

富山経協



コーヒーノキ (解説・16ページ)

CONTENTS

- 2 西部地区会員懇談会 (報告)
- 2 講演会 (要旨) 「富士通の働き方のさらなる深化に向けて」
- 4 調査報告
2022年夏季賞与・一時金支給結果〈最終集計〉
- 5 人事労務管理 INFORMATION
- 6 Top Interview
ハリタ金属 張田真社長
- 8 事業活動報告
- 8 北陸三県・長野県経営者協会役員協議会
- 9 委員会活動
- 10 富山県生活環境文化部との情報交換 (講演要旨)
- 11 講座・セミナー
- 11 参加者NOTES
- 15 会員の動き
- 17 労働指標
- 18 おしらせ・事業予定

西部地区会員懇談会

7月22日(金)、ホテルニューオータニ高岡で94名(会場54名、オンライン40名)が参加して、西部地区会員懇談会を開催した。

第1部の講演会では、富士通(株)執行役員 EVP CHROの平松浩樹氏が「富士通の働き方のさらなる深化に向けて～Work life Shiftの取組みについて～」と題して講演を行った。(講演要旨は以下)

第2部の懇親会では、西部地区担当の八十島副会長が第1部の講演内容に触れ、「Work life Shiftにより、働くということだけではなく仕事と生活をトータルにシフトし、ニューノーマルで働くひとりひとりのウェルビーイングを実現する取組みが、企業の付加価値の向上、生産性の向上にも繋がっていくため、実施に向けた努力が必要である。また、将来の予測が困難であるVUCAの時代と言われている今こそ、問題を把握し解決に向け取り組んでいかなければならない」と開会挨拶をした。

来賓の新田知事より「富山県の成長戦略ビジョンである『幸せ人口1000万人～ウェルビーイング先進地域、富山～』の実現に向け一日も早く効果が出る様に努めていく」と挨拶があった。

山下会長が、「本日の懇親会は、コロナ禍で様々な関係者の努力により開催することが出来た。こ



の様な取り組みにより消費を拡大させ、経済の活性化を持続していくことも大切である。また、日本の課題のひとつである人々の収入を増やすためには、各企業の業績向上が必須であり、経営者協会としても少しでもお役に立てる様にお手伝いさせていただく」と述べて、乾杯の発声をした。

和やかな歓談が続く中、中締めとして品川理事から「米国には『雨の日は斧を研ぐとき』』といったことわざがある。これは正に現在の先行き不透明な時代に、しっかりと斧を研ぎ将来に向け備えるということが大切である譬(たと)えである」と挨拶して一本締めを行い、散会した。



● 講演会 (要旨)

富士通の働き方のさらなる深化に向けて ～ Work life Shift の取組みについて～

富士通株式会社
執行役員 EVP CHRO 平松 浩樹 氏

1 IT企業からDX企業へ

2019年6月に社長に就任した時田は「富士通はIT企業からDX企業に変わる」と舵を切った。

翌年、パーパスを「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にします」と定めた。最初は正直、あいまいだと思ったが、その分、想像力を働かせて、向かうべき未

来、そこから逆算して今、何をやるかを考えるようになり、発想の仕方が大分変わってきたと思う。

富士通の人や組織がどう変わりたいかという人事部門の目指すビジョンを「社内外の多才な人材が俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する企業になる」とした。それまでの組織

風土とは真逆だが、DXや、社会課題を解決するようになっていくためには、社内の連携、パートナー企業やお客様も含めて一緒になって新しいビジネスやサービスを考え、それを俊敏にできるようにならなければいけない。そして、お客様だけではなく、社会にインパクトを与える、そういったイノベーションを起こす企業になることを実感できるようなビジョンとした。

2 Work Life Shift

2020年7月に、富士通のニューノーマルな働き方のコンセプト



「Work Life Shift」を発表した。緊急事態宣言でほぼ全社員が在宅テレワークを余儀なくされ、その社員の声を吸い上げ、社長から「ニューノーマルの働き方、ITを最大限活用した新しい働き方のコンセプトと、それに合わせた制度を大至急まとめて発表せよ」との指示を受け、連休中に人事、総務、IT、広報など様々な部門とディスカッションをして作り上げた。

コンセプトは「ニューノーマルな世界で、仕事や生活をトータルにシフトして、ウェルビーイングを実現する」。3つの柱からなる。

2-1 Smart Working

時間や場所をフレキシブルに活用する。具体的には、全社員コアタイムがないフレックス勤務制度にし、どこのオフィスで仕事してもよく、単身赴任についてもテレワークと出張で対応できるのであれば解消した。

在宅勤務のためのスマートワーキング手当として月額5,000円を支給。全社員なので、すごい総額になるが、通勤費や出張旅費はほぼなくなるし、オフィスも半減させることで、お金の使い方も新しい働き方にシフトさせた。

2-2 Borderless Office

オフィスの在り方を見直し、一人で集中する仕事や、メンバーとのオンライン会議などは「家やシェアードオフィス」。会社の人とつながる場所として「サテライトオフィス」。主要拠点は「ハブオ

フィス」としてコラボレーションやコミュニケーションをするために使うというふうに整理した。

それに合わせ全国のオフィス面積を3年かけて半減し、残すオフィスはコミュニケーションが弾むようにリノベーションしている。

2-3 Culture Change

様々な手続きをセルフサービス化し、就業状況も見えるようにした。その際、細かくチェックするのではなく、ちゃんと仕事をするという信頼にこたえてくださいねというスタンスで、制度やプロセスを見直している。

コミュニケーションの面では、月1回、上司と部下が1対1で面談し、悩みや要望などを中心に会話することをオンラインでしている。この面談の効果は、社員のエンゲージメント向上に如実に表れている。管理職にとってもよい訓練となり、よい事例を共有するなどしてサポートしている。

3 Work Life Shift 2.0

「Work Life Shift」のコンセプトを導入して、生産性の向上や、概ね社員からも良い評価を得られているが、クリエイティブな議論は対面の必要性もあることや、心身の健康面でも在宅ワークの長期化による影響が懸念される。そこで、さらにもう一段の進化を目指す「2.0」を、次の3つのコンセプトで2021年10月に打ち出した。

3-1 Hybrid Work

在宅ワークと、リアルな場を有効に組み合わせる「ハイブリッドワーク」を目指し、オフィスがコラボレーションやコミュニケーションの場となるよう、研修やワークショップなどをオフィスの一角で行うようにして、オフィスの景色を変える取り組みをしている。

最先端テクノロジーを使い、オフィスビル内の人のばらつきが見えたり、興味あるテーマが共通する人のいる場所を示すような、コミュニケーションを活性化する取り組みの実験もしている。

3-2 DX企業として働き方の進化

会社を越え、業界を越えたコラボレーションで、新しいビジネスを生み出していくような働き方への進化を目指し、スタートアップ企業と一緒に「Work Life Shift」の可能性を広げる実証に取り組んだり、地方自治体とも地方創生に関する議論をして実証したり、中にはビジネスに変えていったりとやり始めている。

3-3 Work と Life のシナジー追求

在宅ワークになることで、ライフの時間は増えた。さらにワークとライフがシナジーを出して、それぞれがもっと生き生きとなるよう、男性の育児参加100%に向けた制度整備や、ワーケーションや副業の推奨もしている。

