

# 富山経協



ゴレンシの実 (解説・19ページ)

## CONTENTS

- 2 富山地区会員懇談会 (報告)
- 2 講演会 (要旨) 「富山の人口減の真実を知る」
- 3 理事会 (報告)
- 4 調査報告
  - 2023年 新入社員フォローアップ意識調査
- 5 労働指標
- 6 Top Interview
  - NiX JAPAN 市森友明社長
- 8 人事・労務政策委員会 講演要旨
  - 「労働法制の改正の動向」
- 10 人事労務管理INFORMATION
  - 富山県の最低賃金、「業務改善助成金の概要」
- 11 事業活動報告
- 11 委員会活動
- 14 講座・セミナー
- 15 参加者NOTES
- 18 新会員の紹介
- 18 会員の動き
- 20 おしらせ
- 20 事業予定

# 富山地区会員懇談会



9月15日(金)16時からホテルグランテラス富山で214名(会場157名、オンライン57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、はじめに新田知事より「富山県のような地方都市では、人口減少、とりわけ就職期と重なる若い女性の社会減が課題となっており、アンコンシャスバイアスを無くして若い女性から選ばれるように企業が変わらなければならない」と挨拶の後、(株)ニッセイ基礎研究所 生活研究部人口動態シニアリサーチャーの天野馨南子氏が講演を行った。(講演要旨は以下)

第2部の懇親会では、富山地区担当の矢野副会長が「自分の会社は男性中心とされる建設業で、アン

コンシャスバイアスがたっぷり残っている。1桁台であったわが社の女性の従業員割合がやっと10%を超えたが、講演で学んだことを一歩ずつやっていきたい」と開会の挨拶をした。来賓を代表して新田知事より「天野さんの講演を参考にして、企業が変わり富山県も変わっていいけるように、県としても皆様と手を携えて進んでいきたい」と挨拶があった。続いて山下会長が「データを基にした天野さんの講演は非常に説得力があった。販売価格の価格転嫁が進んで景気のプラス要因につながっている」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、谷川副会長から「当協会では本年度の活動テーマをエンゲージメント向上による現場力強化として様々な活動を行っているが、本日の講演を参考に若い人に働いてもらえるような会社となれるようにしていかなければならない」と挨拶して三本締めを行い、散会した。



矢野副会長



新田知事



山下会長



谷川副会長

## ● 講演要旨

### 「富山の人口減の真実を知る」

～富山の企業が取り組むべき「改革」とは～

(株)ニッセイ基礎研究所

生活研究部 人口動態シニアリサーチャー 天野 馨南子 氏



日本の人口減は合計特殊出生率が1.3を切り、人口回復が難しい状況と言われているが、人口減の速度は自治体間で大きな差が出ている。人口減に関して、富山県の実態について知っておいていただきたい必携データをお示しする。

#### 1 富山県から誰が去っているのか

2022年の富山県の転出超過(社会減)数は1,275人(男性303、女性972)で、女性が男性の3.2倍減少している。富山県の社会減の原因の76%が女性減だ。5歳階級別に見

ると、20代前半の女性(マイナス690人)に減少が集中している。しかも3.2倍の男女差は、2022年に社会減道府県の平均が1.4倍なので、他県にあまりないほどの驚く数字だ。

減少内訳を男女別、各歳別に見ると、1位が22歳の女性で、2位の18歳女性を大きく引き離している。大学卒業と高卒での就職移動と考えられ、減少上位は就職期の女性に集中している。では、富山からどこに行ったのか。

#### 2 富山県からどこへ行くのか

富山県からの転出先で、男女別で年間100人以上純減しているところは、男性は東京、神奈川の順で、女性は2分の1が東京都への転出超過だ。逆に、どこから取り返しているかということ、男性は特に石川県から多く転入してきているが、女性はここといって取れていない。

まとめると、富山県の社会減は76%の要因が女性減なので、対策の4分の3は女性減対策でなければ

ばならない。そして、社会減の25%が22歳の女性減。20代前半の女性だけで全体の半分以上を占めるため、20代前半女性対策がメインとなる。富山県の社会減対策は半分以上が女性の就職対策で、その半数が東京への社会減なので、対策は東京の企業を見なければいけないということになる。

### 3 女性社会減が生み出す

#### 出生激減の実態

団塊ジュニアが生まれる1年前の1970年の出生数と現在の都道府県別出生数の減り率を見ると、富山県は全国で11番目に高い。全国平均では半世紀で57%減だが、富山県は64%減で、赤ちゃんの減るスピードが速い。合計特殊出生率が全国平均より高いということで安心していただかかもしれないが、合計特殊出生率は、独身女性が出ていけば出ていくほど既婚率が上がるので高くなる。

1 婚姻当たりの出生数は1970年に富山県は1.8で、2021年でもまだ1.7と50年前の94%を保っているのに、出生数は35%に激減し、婚姻数も37%にまで減っている。カップルがないから子供が生まれていない。

では、なぜ富山からカップルが激減したのか。男性を超える女性の流出が長年にわたって続いたことで、女性パートナー不足という問題が起きている。

富山県の2022年の出生数は6,022人。2022年までの10年間で富山県から社会減した女性が10,444人。30歳未満の出生力が高いところだけの純減では10,890人ということで、就職期の女性の流出をせき止めな

いと、慢性的女性不足からくる婚姻減による出生減の負のループに陥っている。

### 4 なぜ選ばれるエリアが

#### 東京圏なのか

今の若い世代の理想の家族は圧倒的に「夫婦共働き」。今の20代は全員がバブル崩壊開始後に出生したので、片働き親の苦労を見ている。18歳から34歳、結婚適齢期の未婚女性で「専業主婦が理想」とする割合は2021年で13%。一方、若い男性は、管理職世代の男性の専業主婦妻を理想とする割合38%から激減し、今は7%しか専業主婦妻を理想としない。若い男性は経済的に不安定な女性を嫌がる。

価値観変容を受け止め、中高年は結婚・出産適齢期に当たる30歳代前半まで男女の考え方に寄り添わないといけな。2015年の国の調査で「夫は仕事、妻は家庭」の肯定派が55%と最多だった福岡県で、わずか5年後2020年の県の意識調査では、29歳までの男性で否定派が一番多く76.3%となった。同世代の女性の否定派は63.5%しかいないのは、性別役割分業が嫌な女性は県外に就職で出られるが、男性は長男後継者文化ゆえに出られない。しかも、「専業主婦やパートがいい」と思う女性ほど県内に残りやすく、男性の理想との格差が生じ、婚活状況を悪くする。

以上から、女性活躍の進まない社会は、特に後継者問題などで地方に残らざるを得ない若年男性たちを苦しめる姿が見えてきている。男女の役割分業ありきという風土を持つ地方企業は、20歳代男性に最も好まれないという認識が

ないと、雇用は難しくなるだろう。

富山は共働きが多いが、その中身が大事だ。女性活躍推進法や、えるぼし認定制度は東京一極集中を加速させた。法施行当時、推進法の対象だった301人以上の企業は4割が東京で、東京からばかり行動計画が出た。えるぼし認定は行動計画の遂行状況がいいところを認定しているが、東京の企業の認定が圧倒的に多く、ネットに公開されているため、就職活動の学生の東京への流入が止まらない。

Z世代の考え方は合理的で効率重視。4年制大学進学率が男女とも50%を超え、しかも男女差が6%にまで縮小しているので男女関係なく本気の活用を検討したい。

若い男性の結婚への考え方をみると、34歳までの男性で結婚相手に「経済力」を重視する割合が半分になっている。なので、共働きをいくら増やしても、男女の賃金格差が高いまま「男だから頑張れ」と企業が言っていると未婚化は止まらないことに気がついていたきたい。家族観や就業観は50歳代以上と若者とは全く真逆なので、若い世代の新しい家族の理想に寄り添ってほしい。

