・9日(水)・22日(火) 12月13日(火)	9:30~17:00	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	現場実習先企業 インテック大山研修センター 富山経協・研修室
	10月25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27日(木) 11月10日(木)・24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28日(金)	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
	10月28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 8日(火)・ 9日(水)	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
	11月15日(火)・16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(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18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
	11月25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
	12月 6日(火)	9:30~16:30	5Sと目で見える管理実践セミナー	品質管理	富山経協・研修室 OL

「富山経協」vol.870

2022年(令和4年)10月号
2022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