4 目指すべき従業員と

会社の関係性

人事制度の改革や働き方の改革を通して、やはり社員と会社の関係性は、「自律」と「信頼」がとても大事だと改めて気づいた。

社員が自律するには、会社が社員を信頼し、その信頼に基づいて社員が自律的に働く制度や環境を提供する。そうすれば、社員は自律的に働き、色々考え始めて、意見も出すようになり、それに対して会社もちゃんと答える。この信頼関係に基づき、自律的に働く関係性を作っていくことが大事だ。そうしないと、働き方は変わらないし、働き方を変えたことが社員の成長や会社の成長にもつながらないだろう。

2022年夏季賞与・一時金支給結果〈最終集計〉

県内

180社 単純平均 511,325円、
前年比 6.14%増 — 3年ぶり増

会員企業を対象に実施した「2022年夏季賞与・一時金支給結果」（単純平均・最終集計）は、集計可能な180社の支給額平均が511,325円で、今回回答のあった180社の前年同期の支給額平均481,731円と比べると、金額で29,594円、率で6.14%増と、3年ぶりの増加となった。

業種別では、製造業は前年同期比9.51%増加の495,541円、非製造業は同3.28%増加の526,423円となった。製造業では12業種中9業種が増加し、食料品・飲料は34.56%、その他製造業は29.45%の増加となった反面、繊維が10.65%、輸送用機械器具が2.05%減少となった。

非製造業では10業種中9業種で増加し、その他非製造業が8.96%、宿泊・飲食・生活関連が7.55%増加となった反面、教育・医療・福祉は0.60%の減少となった。（表）

しかしながら、製造業、非製造業ともに、企業間のばらつきが見受けられた。

県内企業の2022年夏季賞与・一時金支給結果 [単純平均]

〔最終集計-2022年8月3日〕

（一社）富山県経営者協会

業 種	社 数 (社)	2022年夏季支給額 (円)	2021年夏季支給額 (円)	前年同期比 (%)
食 料 品 ・ 飲 料	2	302,470	224,789	34.56%
繊 維	3	280,707	314,161	△10.65%
木 材 ・ パ ル プ ・ 紙	6	465,853	412,937	12.81%
印 刷	4	351,608	324,461	8.37%
化 学	20	520,714	516,541	0.81%
プ ラ ス チ ッ ク ・ ゴ ム	5	439,312	398,264	10.31%
鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属	2	507,500	400,000	26.88%
金 属 製 品	12	412,920	417,220	△1.03%
汎 用 ・ 生 産 機 械 器 具	16	524,813	432,634	21.31%
電 子 ・ 電 気 機 械 器 具	10	617,070	544,733	13.28%
輸 送 用 機 械 器 具	3	586,698	598,982	△2.05%
そ の 他 製 造 業	5	610,061	471,257	29.45%
建 設	18	678,715	669,510	1.37%
電 気 ・ ガ ス	3	604,794	591,909	2.18%
情 報 通 信	12	591,610	569,789	3.83%
運 輸	11	354,136	344,157	2.90%
卸 ・ 小 売	22	476,799	457,371	4.25%
金 融 ・ 保 険	5	637,056	612,016	4.09%
宿 泊 ・ 飲 食 ・ 生 活 関 連	4	199,671	185,653	7.55%
学 術 ・ 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス	7	596,126	572,325	4.16%
教 育 ・ 医 療 ・ 福 祉	4	578,385	581,900	△0.60%
そ の 他 非 製 造 業	6	407,472	373,971	8.96%
総 平 均	180	511,325 (566,560)	481,731 (541,138)	6.14% (4.70%)
製 造 業 平 均	88	495,541 (554,632)	452,489 (509,053)	9.51% (8.95%)
非 製 造 業 平 均	92	526,423 (583,393)	509,703 (586,635)	3.28% (△0.55%)

〔注〕① 調査対象469社のうち、集計可能な回答のあった180社の数値である。

② 「2021年夏季支給額」は、今回「2022年夏季支給額」の回答があった企業の数値である。

③ 平均欄の上段は一人当たりの単純平均、下段の()内は一人当たりの加重平均である。

富山県内での「個別労働紛争」

富山労働局から7月11日、昨年度（2021年度）の「個別労働紛争解決制度の運用状況」が発表されました。

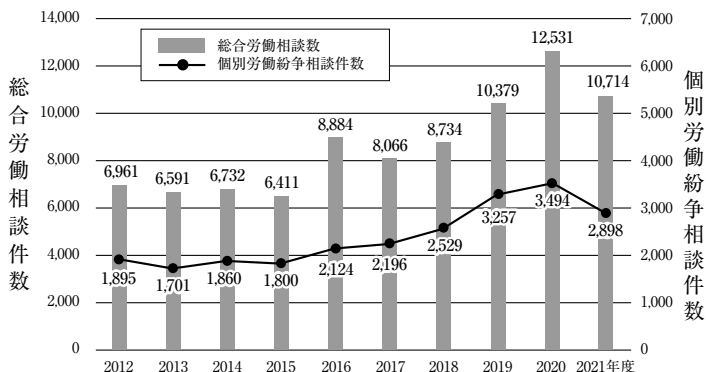
相談件数は10,714件（前年比14.5%減）となっており、3年連続で1万件を超えています。うち民事上の個別労働紛争相談については2,898件（17.0%減）となっています。そのなかで、「いじめ・嫌がらせ」^(注)は881件と高い水準にあり、9年連続トップとなっています。

(注) 労働施策総合推進法の施行以降、大企業でのパワハラがこの数値から除外(127件)されています。また、「いじめ・嫌がらせ」には、マタハラ・セクハラは含まれていません。

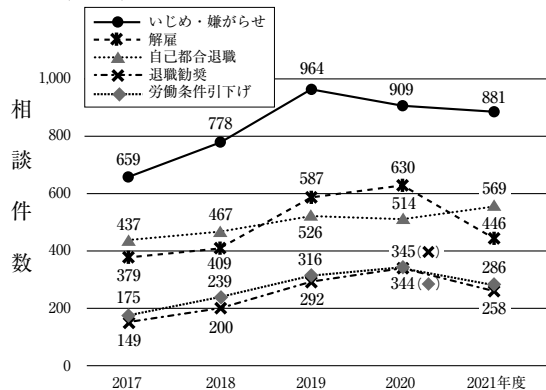
このような労働紛争の解決制度として、労働局では助言・指導・あっせんを行っていますが、助言・指導の紛争内容は、「退職勧奨」「自己都合退職」「労働条件の引き下げ」「いじめ・嫌がらせ」が各8件、「解雇」が7件でした。

また、あっせんは、「解雇」が6件、「雇止め」が2件、「労働条件の引き下げ」「賠償」「退職勧告」「採用内定取消」が各1件でした。

(図1) 総合労働相談及び個別労働紛争相談件数の推移



(図2) 民事上の個別労働紛争相談の推移



2021年度の相談、助言・指導、あっせんの概況

富山県内

・総合労働相談件数	10,714件（前年度比 1,817件減）	… 124万2,579件
うち民事上の個別労働紛争相談件数	2,898件（同 596件減）	… 28万4,139件
・助言・指導申出の受付件数	53件（同 35件減）	
・あっせん申請の受理件数	12件（同 3件減）	

〈参考〉全国（7月1日厚労省発表）

※14年連続で100万件を超え、高止まりが続いています…

「人事・労務相談室」のご案内 <無料>

当協会では、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。社会保険労務士が、貴社の労務管理の諸問題や、人事制度、社内制度・規則の新設、変更など課題解決のためのアドバイス・支援をいたします。