富山は少子・高齢化ゆえに、シルバー民主主義ハイリスク社会となっている。ダーウィンは「唯一生き残るのは、変化できる者である」と言った。富山県の未来は、富山の雇用と就業環境の決定権を持つ皆様こそが握っている。人口減の実態を知った経営者の皆様こそが、富山の未来を救う救世主なので、よろしく願いしたい。

## 理事会

9月15日(金)15時30分から、ホテルグランテラス 富山4階 祥雲で、山下会長はじめ理事11名中8名、監事4名中2名が出席して、理事会を開催した。

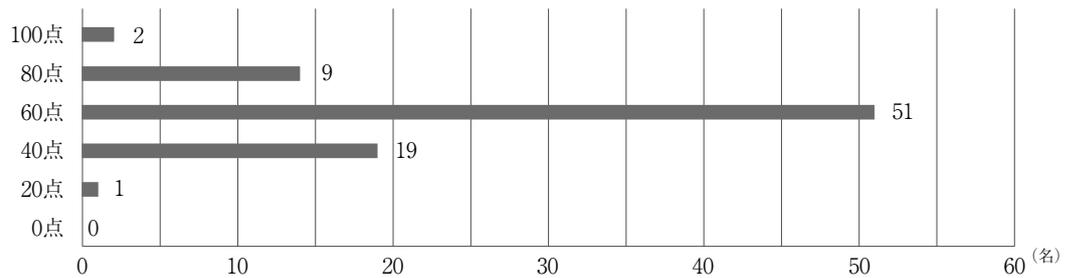
山下会長が議長となり、新会員入会の件について審議し、全員異議なく承認された。

続いて報告事項として、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4期)、③2023年度上期実績(4月～8月)、④2023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。

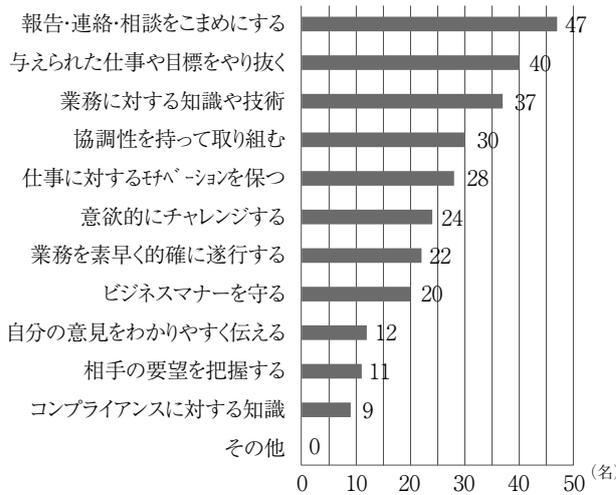
## 2023年 新入社員フォローアップ意識調査

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82名を対象に、入社半年での意識を調査した。  
(調査日：2023年9月20日、21日)

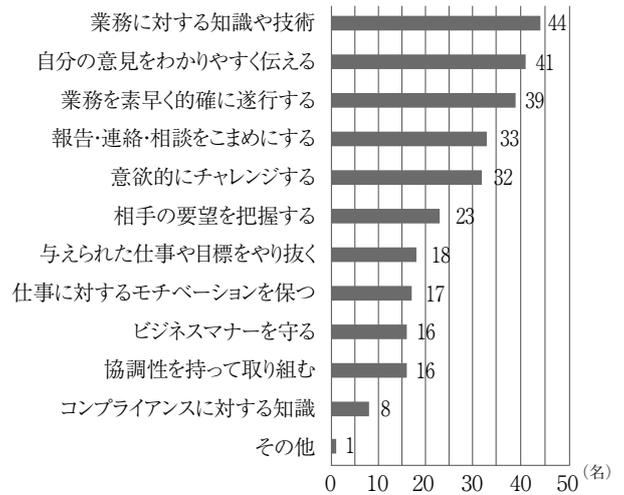
問1. 入社から半年間経って、自身の成長度合を自己採点してください。(6段階)



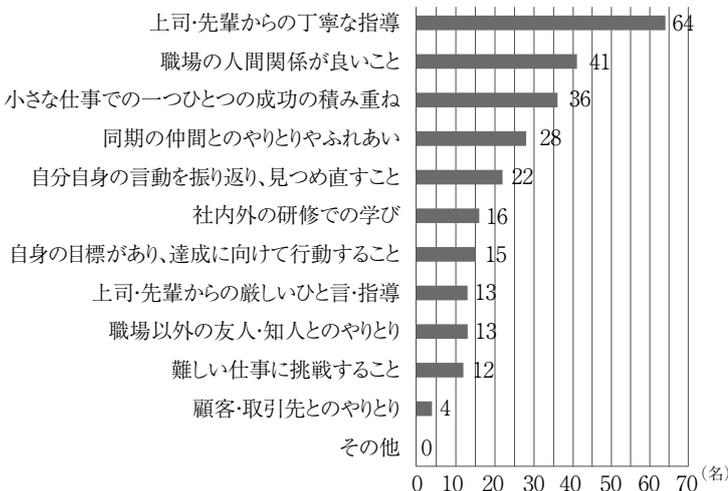
問2. 自身の成長度合は、具体的にどの部分が「成長した・身に付いた」と考えていますか (複数回答)



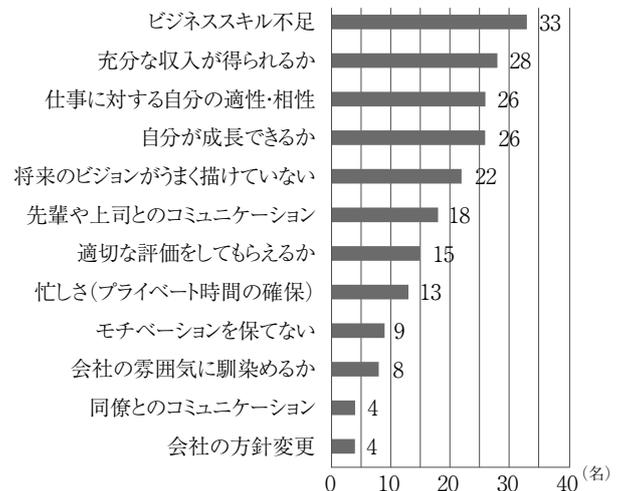
問4. 今後、取り組む課題、スキルアップしたい内容は、どのようなことですか (複数回答)



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)