- ・相談日：原則毎月第2、第3木曜日
 <2022年度9月～10月の開設予定日> 2022年9月8日、15日、10月13日、20日(木)
- ・時間：①13:30～14:10 ②14:20～15:00 ③15:10～15:50
- ・担当：社会保険労務士 松浦 辰夫 氏（松浦社会保険労務士事務所）

※当協会ホームページより「相談申込書」をダウンロード後、相談内容を記載頂き、相談日2日前までに roumu-soudan@toyama-keikyo.jp へ送付ください。【予約制】

※相談日を定めておりますが、緊急の場合は当協会までご連絡ください。TEL (076) 441-9588

- 働き方改革に伴う、社内制度はどのように整備すればいいか
- 法改正等に伴う社内規則や規程はどのようにすればいいのか
- 労働問題が起きてしまった。どのように対応すればいいのか
- メンタルの問題が起きてしまった。どのように対処すればいいのか
- ハラスメントが起きない体制づくりをしたい

“未来の価値”を創造 SDGs経営を実践する

ハリタ金属株式会社
代表取締役社長

張田 真 氏



循環型社会へ向かう中、リサイクル事業の重要性が一層増しています。会社の沿革からお尋ねします。

1960年、父の張田昭夫が金属資源回収業を始め、日本の高度経済成長に乗って自動車リサイクル、産業廃棄物収集運搬、処分へと事業を広げてきました。

2001年に日本が世界に先駆けて家電リサイクル法を施行した際、

当社は再商品化工場として大臣認定を受け、この国家プロジェクトに関わります。フロンなど有害物質の取り扱いや、多様な素材の回収・運搬・処理のスキーム作りなど、様々な課題に家電メーカーと一緒に取り組みました。コンプライアンス、安全を重視した活動が求められ、製造業と協業したことで会社の文化も大きく変わったと

思います。

ご自身はその頃には入社されており、2010年に社長に就かれました。

社長就任と同時に「聖域なき改革」を公言し、まずは当時売上の4割を占めていたアルミ事業に手を入れ、選択と集中を進めました。将来性のあるビジネスへシフトするため、「熔かす」から「分ける」へビジネスモデルの転換です。その他、付加価値の低い事業から未来の事業へ経営資源をシフトしていきました。

社内の反応はどうでしたか。

人間は本能的に変化を避けようとするため、社員には不安もあったかと思います。改革と共に会社の行き先を言葉で明確にしなければいけない、理念が大切だと思い、1年がかりで考えて、2012年に「We create. (私たちは、つくる)」と掲げました。

社員には「社会的意義ある新たな価値をつくる」と言い続けました。当初は理解を得るのも大変でしたが、先の選択と集中をした3年後に過去最高の利益率を達成すると、変化する必要性を理解してもらえました。

— 幸せの伝播をパーパスに —

2030年に向け、会社のパーパス、ミッション、ビジョンを刷新されました。

社内のPJチームで会社の存在意義を議論して、練り上げました。パーパスを「For Well-being (幸せの伝播で、人と地球を未来へつなぐ)」、ミッション「We create.」、ビジョン「We change. (私たちは、未来を変えていく)」を策定しました。Well-beingについては、社員個人の幸せを実現した先に、事業で組織、地域、地球へ幸せを伝播

させると定義しています。自利利他の精神です。

経営者として個人の“幸せ”に言及するのは覚悟があることですが、何よりも社員から信頼を得るには必須だと判断しました。幸せを原動力に、環境価値、社会価値、経済価値を高め、2030年に今の3倍の売上高300億円を目指して取り組んでいきます。

さらに当社の戦略立案プロセスにSDGsを反映した経営システムを作りました。事業活動とSDGsを同期させ、Well-beingを実現していきます。

人材育成にはどのように取り組まれていますか。

私はまず、組織経営に必要な体制整備から取り組みました。プレーヤーとマネジメントの違いを明確にし、自ら考えるリーダー育成に教育体制も整備しました。

組織はサブリーダーのポジションが育つと強い組織になります。その日を目指してきましたが、今年サブリーダーになりたい人を募ると20人もの希望者がありました。苦労もありましたが、最近は組織力の強化に手ごたえを感じております。

うまく効果が出ている理由は？

ミッションと評価基準を明確にすることだと思います。今期から改定した人事制度では、リーダー

の評価基準に「部下育成」を盛り込みました。何を達成すると評価されるのかを決めることは会社の将来を決めるくらいに重要です。言うまでもありませんが、会社の存在意義や経営理念を言葉にして伝え、それを人事制度と連動することが重要です。社員は可能性に満ちており、共感さえしてもらえれば大きな成果を出していく姿を目の当たりにし、感謝と共に感動しています。

働き方改革に関していかがですか。

労働人口が減る時代は労働者から選ばれる時代になると判断し、働き方改革にも強力に取り組みしました。時間外労働の削減や有給休暇の取得促進を実現するため、人員も大幅に増やしました。現在、有給休暇の取得率は90%を超えていますし、昨年、業界で初めて完全週休2日制を導入しました。社員の副業も認めています。

－循環経済型ビジネス普及へ－

先回りした経営が光りますね。

欧州への出張も多く、CO₂に対する意識の違いに気づき、問題意識を持ちました。資源循環とエネルギーは密接になると仮説を立て、2014年に産学官連携でアルミのソーティング技術開発の国家プロジェクトのプロジェクトリーダーを務めました。一般的にアルミのリ

サイクルは、色々なアルミ合金を一緒に溶かして再生していますが、レーザーで判別して合金系別に分ける選別装置「LIBSソーター機」を開発しました。

これにより、廃棄新幹線のスクラップを用いて世界で初めて高速鉄道のアルミ水平リサイクルを実現しました。2020年に運用が開始された次世代新幹線・N700S車両に弊社のリサイクルアルミが使用されています。

昨年3月には「循環経済協会」を三菱UFJグループのシンクタンクと一緒に立ち上げました。サーキュラーエコノミー（循環型経済）の普及に努めていきます。

今後は製造者責任が厳しくなります。資源のリサイクルという本業領域をさらに磨きながら、カーボンニュートラル、エネルギー問題といった社会課題に対して、新しい視点を持ってお役に立ちたいと思っています。

座右の銘をお聞かせください。

「知行合一」です。知識は行動し結果を出すためにあります。課題に満ちた社会に実行ベースのソリューションを提供していこうと肝に銘じています。

会社概要

ハリタ金属株式会社

創 業：1960(昭和35)年6月
所在地：高岡市福岡町本領1053-1
資本金：5,000万円
事業内容：産業廃棄物・一般廃棄物の収集運搬・中間処理、鉄スクラップの破碎・選別、家電・自動車等リサイクル事業
従業員数：276名(2022年6月末現在)
売上高：75億2,161万円(2021年6月期)
事業所：射水リサイクルセンター、金沢支店、富山支店
U R L：https://www.harita.co.jp/

略 歴

1969(昭和44)年7月高岡市生まれ。
1993年摂南大学薬学部卒。サンド薬品(株)(現ノバルティスファーマ(株))、医療法人での薬剤師勤務を経て、99年ハリタ金属(株)入社。2010年から代表取締役。経産省 ISO/TC323 Circular Economy 国内検討委員会委員、富山大学非常勤講師等も務める。



富山県成長戦略カンファレンスのトークセッション
(2022年3月21日、富山国際会議場)