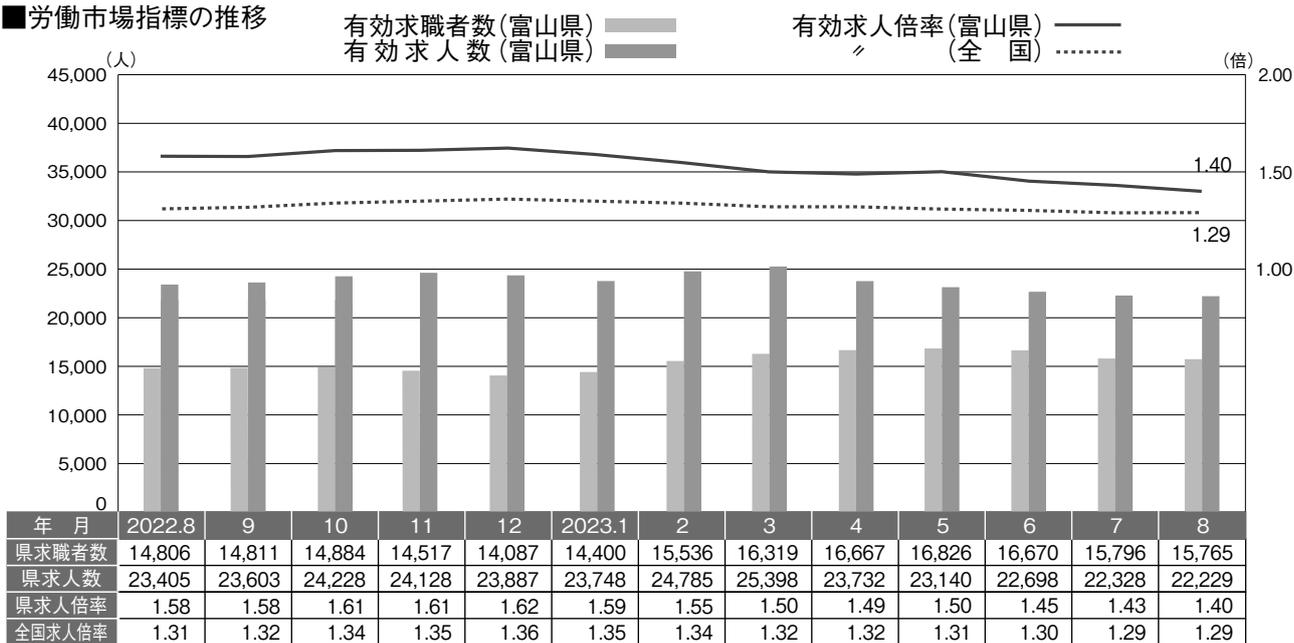


問5. 現在、「不安に思っていること」があるとするれば、どのようなことですか (複数回答)



# 労働指標

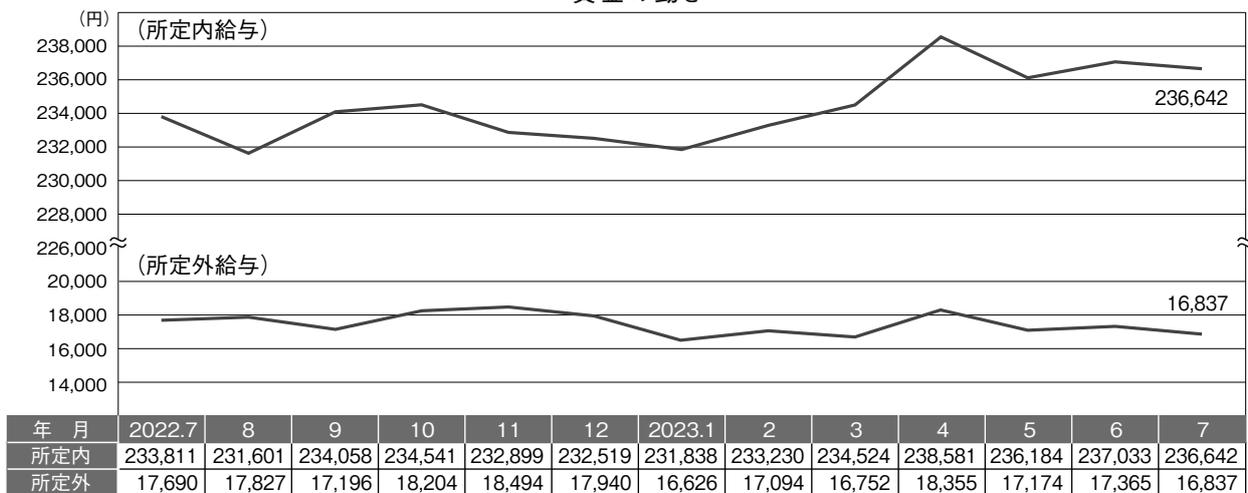
## 労働市場指標の推移



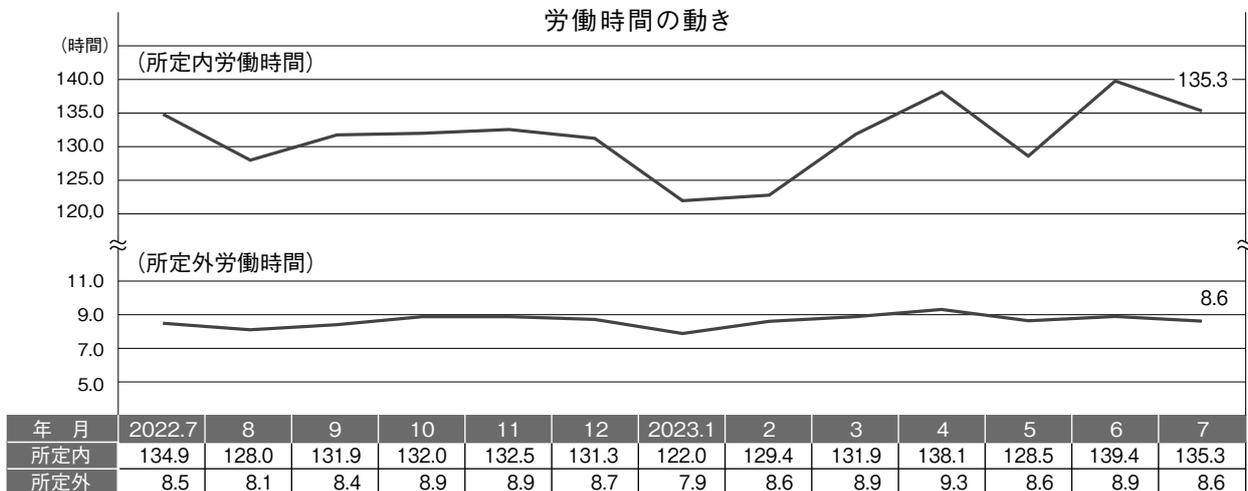
出典：富山労働局「労働市場月報」[https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei.html](https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html)  
 注) 2022年12月以前の有効求人倍率の数値は新季節指数により改定されています。

## 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>

## 未来の社会をデザイン インフラ技術サービスへ進化

NiX JAPAN株式会社 (旧:株新日本コンサルタント)  
代表取締役社長、博士(経営科学)

市森 友明 氏



7月に新社名に変更されました。

1979(昭和54)年に、測量の仕事をしていた父が独立開業し、1991年に建設コンサルタント登録をしてインフラの計画・設計を始めました。近年は官民連携でのインフラ管理や、小水力発電などへと事業が拡大したことから社名変更をしました。建設コンサルを超え柔軟な発想で未来の社会をデザインし、新しい価値を生み出す「New Infrastructure X」を基本コンセプトとし、常識を超えた一人一人の

「X」でまちを創造する、社会を革新させる意志を社名に込めました。引き続き新たな社会基盤の可能性をつくり出すことに挑戦し続けていきたいと思っています。

### － 水平・垂直に事業展開 －

**2006年の社長就任以来、事業領域を広げ、規模も14倍近くに成長されています。**

バブル崩壊以降、新規のインフラ整備が激減する中で、「ストックマネジメント」「防災・減災」

「低炭素社会づくり」を重点3事業分野と位置づけてきました。また、地域の建設コンサルタント市場は成熟し、おおよそ各社の市場シェアが決まっており、域内での成長には限界があると感じていました。

そこで、2008年以降、金沢、大阪、新潟に営業拠点を開設し、さらに東京進出への足がかりとして2015年、中央技研(株)をグループ化後吸収して東京本社を開設しました。その後も、同業他社のM&Aを中心に主に関東エリアの商圏の拡大を図ってきました。