事業活動報告

2022年6月14日～ 8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	教育委員会「リモート見学会・定例委員会」	教育	6月20日(月)	富山経協・研修室	21名
	環境委員会「県内企業見学会」	環境	6月29日(水)	(株)アイザック 環境事業本部	16名
	北陸三県・長野県経営者協会役員協議会		7月 8日(金)～9日(土)	勝興寺、三協立山(株)ショウルーム、ホテルニューオータニ高岡	22名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	7月20日(水)	富山経協・研修室	11名
	西部地区会員懇談会		7月22日(金)	ホテルニューオータニ高岡(OL)	94名
	品質管理委員会「定例委員会・見学会」	品質管理	7月25日(月)	アイシン軽金属(株)	19名
	環境委員会「富山県生活環境文化部との情報交換」	環境	7月29日(金)	富山経協・研修室 (OL)	63名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	6月14日(火)・28日(火) 7月4日(月)・5日(火)・26日(火) 8月 9日(火)	富山経協・研修室 インテック大山研修センター とやま自遊館、環水公園ほか	16名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	6月16日(木)・30日(木) 7月 7日(木)・28日(木) 8月 4日(木)	富山経協・研修室	25名
	ものづくりと現場改善実践セミナー	品質管理	6月21日(火)・22日(水)	インテック大山研修センター	29名
	労働法実務講座(第1回)	人事労務	6月23日(木)	富山経協・研修室 (OL)	26名
	管理職基礎コース	教育	6月28日(火)・29日(水)	タワー 111ビル 4階ギャラリー	32名
	職場リーダー入門コース【A日程】	教育	7月 5日(火)・6日(水)	タワー 111ビル 3階スカイホール	52名
	職場リーダー入門コース【B日程】	教育	7月12日(火)・13日(水)	タワー 111ビル 3階スカイホール	50名
	部課長実践講座	品質管理	7月14日(木)～16日(土)	インテック大山研修センター	20名
	健康経営に取り組む講演会	人事労務	7月21日(木)	富山経協・研修室 (OL)	35名
	3時間でわかる会議の効率化	教育	7月26日(火)	オンライン開催	17名
	なぜなぜ分析活用セミナー	品質管理	8月 3日(水)	タワー 111ビル 3階スカイホール	56名
金融リテラシー向上セミナー	教育	8月 5日(金)	富山経協・研修室	9名	

北陸三県・長野県経営者協会役員協議会

7月8日(金)～9日(土)、福井経協から4名、石川経協から7名、長野経協から4名、当協会からは山下会長はじめ7名の合計22名の各県役員が出席し、コロナ禍で中止が続いていた「北陸三県・長野県経営者協会役員協議会」を3年ぶりに、富山経協が幹事県となって開催した。

1日目は、高岡市伏木にある「勝興寺」を見学した後、「三協立山(株)本社」大ホールで同社の概要説明を受け、ショウルームと省エネ実験棟を視察し、最新のアルミ技術を体感した。

その後、ホテルニューオータニ高岡に会場を移して、富山経協 山下会長の歓迎挨拶の後、石川経協 高松会長が乾杯の発声をし、懇親会を行った。終始、



和やかな歓談の中、次期開催県である長野経協 碓井会長の中締めで散会した。

2日目は、花尾カントリークラブにて、8名が参加して懇親ゴルフを行い、青芝の上で和気あいあいとした時間を共有した。

委員会活動

総務交流委員会

■ 定例委員会

7月20日(水)、矢野委員長はじめ委員11名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

矢野委員長挨拶後、2022年度事業実施状況報告と2022年度事業活動の審議を行った。事務局より、①調査活動の実施状況を報告、②ゴルフコンペ、県内企業見学会、ボウリング大会についての意見を

委員から聞き、ゴルフコンペはプレー終了後に懇親会を行う計画であること、企業見学会先は委員企業の新社屋や施設等を候補として事務局に一任すること、ボウリング大会は昨年同様に感染対策を十分にすることで承認された。調査活動では、経営企画・IT委員会からの案をベースに全17項目の調査を実施することで承認された。



最後に山田副委員長の閉会の挨拶があり、終了した。

教育委員会

■ リモート見学会・定例委員会

6月20日(月)、定例委員会に先立ち、富山経協・研修室で21名が出席して、ハリタ金属(株)リモート見学会を開催した。

「未来を待ち伏せする経営～SDGs・DX推進・CarbonNeutralの取り組み～」と題して、同社代表取締役社長 張田真氏より講演と、DX活用事例の1つでもあるGoogleグラスを活用したリアル現場をリモートで見学した。

その後、活発な質疑応答が行われた。

引き続いての定例委員会では、品川委員長の挨拶の後、幹事交代、新委員や交代委員の紹介を行い、2022年度事業活動の実施状況について報告した。また、2022年新入社員意識調査結果について説明し、最後に8月5日開催の「金融リテラシー向上セミナー」と「3時間でわかる会議の効率化」(オンライン開催)について受講の協力を



を依頼した。

次回の定例委員会は8月29日(月)に、オンライン講演会「人間力を考える」と合わ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

7月25日(月)、谷川委員長はじめ委員19名が出席して、アイシン軽金属(株)において開催した。

定例委員会に先立ち、企業見学会を開催した。会社概要、会社方針、品質機能方針、方針展開、方針管理、品質に関する活動概要について説明があった。また、人材育成がものづくりの基本であることから、4S+躰を基本とした職場運営の3本柱活動の取り組みについて説明を受けた後、工場見学をし、活発な意見交換を行った。



定例委員会では、人事異動で交代になった新幹事・委員の紹介があった後、2022年度委員会活動について報告し、定例委員会は9月、12月、2月に開催し、9月は事例発表に続けてグループディスカッションを、12月は講演会に続けて



グループディスカッションを、2月には勉強会と合わせて行うことを確認した。また、10月の県外企業見学研修会は、見学交渉が困難な状況ではあるが、委員長と事務局で調整する。

環境委員会

■ 県内企業見学会

6月29日(水)、環境委員会の委員ならびに環境部門の担当者16名が参加して、(株)アイザック環境事業本部を訪問した。

初めに副委員長である同社の石崎社長より挨拶があり、小幡営業部長よりアイザックグループのS

DGsへの取り組みやカーボンニュートラル達成に向けた環境価値創造への取り組み等について説明頂いた。引き続き、流動床式焼却炉や混錬処理・総合排水処理等の施設を見学し、質疑応答をしながら意見交換し、廃棄物の処理プロセスや取り組みについて理解を深めた。



■ 富山県生活環境文化部との情報交換

7月29日(金)、(一社)富山県機電工業会の環境委員会との共催事業として、富山経協・研修室と富山技術交流センター2階研修室の2つの会場に加え、オンラインLive配信も行い、来場21名・オンライン42名の合わせて63名が参加して開催した。

富山県生活環境文化部から環境政策課廃棄物対策班主査 的場義典氏を招き「プラスチック資源循環の促進について」事業者ごとの措置事項について説明頂いた後、富山県知事政策局カーボンニュートラル推進課主任 鳥山康成氏から「カーボンニュートラルの実現に向けた取り組み」として、富山県の現状や事業者への支援メニュー



について説明を頂き、参加者は質疑応答を含め活発な情報交換を行った。(講演要旨は以下)


富山県生活環境文化部との情報交換 (講演要旨)