もう一方で、事業の垂直統合による拡大も進めてきました。インフラの長いライフサイクルの中でコンサルタントが携わるのは調査・設計のほんの一部で、そのとき限りのフロー収入。施設設計や環境計画を作る上では事業の採算性や実現可能性も計算しています。ならば自社でアセットを持って事業化したらよいのではと考え、2013年にニックスニューエネルギー(株)を設立しました。富山、石川両県でメガソーラー1カ所と小水力発電所を3カ所運営しています。**インドネシアにも進出されました。**

成長が見込める東南アジアへの進出については以前から調査してきており、国際連携で富山市が協力協定を締結しているインドネシアのバリ島にて2016年にODAによる小水力発電設置事業に参画しました。その経験を元にディベロッパーとして進出することを決め、2019年に同国で水力発電のエンジニアリング会社を立ち上げ、このほど6,200kWの発電所が完成しました。次の案件も進んでいます。**DXの取り組みをお伺いします。**

IT事業は、私が入社した時か

ら社内情報部門を立ち上げて取り組んできました。道路のパトロールシステムや水路の水位見守りシステムなどを自社開発し、自治体などに納入してきました。これが最近、DXなどと言われて市場が広がり、専門的な力が必要になってきていたので、昨年東京のIT企業をグループ化しました。

今年7月にはデジタルサイネージの会社をグループ化しました。建設現場の安全確認をディスプレイで共有したり、仮設照明などをスマホで遠隔管理するシステムなどを作っていて、現場の省力化、DX推進を加速させます。

こうしたM&Aで、技術の獲得だけでなく、マーケティングやセールスにも力を発揮できます。

## 一多様性から生まれる革新一 次々と新会社が加わり、社風や意思疎通はうまくいっていますか。

社内風土改革は意識していません。私が入社したとき従業員は40人でしたが、重点事業や新たな展開の度に必要な人材を採用してきました。大半が中途のキャリア採用なので、企業文化というものがありません。不確実な未来に対応していくためには、個々の多様性こそが必要で、“我が社はこうあるべき”という考えは危険だと思っています。

一方で、私が経営者としてでき

ることは、伝えたいことを言い続けるしかないと思っています。社長就任以来、全社員との朝礼を毎週月曜に続けていて、現在はオンライン朝礼に発展しています。また、グループ全体の朝礼は月初に同じくオンラインで行っています。全社の係長以上が出席する報告会も毎月行っています。現在、グループ全体で600人を超えましたが、ミーティングなどでコミュニケーションを密にとり、時間を共有することが大事だと考えています。

グループ内の総務・人事・経理などは全てNiX JAPANで統括するシェアマネジメントを行っています。M&Aの際には相手の経営側に当社の考えを話し、理解してもらった上でグループに入ってもらっていますし、人事異動もグループ内で適材適所で行っています。**人材育成はどうされていますか。**

インフラ設計は全てがオーダーメイドで、ルーチン業務はほとんどありません。NiX JAPANには約180人のエンジニアがいますが、分野は10以上に分かれ、それぞれがその分野のプロ。資格取得やリスキリングの支援制度はありますが、一つ一つ実践を積み重ねて専門分野を磨き、新しい仕事に応用力を発揮できるようにすることが、革新につながると考えています。

## 今後の展望をお聞かせ下さい。

今年度から3カ年の中期経営計

画で、グループ売上高100億円を掲げました。国内の成長の柱はDX事業で、「インフラ×テック」企業を目指し社会インフラにDXをかけ合わせていきます。インドネシアでは水力発電事業を展開しながら、キャピタルゲインを念頭に投資も考えており、電動バイクとLPG販売の事業を開始したところです。

創業の原点である建設コンサルタント事業は、技術力の向上を図っていきます。人材集約的な仕事だったインフラの整備・管理は情報化・自動化が進むと予想され、デジタル化を含めた技術力が求められると考えています。

## 座右の銘をお願いします。

投資なくしてリターンなしです。バブル崩壊後に勤めていた会社は会社更生法の適用を受け、公共事業が縮小する最も厳しい時期に当社へ入りましたが、新しいことに挑戦し、開発への投資を続けてきました。そのサイクルを回しながら、今後も新たな価値の創造や社会変革に挑み続けます。

### 会社概要

#### NiX JAPAN株式会社

創業：1979(昭和54)年4月  
所在地：富山市奥田新町1番23号  
資本金：8,000万円  
事業内容：社会インフラ整備の計画設計をはじめとしたインフラ技術サービス事業、DXサービス事業、エネルギー事業、海外事業  
従業員数：230名、グループ606名  
(2023年9月現在)  
売上高：34億円、グループ63億5,000万円(2023年6月期)  
関連会社：(株)セイコー測量、NiX三喜(株)、(株)技研コンサルタント、ニックスニューエネルギー(株)、ペブルコーポレーション(株)、PT.NiX Indonesia Consultingなど  
国内14社、海外7社  
URL：<https://nix-japan.co.jp/>

### 略歴

1968年6月小矢部市生まれ。1991年京都大学工学部卒業後、佐藤工業(株)で国内外の地下鉄建設プロジェクトに携わる。2003年(株)新日本コンサルタント(現NiX JAPAN(株))へ入社し、2006年代表取締役社長就任。2022年京都大学経営管理大学院博士後期課程修了(経営科学)。



富山駅北に整備した「NiX アーバンスケートパーク」竣工式  
(2023年8月26日)

## 労働法制の改正の動向

一般社団法人 日本経済団体連合会  
労働法制本部長 鈴木 重也 氏



### I 労働条件明示の見直し

(2024年4月1日施行)

使用者が、採用される労働者に明示すべき労働条件がいくつか追加される。

#### (1) 無期転換ルールの 申込機会・労働条件等

1点目の明示追加は無期転換ルールに関わるもの。無期転換ルールとは、継続5年を超えて就労する有期雇用労働者の申出により、無期契約に転換できる仕組み。来年4月から、使用者から有期契約労働者に対して、無期転換権が発生する契約更新時等に、①転換申込機会（6年目になると権利が発生すること）と、②無期転換後の労働条件について書面明示することが義務化される。

あわせて、最大3年までなどという更新上限を設けている場合には、有期の更新上限の有無と、ある場合はその期間を契約締結時に書面明示する。また、最初の労働契約締結よりも後に更新上限を設ける場合、または更新上限を短縮する場合には、会社がその理由を有期雇用労働者に説明する義務が追加になる。

#### (2) 就業場所・業務の 変更の範囲

勤務地限定や職種限定、あるいは所定労働時間を限定しているパート正社員などを、政府は「多様な正社員」と言っている。無期転換をした場合の労働条件は、別段の定めのない限り有期契約の労働条件が適用になる。

「多様な正社員」は今後増え、無期転換ルールの受皿になると期

待されることから、その雇用ルールの明確化の検討が始まった。ところが、厚労省の有識者検討会では、雇用ルールの明確化は多様な正社員に限らずメリットがあるとされ、全労働者に対する労働条件明示の議論に切り替わった。

現在も、就業の場所及び従事すべき業務に関しては書面明示事項になっているものの、解釈例規では、採用の一時点のものを明示すればよいとされている。それが来年4月1日以降は、雇入れ直後の就業場所等のほかに、「変更の範囲」の明示も追加となる。例えば、雇入れ直後は「〇〇区」の「法人営業」だが、その後の従業場所が「東京23区」に変わり得ることや、ほかの「営業」もあり得ることを書くというイメージだ。

就業場所・業務の限定がないのは総合職が多いと思うが、その場合は「会社の定める場所」「会社が定める業務」と書けばいい。

そして「就業規則を確認することができる場所や方法」を記載することが追加される。例えば、置いてある棚の場所や、イントラネットなどと書くイメージだ。

### II 賃金のデジタル払いの 解禁

(2023年4月1日施行)