プラスチック資源循環の促進について

富山県 生活環境文化部
環境政策課 廃棄物対策班 主査 的場 義典

2022年4月1日、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」(プラスチック資源循環法)が施行され、多様な物品に利用されているプラスチックという素材に着目し、製品の設計からプラスチック廃棄物の処理に至るまでの各段階において、あらゆる主体におけるプラスチックの資源循環等の取り組み(3R+Renewable)を促進するための措置を講じることとされています。

対象となるプラスチック製品や措置事項については、事業者の業種、規模等により異なりますので、特設サイト等により詳細を確認いただき、プラスチック資源循環の促進に係る取り組みを進めていただきますようお願いいたします。

プラスチック資源循環 

▽国プラスチック資源循環促進法に関する
事業者お問合せ窓口 (9月30日まで)
Tel 0570-005117 (9:00 ~ 18:15、土・日・祝日は除く)

カーボンニュートラルの実現に向けた取り組み

富山県 知事政策局
カーボンニュートラル推進課 主任 鳥山 康成

カーボンニュートラルは、産業分野において既にグローバルスタンダードとなっており、特に、本県の基幹産業である製造業が国内外で持続的にビジネスを行っていくためには、その対応が必要です。

また、カーボンニュートラルの実現に向けては、社会的コストにも留意しつつ、地域の持続的な成長に繋がるよう、時間軸をしっかり踏まえ、戦略的に取り組むことが重要と考えています。

県では、今年度、新たに富山県カーボンニュートラル戦略の策定に取り組んでいるところであり、国の計画等を踏まえて、温室効果ガス排出量の削減や再生可能エネルギーの導入とともに、地域特性を踏まえた新たな取り組みなどを盛り込みたいと考えています。

事業者の皆様には、省エネルギーの推進や再生可能エネルギーの導入などに一層のご協力をお願いいたします。

■管理職基礎コース

6月28日(火)・29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。

講師の(公財)日本生産性本部 主任経営コンサルタント 樋口伸亨氏が、①管理者の重要性と役割、②組織目的の実現、③部下育成、④業績向上のマネジメントについて、具体的事例を交えて解説し、

階層別研修

グループディスカッションで活発に議論を交わした。特に部下の育成については、目標管理や人事考課の目的と仕組みを確認するとともに、動画を用いて部下指導のあり方や部下とのコミュニケーションを検討した。

2日間の学びの中から得た自分の課題を、7～10月の3カ月間自社内に持ち帰って実践し、次



回10月28日(金)にグループで振り返って好事例を発表する予定にしている。

■職場リーダー入門コース

7月5日(火)・6日(水)のA日程に52名、7月12日(火)・13日(水)のB日程に50名が参加して、タワー111ビル3階スカイホールで開催した。

(一社)日本産業訓練協会 主幹講師 府川亮一MTPインストラクターの指導により、企業目標を達成するための「職場の活性化」と「態度能力向上」に力点を置いた研

修プログラムに沿って、職場リーダーに必要なマネジメントの4つの側面(問題解決、日常業務管理、部下育成、信頼関係形成)について、講義に加え、事例研究や意見交換などを行いながら学んだ。

A日程の1日目には、三協立山(株)総務人事統括室人事部人事課長 西岡将寿氏が「リーダーとしてのコミュニケーション」と題して、B日程の2日目には、(株)スギノマ



シン管理本部長兼総務部長の清水宏記氏が「真心創り・もの創り・未来創り」と題して講演し、県内企業の実例を通じて学んだ。



参加者NOTES

「職場リーダー入門コース」を受講して

立山黒部貴光株式会社 技術環境部 車両電機課
立山貴光ターミナル株式会社 技術環境部 電機課

城山 慶一



今回の講習は、今後「職場リーダー」の立場でどのような見方・考え方で取り組むべきか、またどのような行動をすべきかといったノウハウを取得できればという心持ちで望ませていただきました。

講習では「事例研究」として、具体的に職場内で行われる管理者と部下のやり取り等を例に、双方の立場における考え方や捉え方がお互いにどのように影響し合うのか、そのやり取りが職場内にどのように影響するのかといったことを、受講者それぞれで考えました。

「人」には態度があり欲求があり、職場においてはそれらが周囲の環境等によって制限され、その結果、多様な行動として発現されるとのことでした。マネジメントをすることは決して簡単なことではないと思います。しかし、同じ組織の中で目的に向かって物事を行うためには、「人」にどのような影響を与えれば良いか、また、職務を遂行する中で発生し得る問題(火消・発見・予測)に対しては、「職場リーダー」として改善・改良を重ねて、解決する力を身につけ

なければならないと学びました。

今後、業務を遂行していく上で、ただ単に業務を熟す(業務の成果を出す)だけでなく、その場その場に応じた状況の中で、活性化した職場の雰囲気を作り、関係者の意欲を向上させ、より良い成果が出せる(問題意識を持った考え方が出来る)には、「職場リーダー」という立場からどのようにアプローチすれば良いかという意識を持って取り組むようにしていきたいと思います。

今年は新型コロナウイルス感染症対策のためグループディスカッションはなかったものの、発表された他の受講者の方々の意見や考え方を聞きつつ、じっくりと考えて講習に臨むことができました。このような講習を開催していただき御礼申し上げます。

階層別研修

■部課長実践講座

7月14日(木)～16日(土)の2泊3日で20名が参加し、インテック大山研修センターで開催した。

本講座は、経営幹部候補である部課長を対象に、経営目標を達成するため自らの役割認識に立ち、必要な問題点の発見・改善方法について実践的に学ぶことを目的としており、43回目の開催となった。

1日目はCSポート(株)代表取締役社長の町野利道氏から「問題の発見・解決と方針管理」と題して、問題の発見は「あるべき姿」を外部から持ってくることで、問題の解決は解決できるサイズに分解し連続で行うこと、方針管理は目標達成

のためのプロセスに分解すること、教育は変わるための時間・期間を用意することなどを学んだ。M&P研究所代表の棚邊一雄氏からは「激動の時代に部課長は何をなすべきか」と題して、①俯瞰する力の醸成、②良い流れをつくるためのアプローチ、③実践に当たって留意すべき点、④部課長としての資質の向上について、付加価値の向上に必要な視点を企業事例を交えて学んだ。

2日目には特別講演として、ロバスト経営研究所所長の鈴木晴氏から「部課長に望むこと」と題して、先人の知恵(心に響く文言)と自らの経営者としての経験談から



ヒューマンスキル(人間力)を磨くことの重要性を学んだ。

本講座のメインであるグループディスカッションでは「自部門の目標を達成するための部課長の役割」を中心テーマとし、異業種、異職種メンバーで部課長としての問題点を共有化し、その解決までのストーリー展開を講師・世話人の指導を受けてまとめ上げた。

参加者NOTES

「第43回部課長実践講座」を受講して

とやま生活協同組合
富山地区本部長

木下 正敏



今年4月に富山県生協、CO・OPとやまが1つになり、新しい生協「とやま生協」になりました。同時に富山地区本部長になったことを機に受講に参加しました。

CSポート 町野社長より、品質管理とは何か、方針管理はどのように行うのか、教育の進め方などについて講義いただきました。特に教育では自立・自走力のある社員づくりとして、QCサークルがあり、社員を育成することや明るい職場づくりを進めることができるということは心に残りました。

M&P研究所 棚邊代表からは、「激動の時代に部課長は何をすべきか?」と題して、4つのポイントから私たちがすべきことを学びました。「人に優しい職場づくりをしないと、お客様へも良い製品