いわゆる給与のデジタル払いが解禁になった。ポイントは「労働者本人の同意を得た場合」ということ。そして「労使協定締結」が条件になっているので、仮に労働者がデジタル払いを希望しても、会社側が手間や負担増のため対応が困難であれば、断る権利がある。

一方で、会社によっては学生アルバイトを集めるために、多少の手間をかけても〇〇ペイ払いのニーズがあるかもしれない。

資金移動業者は厚生労働大臣が指定する。現在、指定要件に合致するか審査中だと聞いている。

### III 障害者雇用促進法の 見直し等

(2023年4月1日から順次施行)

(1) 「週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を実雇用率の算定対象に加える措置」が、来年2024年4月1日から適用になる。最近では精神障害者を中心に20時間未満の労働が多くなっており、雇用機会の確保が大切との考えから、重度の身体障害者、知的障害者、精神障害者は0.5カウントになる。

(2) 「精神障害者の算定特例を延長する措置」は今年4月から施行。20時間以上30時間未満の人は既に1カウントの特例が3月まであったが、継続扱いになった。

(3) 「調整金・報奨金について一定の場合に減額等を行う措置」障害者の法定雇用率が未達成の企業は納付金を支払い、達成企業に対しては「調整金」が支払われ、さらに常用労働者が100人以上で法定雇用率を超えている事業主には「報奨金」が支払われる。障害者雇用がかなり進み、調整金や報奨金の財源になっている納付金が将来的に不安になってきた。

一方で厚労省は、人数よりも質、定着のための施策へと問題意識が向いてきた。その予算を確保

するため、数へ配分する調整金と報奨金が減額となる。「調整金」は6,000円減額の23,000円、報奨金は5,000円減額の16,000円に。（いずれも来年2024年4月施行予定）

（4）「事業主の取組みに対して助成金の新設・拡充により支援を行う措置」は来年4月から施行。厚労省の考えでは「障害者雇用相談援助助成金（仮称）」を新設し、中小企業に対して必要な一連の雇用管理に関する相談援助を行う事業者に対して助成する。「中高年齢等障害者職場適応助成金（仮称）」の新設も検討しており、加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続が図られるよう、能力開発支援や、業務遂行に必要な者（介助業務の担当者等）の配置・委嘱、業務の遂行に必要な施設や設置等への助成をしていくという内容だ。

（5）「除外率の引下げにより障害者雇用を促進する措置」。一般的に就労が困難と見られる業種については除外率があり、その分の労働者数が控除され、雇うべき障害者人数を多少減らす効果があるが、2002年の法改正の際に2004年でこの制度は廃止となり、経過措置がとられてきた。今回、2025年4月1日をもって一律10ポイント引き下げになる。

「法定雇用率の見直し」については、2段階（2024年4月と2026年7月）で0.2ポイントずつ引き上げられる。

「障害者雇用率制度の見直し」では、画一的な計算でなく、企業の実態に合ったルール見直しの議論を早期に開始すべきと主張し、障害者雇用分科会の答申に盛り込まれた。今後、実態に合ったルールができるように私どもは頑張るので、ご支援をお願いしたい。

#### Ⅳ 育児・介護休業法等の見直し

厚労省の審議会で9月から本格的に育児・介護休業法等の見直しの議論が始まり、想定では12月に取りまとめ、来年の通常国会に改正育児・介護休業法、改正次世代育成法等の法案が提出される見込みだ。

厚労省の有識者研究会が6月にとりまとめた報告書の内容は、

①両立支援制度における所定労働時間の短縮措置は、現行では3歳以降小学校就学までは努力義務となっているのが、新たに両立支援措置を設ける義務化が示されている。会社が2つ以上の制度を選択する際、過半数労働組合、過半数代表者を参考とした意見聴取の機会を設けて意見を聞くことが求められる。こうして2つ以上措置された中から、最終的に本人が1つ以上選ぶ仕組みが考えられている。

②所定外労働の免除については、3歳以降は努力義務だったが、これが小学校就学まで義務が延長になることがうたわれている。

③今回の見直しでテーマアップされている「子の看護休暇」は、子1人につき小学校に上がるまで年5日の休暇を取れる権利を、小学校3年生修了まで延長するのが1点目。それから、子の病気の付添いのための看護休暇の目的を、子供の行事（入園式等）への参加や感染症に伴う学級閉鎖等のときなど、取得事由を追加しようという見直しが考えられている。ただし、年5日という日数自体は変えない方向だ。

秋の審議で詰めないといけない点として、妊娠・出産の申入れをする際に、育児休業取得に関する意向確認をする措置は既に義務化されているが、その際に、自社で

運用している制度以外で、勤務時間帯や勤務地、制度の利用期間などに関する希望を本人から聞くことを会社に義務づけて、会社としてその意向を尊重することが適当という記載が報告書の中にあるので、今後、審議の中で議論される。

その他、育児・介護休業法の改正で、現在、1,000人を超える事業主には、男性の育児休業取得状況の公表義務が措置されているが、これを300人超の事業主にも義務づけることが、厚労省の研究報告書だけでなく、政府の決定事項であることも未来戦略方針にもうたわれている。

また、次世代育成支援対策推進法の延長・改正では、一般事業主行動計画の中に数値目標の設定がされる。想定されているのは、男性の育児休業取得率を各社の行動計画の中に設定することと、今、一般事業主行動計画はP D C Aサイクルを回すことが望ましいと書かれているが、これを義務化する方向性が示されている。

育児休業給付の給付率を引き上げる話が出ているほか、中小企業の代替要員確保のため、派遣労働者を充てる際の助成措置、財政的な支援が手当てされると思われる。

#### Ⅴ 労働者死傷病報告等の電子申請の義務化

労働安全衛生法の中に労働者の死傷病報告という義務があり、これが原則、再来年の2025年1月1日に電子化される。ただ、電子申請が困難な場合には今まで通り書面報告でもいいと経過措置を設けるようだ。しかし、税やいろいろな行政手続で電子化の義務化は進んでいるので、e-Gov電子申請の利用に向けて、徐々に準備いただくとうい。

## 富山県の最低賃金

1978年に目安制度が始まって以来最大の 前年比 **40円Up** **時間額 948円** 2023年10月1日から

## 業務改善助成金の概要

※8月31日に拡充されました!!

事業場内の最低賃金（事業場内で最も低い時間給）を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業・小規模事業者に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成します。

賃金引き上げの計画



設備投資等の計画



設備投資等の費用の一部を助成

### 対象事業場

- ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内

### 助成対象経費の例

設備投資	▶ POSシステム導入による在庫管理の短縮 ▶ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
コンサルティング	▶ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
その他	▶ 店舗改装による配膳時間の短縮

### 拡充のポイント

- ① 対象となる事業場が拡大！

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が **30円以内** (今まで) → **50円以内** (拡充後)

- ② 賃金引き上げ後の申請が可能に！ 対象：事業場規模50人未満の事業者

賃金引き上げ後の事後申請 **不可** (申請前に賃金引き上げ計画を立て、申請後に賃金を引き上げる必要がある。) (今まで) → **可能** (2023年4月1日～12月31日までに賃金引き上げを実施していれば、引き上げ計画の提出は不要。事後申請を認める。) (拡充後)

- ③ 助成率の区分となる金額を引上げ！

(今まで)	870円未満	9/10	(拡充後)	900円未満	9/10
	870円以上	4/5		900円以上	4/5 (9/10)
	920円未満	3/4		950円未満	3/4 (4/5)
	920円以上			950円以上	

### 助成上限額

※ ( ) 内は生産性要件を満たした事業者の場合

引上げ労働者数	30円コース	45円コース	60円コース	90円コース
1人	30万円 (60万円)	45万円 (80万円)	60万円 (110万円)	90万円 (170万円)
2～3人	50万円 (90万円)	70万円 (110万円)	90万円 (160万円)	150万円 (240万円)
4～6人	70万円 (100万円)	100万円 (140万円)	150万円 (190万円)	270万円 (290万円)
7人以上	100万円 (120万円)	150万円 (160万円)	230万円	450万円
10人以上	120万円 (130万円)	180万円	300万円	600万円

※ ( ) 書きの上限額は、事業場規模30人未満の事業者が対象

問合せ先：業務改善助成金コールセンター TEL：0120-366-440 (受付時間 平日8:30～17:15)

※ 事業場規模30人未満の事業者には、さらに「富山県賃上げサポート補助金」があります。

詳しくは：富山県賃上げサポート補助金事務局（富山県人材活躍推進センター内）TEL：076-411-9150

### 「人事・労務相談室」のご案内

開設日（原則第2、第3火曜日の午後）

11月7日(火)、14日(火)、12月5日(火)、12日(火)

富山県経営者協会のホームページのお知らせをご覧ください。

# 事業活動報告

2023年8月10日～10月6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	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28日(月)	富山電気ビル	28名
	教育委員会「勉強会・定例委員会」	教育	8月31日(木)	富山経協・研修室(OL)	37名
	経営企画・IT委員会「講演会・定例委員会」	経営企画・IT	9月11日(月)	富山経協・研修室(OL)	10名
	理事会		9月15日(金)	ホテルグランテラス富山	10名
	富山地区会員懇談会		9月15日(金)	ホテルグランテラス富山(OL)	214名
議	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	9月20日(水)	富山経協・研修室他	27名
	環境委員会「講演会・定例委員会」	環境	9月25日(月)	富山経協・研修室(OL)	32名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	9月27日(水)	富山電気ビル	9名
会員交流	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	9月16日(土)	呉羽カントリークラブ	21名
見学会	品質管理委員会「県外企業見学会」	品質管理	10月5日(木)・6日(金)	関西ものづくりワールド パナソニックコネク(株)、(株)イシダ	13名
講座	女性社員スキルアップセミナー	教育	8月22日(火)	タワー111ビル4階ギャラリー	46名
	人事・労務管理セミナー(第2回)	人事・労務政策	8月23日(水)	富山経協・研修室	21名
	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	8月29日(火) 9月12・13・26日(火) 10月3日・10日(火)	富山経協・研修室	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24日(木) 9月1日(金)・14・28日(木)	富山経協・研修室 タワー111ビル2階会議室1	27名
	ISO14001内部監査員養成講座	環境	9月5日(火)・6日(水)	富山経協・研修室	42名
	労働法実務講座(第2回)	人事・労務政策	9月7日(木)	富山経協・研修室(OL)	16名
	IE手法による生産現場の改善セミナー	品質管理	9月8日(金)	富山経協・研修室(OL)	22名
	自部門戦略立案研修	教育	9月12日(火)・13日(水)	富山経協・研修室	7名
	新入社員フォローアップ研修【A日程】	教育	9月20日(水)	タワー111ビル4階ギャラリー	46名
	新入社員フォローアップ研修【B日程】	教育	9月21日(木)	タワー111ビル4階ギャラリー	36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22日(金)	富山経協・研修室	4名
	購買管理実践セミナー	教育	9月27日(水)	オンライン	11名
	第1回 職場リーダー実践コース	教育	10月3日(火)・4日(水)	タワー111ビル4階ギャラリー	46名
	労務管理実務講座(第1回)	人事・労務政策	10月5日(木)	富山経協・研修室(OL)	11名
改善力セミナー・基礎編	教育	10月6日(金)	富山経協・研修室(OL)	34名	

## 委員会活動

### 総務交流委員会

#### ■定例委員会

9月27日(水)、水谷委員長はじめ9名が出席し、富山電気ビルで開催した。

水谷委員長の挨拶の後、事務局より2023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、2023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128回 富山経協ゴルフコンペ

9月16日(土)、呉羽カントリークラブ・日本海コースで、水谷委員長をはじめ22名が参加して開催した。青空の下、水谷委員長の挨拶の後、参加者はアウト3組・イン3組でスタートした。

プレー終了後は、山田副委員長の挨拶・乾杯で懇親会が始まった。4年ぶりの懇親会はお互いのショットに話が盛り上がり、和やかな雰囲気の中で親睦を深めた。成績発表では、名前が呼ばれる度に歓声があがるなどお互いの健闘を称

え合う姿が見られた。島谷副委員長から、「総務交流委員会主催事業のゴルフやボウリングなどを通して更なる会員交流を」と呼びかけがあり、閉会した。

主な成績は下記の通りで、北日本放送(株)の島谷浩司氏が優勝した。

<上位成績>	氏名(敬称略)	会社名
優勝	島谷 浩司	北日本放送(株)
準優勝	中沖 雄	(株)富山銀行
3位	蛭川 紀明	(株)天林
4位	須垣 純夫	富山スガキ(株)
5位	森田 孝一	日本海建興(株)



優勝した島谷氏

## 人事・労務政策委員会

### ■定例委員会

8月28日(月)、八十島委員長をはじめ28名が出席し、富山電気ビルにおいて、3部構成で開催した。

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 鈴木重也本部長が『労働法制の改正の動向』と題して、「労働条件明示の見直し」など5つの法改正に関して、改正の概要と留意点について解説した。(講演要旨は8~9頁掲載)

第2部は、厚生労働省の受託事

業「富山キャリア形成・学び直し支援センター」の活用について、(株)パソナ パソナ・富山の渡邊支店長より情報提供があった。

第3部の定例委員会は、八十島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、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8日(金)に富山県協力、厚生労働省共催の講演会「働き方改革推進」を内容として、講師は(株)ワーク・ライフバランスコンサルタン



ト山崎純平氏とし、第4回定例委員会は2024年2月下旬に昨年に引き続き「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 森眞弓氏として開催することを報告した。

## 教育委員会

### ■定例委員会

8月31日(木)、品川委員長はじめ24名と会員企業の13名(オンライン)の計37名が参加して富山経協・研修室で開催した。

第1部として(一社)中部産業連盟 主任コンサルタントの清水弘之氏を講師に「リーダーのための『心理的安全性』の高い職場の作り方」と題し、講師はオンラインにて登壇し勉強会を開催した。その後、厚生労働省の受託事業とし

て「富山キャリア形成・学び直しセンター」より情報提供があった。

第2部の定例委員会は、品川委員長による開会挨拶の後、2023年度の事業活動の中間報告及び今後の活動について協議した。研究会テーマ「従業員の離職防止およびエンゲージメント向上への対応」については、各社の主な課題・問題点、取組みについてのまとめを卯尾部会長より報告し、情報共有した。次回委員会は、12月7日



(木)に「リーダーシップの勘違い～エンゲージメント・マネジメントの勧め～」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20日(水)、谷川委員長はじめ委員・スタッフ25名が参加して富山経協・研修室で、定例委員会と講演会・GDの開催した。

第I部の定例委員会では、谷川委員長の開会挨拶の後、9月までの事業活動状況と今後の予定について報告した。予定では、10月5日(木)・6日(金)に4年ぶりに「県外企業見学研修会」を開催し、パナソニックコネク(株)(大阪府)と(株)イシダ(滋賀県)を見学する、11

月29日(水)は(一財)日本科学技術連盟と共催で「中堅企業に学ぶ品質経営セミナー」を開催する、12月15日(金)は定例委員会と合わせてDXに関する講演会・GDを開催することなどを報告した。