を提供できない」という話は貴重なこととして受け止めました。疑問を共有できる環境づくりを職場で進めていきたいと思いました。

ロバスト経営研究所 鈴木所長からは、人生において自分が支えになる言葉は先人に学ぶこと、また、ヒューマンスキルを上げることの必要性を教わりました。「一隅を照らす人間になる」「部下の短所ではなく、長所をみる」「強みを意識せよ」と、上司として何をすべきかを講義いただきました。

御三方からは、人としてどのように働き、生きていくかを教えていただきました。

4人に分かれてのグループディスカッションでは、世話人の助言・指導をいただきながら、「自部門の目標を達成するための部課

長の役割」として何が必要かを話し合いました。「問題点の洗い出し」から始まり、「問題の絞り込み」、さらに現状把握として「問題点の深掘り」を行い、サブテーマを決めました。お互いが異業種でありながらも問題点は共通するところが多々あり、意見交換や議論は長時間に及びました。途中、講師からのご助言もあり、振り出しに戻りはしましたが、それが返って反復学習的になり、更に深めることができました。

講義を受ける当初は、自分の職場に合わないのではないかと感じましたが、御三方の講義で、「人を生かす働き方」を「追い求める」取り組みとして、QC手法があると感じました。また、初めて会う人とグループで話し合うことは非常に貴重な時間でした。話し合うことの大切さ、追い求めることの重要性を学ばせていただきました。今後、講座で得たものを職場でも活かしていきたいと思えます。

共 通

■健康経営に取り組む講演会

7月21日(木)、人事・労務政策委員会のメンタルヘルス部会主催で、富山県の協力により、「健康経営に取り組む」～健康経営を念頭においた企業における“がん”対策促進～」を大きなテーマに講演会を開催し、35名(会場8名・オンラインLive視聴27名)が参加した。

1部は「がん全般に関すること」として、「社員・家族そして社会

をがんから守るために」と題し、生々しい映像を交えながら、富山県健康増進センター所長 能登啓文氏が会場からがん検診の重要性について講演。第2部は「がん対策に取り組む企業の好事例」として、厚生労働大臣表彰 最優秀賞を受賞した「アフラックのがん・傷病 就労支援の取り組みについて」具体的な内容を、アフラック生命保険(株)人財戦略第二部 健康推進室長 佐柳みすず氏にオンラ



インで講演いただき、参加会員企業のがん対策促進に対する最新情報の共有を図った。

■3時間でわかる会議の効率化

7月26日(火)、17名が参加してオンラインで開催した。

本研修は、参加者が前のめりになる「対話の場の作り方」がわかり、効率化を高めながらも「会議の質を向上させる」ようになることや、リアルでもオンラインでも活用できる進行スキルを身につけることを狙いとしている。

講師の寺沢俊哉(公財)日本生産性本部主席経営コンサルタント

トは、①会議は「問題解決と喜びを分かち合う場」ととらえる、②対話術～振る舞いと問いかけが対話の質を決める、③企画術～ワンシート企画書で会議を設計する、④進行術～オープニングからエンディングまで代表的な3つの進行パターンを紹介し、演習を交えながら会議の見直しについて具体的なポイントを解説した。また、オンライン会議の具体的な事例についても紹介し、グループに分かれて



活発な実習や意見交換を行った。最後に実際の事例を参考に、会議の見直しをした。

■なぜなぜ分析活用セミナー

8月3日(水)、「なぜなぜ分析力の高め方」をテーマに56名が参加して、タワー111ビル3階スカイホールで開催した。

(一社)中部産業連盟 委嘱コンサルタント 土方貞夫氏は、なぜを5回繰り返すことで真因追究と再発防止が徹底される“なぜなぜ分析”について、「現場」「現物」「現実」行動で問題の本質を知り、要

因を正確に把握することが大事とした上で、なぜなぜ分析実践上の“10の決め事”など具体的な進め方や考え方を説明した。また、品質問題への取り組みとして製造部門での管理方法や考え方について事例を用いて解説した。

個人演習では、受講者から「事前に自職場でなぜなぜ分析を実施した事例」と「今回トライしたい問題・テーマ」を演習課題として、



講義で学んだ内容を活かしながら、なぜなぜ分析シートの見直しを行った。

■金融リテラシー向上セミナー

8月5日（金）、9名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

本研修は、若い世代を取り巻く環境が大きく変化し、実社会に対応した金融リテラシー（金融についての知識や判断力）の育成が急務であることを背景に、若手世代を対象に金融についての知識や判断力について理解を深めることを狙いとして、富山県金融広報委員会との共催で企画した。

第1部では、「将来のための

資産形成と金融知識～金融リテラシーを高める方法～」と題して、講師の金融広報アドバイザー（ファイナンシャルプランナーCFP）丹羽誠氏が、金融リテラシーを高めるには、①自分ごとにする、②逆算で考える、③仮説を立てる、この3つの方法があることを紹介し、人生100年時代を生き抜くための具体的なポイントを解説した。第2部では、「消費者トラブルとその対処法」と題して、金融広報アドバイザー（消費生活相談



員）漆間明子氏が、最近の若者に多いトラブル事例とその対処法について詳しく説明し、今後、リテラシーの向上、情報収集、専門施設への相談が重要だと締めくくった。

労務管理

■労働法実務講座(第1回)

6月23日（木）、「労務管理面で企業が抱えている課題等への対応」をテーマに、26名（会場9名、オンライン17名）が参加して開催した。

講師には第一協同法律事務所の伊藤昌毅弁護士が、①公益通報者保護法の改正への対応、②育児・

介護法の改正への対応、③脳・心臓疾患の労災認定基準の変更への対応、④セクハラの実事認定の手法等について、複数の内容における各々の改正ポイントや講師の経験や具体的な裁判例を交えて分かりやすく解説した。受講者からは開講前からの活発な事前質問もあり、労務管理面で抱えている課題



について理解を深めた。

生産管理

■現場の技術・技能伝承支援研修

富山県からの受託事業である「現場の技術・技能伝承支援研修」を、6月14日（火）～12月13日（火）までの延べ18日間で、16名が参加して開講中である。

本研修は現場の監督者を対象に、現場の技術・技能の可視化や人材育成方法、専門知識など、監督者にふさわしい知識・技能・態度を総合的に身に付け、効果的に技能伝承を進めることで、職場定着を図ることを目指している。

主任講師のM&P研究所代表棚邊一雄氏と、M&P研究所とやま所長 竹村稔氏から、ステップ



Iリーダーとしての資質の向上として、①監督者の役割、②全体像の理解、③「やらされ感」からの脱却、④「他責」・「思い込み」からの脱却、⑤チームワーク・リーダーシップについて学んだ。

また、ヒューマンズコンサルティング(株)代表取締役 熊原徹司氏を講師に、富岩運河環水公園で



屋外研修「歩行ラリー」を実施し、①思い込みで行動し、失敗を重ねる、②ルールを忘れ勝手な解釈を始める、③あせりによってミスを重ねていくなどのヒューマンエラーを体験し、三現主義（現場・現物・現実）による事実追求の重要性を強く学んだ。