第II部の講演会は、DX推進セミナーとして会員企業にもオンラインで公開し、36名(うちオンライン9名)が参加した。講師にはNECソリューションイノベータ(株)戦略データ活用グループシニアマネージャー勝見浩之氏を招き



「DXとは何か?～日本企業におけるDX事例とそれを支えるデジタル技術～」について講演頂き、その後、来場者は5班に分かれ、DXに関する各社の現状と課題について活発な意見交換を行った。

### ■ 県外企業見学研修会

10月5日(木)～6日(金)、13名が参加し、関西での企業見学研修会を開催した。

1日目は、「短期開発、生産性向上、品質向上」などへの寄与を目指す展示会「関西ものづくりワールド」を見学した後、パナソニック創業者の松下幸之助歴史館とものづくりイズム館を見学。大型プロジェクターを生産するパナソニックコネク(株)メディアエンターテインメント事業部を訪問

し、精度を出すためのデジタル技術・自動化をはじめ高い設計・生産技術を結集し、現場から社会を動かし未来へつなぐ日本の技術の底力を見せていただいた。

2日目は、日本初の民間ハカリメーカーの(株)イシダ滋賀事業所を訪問した。食品から工業、医療・医薬など、身近なところで装置が活躍しており、改善活動に過去のトラブルを蓄積した技術を活用していることなど、大変興味深く見学することができた。



2日間の行程を通して、品質管理先進企業を体感することができた。また、参加者間での情報交換も活発に行われ、非常に有意義な見学研修会であった。

## 環境委員会

### ■ 勉強会・定例委員会

9月25日(月)、勉強会・定例委員会を、富山経協・研修室で開催した。

第I部の勉強会は会員企業にもオンラインで公開し、委員21名・オンライン11名の計32名が参加して、「GXを地域のビジネスチャンスや経営に活かす」をテーマに、(一社)中部産業連盟 執行理事 主席コンサルタント エネルギー管理士の梶川達也氏から、①欧州CN政策の動向、②富山県のCNの

特徴、③取り組むべき活動等について説明頂いた。

第II部の定例委員会は、小田委員長はじめ委員22名が出席して開催した。小田委員長の挨拶、委員交代紹介の後、事務局より2023年度事業報告および今後の事業計画について説明した。今後の予定は、10月24日(火)に4年ぶりに「県外企業見学研修会」を開催し、「北陸電力(株)志賀原子力発電所」を見学すること、10月26日(木)に富山県機電工業会と共催で



T-Messe2023ものづくりGXセミナーを開催すること、12月5日(火)の定例委員会と合わせ富山県と共催で「森林J-クレジット活用セミナー」を開催すること等を報告した。

### 経営企画・IT委員会

#### ■ 定例委員会

9月11日(月)、定例委員会に合わせ、富山県との共催によるセミナーを富山経協・研修室で開催した。

第1部のセミナーは、講師の富山県女性活躍専門コンサルタントの藤村優香理氏が「女性登用が進む組織は何がちがうのか～女性活躍推進をもう一步推し進めるために～」と題して講演した。課題となるポイントについて来場参加者

が感じている現状に沿って具体的なアドバイスや考え方を示し、ライブ感のあるセミナーとなった。(萩中委員長はじめ委員8名とオンライン45拠点によるハイブリッド形式で開催した。)

第2部の定例委員会は、委員10名が出席し、萩中委員長の挨拶、委員交代の紹介後、事務局より2023年度事業中間状況について報告した。次に経営課題調査(第2回目)のテーマ設定、来期協会テ



マ設定については後日、各委員から意見調査し、その調査を基に次回の定例委員会で審議することとなった。次回の委員会は11月8日(水)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

9月22日(金)から2024年3月1日(金)までの4日間の日程で、「次世代経営者育成セミナー～ひと・しごと未来創生塾～(第4期)」が昨年に続き、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年度より始まり、今回で4期目の開催となる。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を目標とし、対話や問いかけ、示唆による気づ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つけてもらう。

初回は、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、コンセプトを説明し、その後、2グループに分かれて早速セッションに入った。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受けた。最後に塾生とメンターを交え、意見交換を図りながら懇親会を行った。

今回は、11月9日に開催し、最終回には卒塾式を予定している。

## 講座・セミナー

### 階層別研修

#### ■ 新入社員フォローアップ研修

9月20日(火)のA日程に46名、21日(水)のB日程に36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2023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)、46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への対応力強化の必要性とその中で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(PDCA手法)を修得すること、②職場リーダー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学んだ。

■自部門戦略立案研修

9月12日(火)・13日(水)、7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、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、受講者は事前課題と研修当日の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。



参加者NOTES

「自部門戦略立案研修」を受講して

救急薬品工業株式会社  
サプライチェーン管理部

大江 重玄



我々の業界を取り巻く環境は、人口減少、財政逼迫、安定供給の懸念など、ここ数年で急激に変化しております。そのような状況下でも、存在感のある企業をめざし、更なる戦略策定のスキルを磨くために今回の「自部門戦略立案研修」に参加いたしました。

冒頭、講師である村岡先生より「変化に対応できる企業こそが生き残れる」ことを聞き、「ライバルと戦って、勝ち残って成長していく」、目まぐるしく変化する環境

の中において、まさにその言葉どおりであることを改めて感じることができ、今回の研修において、新しい視点・考え方で、頭の中がより具体的に整理できたというのが率直な感想です。

経営戦略概論とする一連の講義・解説に加え、競争環境分析、事業ドメイン(戦略の柱)、ビジネスモデルの検討などによるフレームワークの実践を行った後、講師による各個人へのインタビュー形式での発表、それに意見を交える

ことで新しい考え方が身についたと思います。

また、5社7名の受講者は異業種でありましたが、戦略目標の設定ならびに戦略施策においても、個人ワークを行っての発表、相互学習や企業文化・価値に触れることで、交流あるいは戦略施策に参考になることが多くあり、その中で新たな気づきも得られ、幅広い業界の知識・世の中の現状も知ることができ、業種・業界が違っても同じような悩みや課題があるのだと感じました。

今後は現状と戦略目標のGAPを埋めるしっかりとした自部門の事業戦略を策定し、展開していきたいと思っています。

### 共 通

#### ■女性社員スキルアップセミナー

8月22日(火)、46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やメール、訪問マナー等)、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月開催＞

9月5日(火)・6日(水)の2日間にわたり、18社42名が参加して富山経協・研修室で開催した。

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おり、企業ニーズの高まりを受け、今年度より5月・9月の年2回で開催した。

講師は、インターテック・サーティファイケーション(株)研修部の船井勲氏が担当し、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、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、グループディスカッションを中心に組み込んで、実際の内部監査を想定し効果的な監査の手順・方法による内部監査のポイントについて学んだ。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6日(金)、富山経協・研修室に来場20名、オンラインで14名の、計34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、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23日(水)、「自社の人事制度運用分析セミナー」と題して、人事・労務管理職および担当者を中心に21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 村上和成氏から冒頭に「人事制度とは組織の存続と経営戦略の実現を目的とした組織インフラの1

つで、社員も会社も win/win を目指すための仕組み]であること、続いて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について詳しく説明があった。自社の人事制度見直しを検討中の受講者も見受けられ、講義中に鋭い質問がいくつも飛び交い、受講者全員が受講満足度、講義内容、講師評価ともに最も高い評価をし、多くの



受講者が「今後、他者へも受講を推奨したい」といった大好評のセミナーであった。

### ■労働法実務講座(第2回)

9月7日(木)、「ビジネスと人権により求められる人事労務の対応 D&I、外国人労働者、サプライチェーンマネジメント等」をテーマに、16名(富山経協・研修室9名とオンライン Live 7名の併用)で開催した。