■ものづくりと現場改善

実践セミナー

6月21日(火)・22日(水)、生産管理・生産技術・製造部門の管理監督者を対象に、29名が参加して、インテック大山研修センターで開催した。

講師のM&P研究所代表 棚邊一雄氏は2日間にわたり、①リーダーとしての役割の再認識、②「改善手法」を学ぶ、③職場としての

最大のパフォーマンスの発揮、④学んだ事の整理(発表・講評・決意表明)の4ステップで、受講者の理解度を確認しながら段階を追って講義・指導した。

また、M&P研究所とやま所長 竹村稔氏からは、トヨタ生産方式と標準作業の概要、作業分析について講義があり、演習では玩具のレーシングカーの分解・組立やシャープペンシルの分解を通し



て、改善活動を進めるに当たって必要となる作業時間・設備効率の観測・分析の手法を学んだ。

会員の動き

(50音順)(敬称略)

■代表者の変更(窓口代表者)

株式会社シキノハイテック

代表取締役社長 宮本 昭仁(前:浜田満広)

第一薬品工業株式会社

代表取締役社長 坂田 雅彦(前:寺田 敦)

大協薬品工業株式会社

代表取締役社長 石黒 広一(前:石黒省造)

ダイヤテックス株式会社

代表取締役 今屋 隆信(前:桶屋康裕)

高岡信用金庫

理事長 永岩 聡(前:吉岡 周)

東ソー・エイアイエイ株式会社

代表取締役社長 新谷 晃司(前:林 俊典)

藤堂工業株式会社

代表取締役社長 小松 一成(前:藤堂利一)

富山共同自家発電株式会社

代表取締役社長 小田 満広(前:長 高英)

とやま生活協同組合

代表理事 理事長 小泉 謙二(前:松浦 均)

株式会社日本オープンシステムズ

代表取締役社長 園 博昭(前:大蔵政明)

日本海コンクリート工業株式会社

代表取締役社長 山田 彰弘(前:宮島悦郎)

株式会社ホクタテ

代表取締役社長 上願 宏幸(前:滝野弘二)

北電技術コンサルタント株式会社

代表取締役社長 橋本 学(前:多賀淳二)

北電情報システムサービス株式会社

代表取締役社長 多賀 淳二(前:西野克彦)

株式会社北陸カード

代表取締役社長 南 直樹(前:吉田 剛)

株式会社北陸近畿クボタ

代表取締役社長 久保 力(前:道信和彦)

株式会社北陸銀行

代表取締役頭取 中澤 宏(前:庵 栄伸)

株式会社ヤマシタ

代表取締役 福山 雅典(前:福山邦夫)

燐化学工業株式会社

代表取締役社長 吉村 浩幸(前:大塚 肇)

■役職の変更(窓口代表者)

コーセル株式会社

取締役会長 谷川 正人(前:代表取締役社長)

株式会社タカギセイコー

取締役相談役 八十島清吉(前:代表取締役会長)

中越パルプ工業株式会社

取締役専務執行役員 福本 亮治(前:常務取締役)

日本カーバイド工業株式会社

取締役 常務執行役員 長谷川幸伸(前:取締役 執行役員)

■所在地変更

株式会社タカオカメガ

〒933-0252 射水市七美192-19(前:射水市小島514-1)

三耐工業株式会社

〒930-0041 富山市向川原町2番3号
(前:富山市向川原町2番7号)

株式会社チューリップテレビ

〒930-8539 富山市奥田本町8-24
(前:高岡市丸の内1番40号)

■社名の変更

バイオゾーンメディカル株式会社

(前:丸三製薬バイオテック株式会社)

■ご逝去 ご冥福をお祈りいたします。

石黒 省造 氏

大協薬品工業株式会社 代表取締役会長



表紙
コーヒーノキ

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

レギュラーコーヒーはアラビアコーヒーノキ

コーヒーは今や生活に欠かせない嗜好飲料ですが、このコーヒーの原料がコーヒーノキです。

コーヒーノキはクちなシと同じアカネ科の植物で、狭い意味では主にレギュラーコーヒーに用いられるアラビアコーヒーノキのことを指します。このほかにもインスタントコーヒーに用いられるロブスタコーヒーノキなど約10種類が栽培されていて、それらを総称してコーヒーノキと呼ぶこともあります。

アラビアコーヒーノキはエチオピアが原産ですが、今では全世界で栽培されていて、北緯25度から南緯25度までの熱帯・亜熱帯に主要生産地があり、「コーヒーベルト」と呼ばれています。モカ、(ハワイ)コナ、ブルーマウンテンなどの栽培品種は200以上ありますが、これらの品種とは別に、キリマンジャロ、ブラジル、グアテマラなどの生産地による銘柄があって、最高級

品として有名なブルーマウンテンはジャマイカで生産されたものに限定されます。

観葉植物としてのコーヒーノキ

コーヒーノキは常緑の低木で、光沢のある葉に白い花や赤い実とのコントラストが美しく、冬も5℃以上あれば室内で栽培できるので、観葉植物としても利用されています。成長も速く、種を播いて3～5年で花や実を着けるようになります。

赤い実はコーヒーチェリーと呼ばれ、中に大きな2粒の種子が入っています。完熟した果実から果肉を除去し、種子を乾燥させたものがコーヒーの生豆です。コーヒーノキを育てて、自家製のコーヒー豆によるレギュラーコーヒーを楽しんでみてはいかがでしょうか。