講師には、昨年12月、日本経済新聞がまとめた「2022年 企業が選ぶ 活躍した弁護士ランキング」および弁護士票も加えた「総合ランキング」で、労務部門の全国第1位に輝いた、第一芙蓉法律事務所の木下潮音弁護士を招いた。今話

題となっている「ジェニーズ性加害」や、今年7月に最高裁判決が出された「経済産業省事件」などの事例を取り上げ、「企業が事業活動を継続していくためには、従業員をはじめとする全てのステークホルダーの人権尊重が重要」であり、そのために各企業は実際の事業活動において、労働法規が遵守されて適正な労働条件が提供されているか、多様な人材が活躍できるD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)が実現できているか、外国人労働者が適切に就労できているか、取引先において人権



問題が発生するリスクはないか等について分かりやすく解説した。

これまで取り上げてこなかったテーマであったが、受講者からは「非常に勉強になった」「有意義な講座であった」という感想もあり、全員が「今後、他者へも受講を推奨したい」との評価であった。

### ■労務管理実務講座

10月5日(木)、全5回シリーズの第1回が、受講者11名(会場5名、オンライン6名)が参加して、富山経協・研修室で開催された。今後、11月1日(水)まで計5回開催する。

第1回では、松浦辰夫社会保険労務士が「企業経営における労務管理」と題して、①労務管理に関する法律、②就業規則等の整備、③コロナ後の多様な働き方への対応について、実体験を交え分かり

やすく解説した。

第2回(10月11日(水))、第3回(10月18日(水))では、島崎裕美子社会保険労務士が「労災・雇用保険実務にかかる諸問題」、「社会保険にかかる諸問題」と題して、改正点や留意点について解説する予定。第4回(10月25日(水))、第5回(11月1日(水))では、作井法律事務所の古木達也弁護士が「労務管理上のトラブル防止その1」として、①採用の自由とその限界採用、②懲戒処分・解雇を行うとき



の留意点に関し、「その2」では①パートタイム、有期労働契約、②同一労働同一賃金の原則、③労使紛争解決制度とその実情に関して解説する予定である。

生産管理

■「IE手法」による

生産現場の改善セミナー

9月8日(金)、来場21名・オンライン1名の計22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チーフ・コンサルタントの大塚寛弘氏は、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（ECRS）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手法を用いた現状分析技術の応用として、「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改善のポイントを学んだ。

購買管理

■購買管理実践セミナー

9月27日(水)、11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。また、ブレイクアウトセッション



ンを通して受講者同士、意見交換を交えながら理解を深めた。

新会員の紹介

■株式会社 加積製作所

所在地 滑川市柴 195  
代表者 代表取締役社長

福元 勝博

設立 1971 (昭和 46) 年 11 月

資本金 3,090 万円

従業員 46 名 (県内 46 名)

事業内容 電気機器用放熱器の設計、製造、販売



会員の動き

(50音順) (敬称略)

■ 代表者の変更 (窓口代表者)

株式会社ナチ立山ベアリング  
代表取締役社長 西尾 英一 (前: 片山武宏)

■ 役職位の変更 (窓口代表者)

佐藤工業株式会社北陸支店  
常務執行役員支店長 川島 康広  
(前: 執行役員支店長)

■ 社名の変更

カルバオン株式会社  
(前: カナヤママシナリー株式会社)

■ 所在地変更

株式会社SCREEN SPE ワークス  
高岡市本郷2丁目5番5号  
(前: 高岡市岩坪23番25)



表紙の花  
ゴレンシの実

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

### 別名は「スターフルーツ」

熱帯果樹といえば一年中実がなっているイメージがありますが、植物園の温室にもそれなりに季節感があって、今回ご紹介するゴレンシは毎年10月から11月頃に実を付けます。

ゴレンシという変わった和名は、中国語の「五斂子」をそのまま音読みしたもので、果実に5つの縦の出っ張りがあることに由来します。果実の横断面はきれいな星形をしており（写真）、英語の名前「スターフルーツ」も、その形に由来します。

ゴレンシは熱帯アジア原産の常緑樹で、高さは10mくらいになります。意外なことに、雑草として嫌われるカタバミと同じ仲間（カタバミ科）で、6月頃に咲く花は、色や形がムラサキカタバミに似ています。

### 生食の甘味種と加工用の酸味種

果物としてのゴレンシには、酸味の弱い甘味種と酸味の強い酸味種があって、甘味種は生で食べることができますが、もともと水分が多くあっさりした甘味なので、トロピカルな香りからパイナップルのような鋭い味を想像すると、期待外れかもしれません。一方、酸味の強い酸味種は、ピクルスやジャム、砂糖漬けなどの加工品として食べられています。

日本でも沖縄県や宮崎県などで栽培されており、独特の形からエキゾチックな土産物として空港などで販売されています。最近では、全国の大きなデパートや果物専門店でも見かけるようになりました。



果実の断面 ▶

# キャリア人材バンク®登録のおすすめ

生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者の就業を支援します。



費用は一切かかりませんので、お気軽にお問い合わせください。



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10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「経営者が知っておくべき人的資本経営の要諦：  
人財X(トランスフォーメーション)を実現する日本型新人事制度とは  
～「意識」「制度」「行動」の变革～」

講 師：B&DX株式会社 代表取締役社長 安部 慶喜 氏

17:40～19:00 懇親会 ※ 立食形式を予定

## 事業予定

2023年 10月16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 8日(水)	15:00～17:20	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	タワー111ビル 2階会議室2
	11月10日(金)	16:00～19:00	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16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17日(金)	13:30～15:00	教育委員会「幹事会」	教 育	タワー111ビル 2階研修室
	11月21日(火)	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
	11月24日(金)	16:30～17:30	環境委員会「幹事会」	環 境	富山経協・研修室
	12月 5日(火)	15:00～17:10	環境委員会「共催セミナー・定例委員会」	環 境	ホテルグランテラス富山
	12月 7日(木)	14:00～17:30	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山経協・研修室
	12月 8日(金)	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 <b>OL</b>
	12月11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
	12月15日(金)	14:00～17:00	品質管理委員会「定例委員会・セミナー・グループディスカッション」	品質管理	富山経協・研修室 タワー111ビル 3階スカイホール
会 員 交 流	11月15日(水)	18:30～	会員交流ボウリング大会	総務交流	富山地铁ゴールデンボウル
見 学 会	10月24日(火)	8:50～18:00	環境委員会「県外企業見学研修会」	環 境	北陸電力株志賀原子力発電所
講 座 ・ セ ミ ナ ー	10月17日(火)・25日(水) 11月7日(火)・20日(月)・21日(火) 12月12日(火)・13日(水)	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18日(水)・25日(水) 11月 1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 <b>OL</b>
	10月19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20日(金)	9:30～17:00	若手社員実践コース	教 育	富山経協・研修室
	10月24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(木) 11月 2日(木)・22日(水)	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30日(月)	9:30～17:00	【追加開催】若手社員実践コース	教 育	富山経協・研修室
	11月 7日(火)・ 8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 9日(木)	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14日(火)・15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16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 <b>OL</b>
	11月17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 <b>OL</b>
	11月22日(水)	13:30～16:30	タイムマネジメント研修	教 育	タワー111ビル2階会議室1
	11月28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
11月29日(水)	13:25～17:15	中堅企業に学ぶ品質経営セミナー	品質管理	タワー111ビル3階スカイホール	

「富山経協」vol.877

2023年(令和5年)10月号  
2023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](mailto:info@toyama-keikyo.jp)