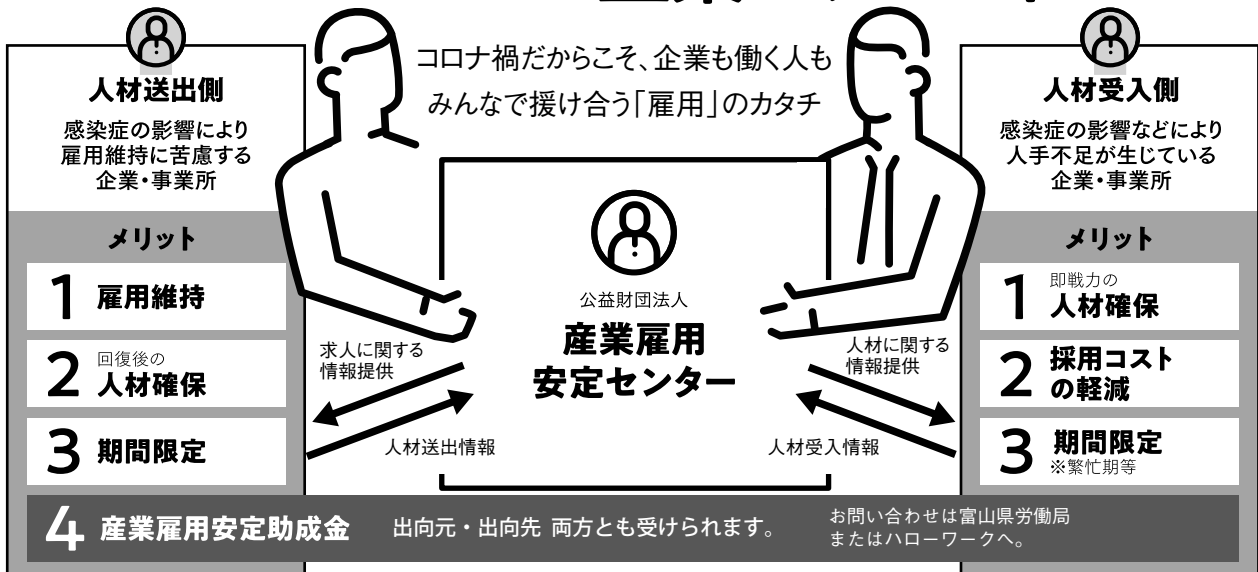


コーヒーノキの果実

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

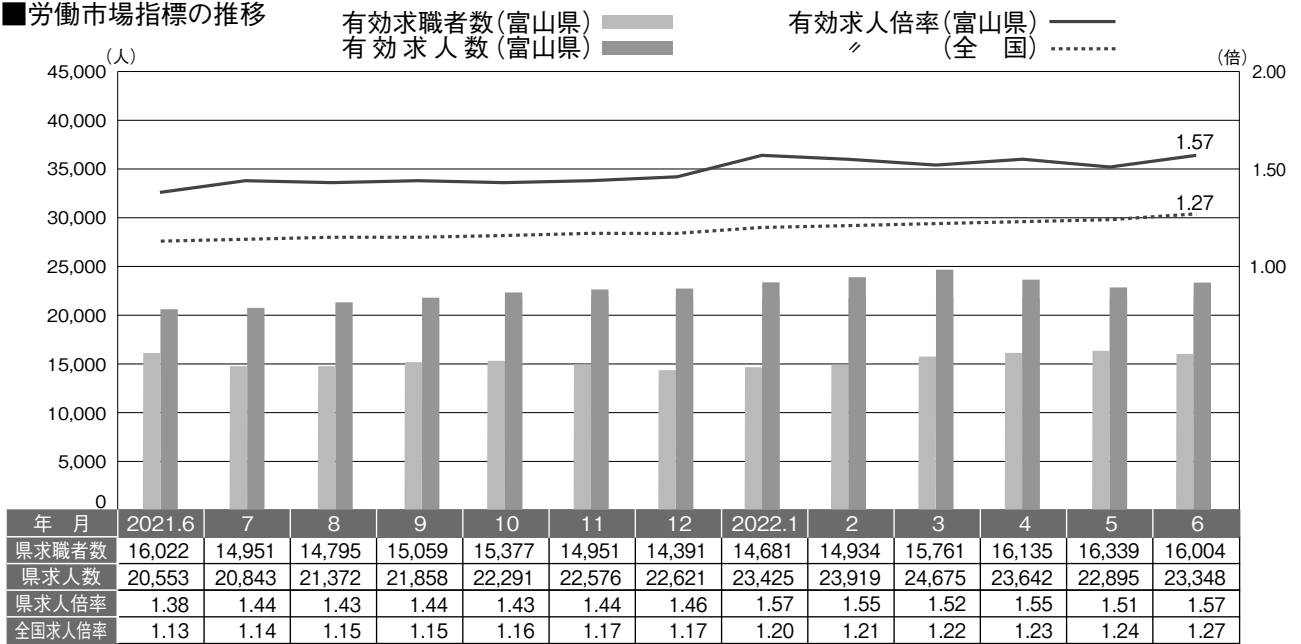
ご利用時間/9:00~17:00
(土・日・祝日は休み)



センターの
ホームページ

労働指標

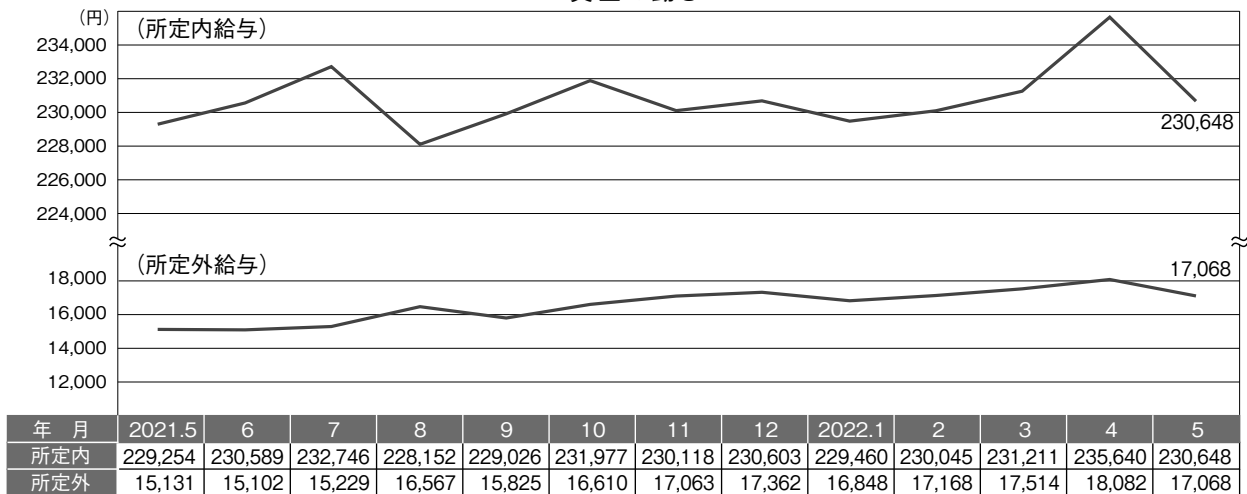
労働市場指標の推移



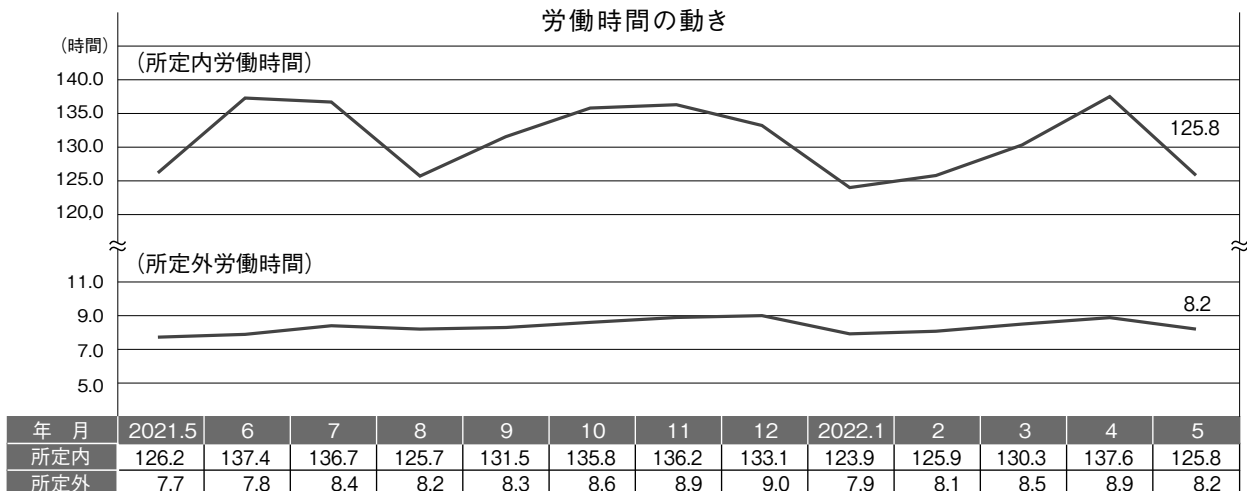
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html
 (注) 2021年12月以前の有効求人倍率の数値は、新季節指標により改定されている。

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>

おしらせ

9月16日(金) 富山地区会員懇談会

場 所：ホテルグランテラス富山（富山市桜橋通り2番28号 電話(076)431-2211）

16:00～17:30 講演会 テーマ 「ワークライフバランス <4階 瑞雲>
男性育児休業取得推進について」

講 師 株式会社技研製作所 専務取締役 前田 みか 氏

17:40～19:00 懇親会 <3階 薫風>

※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あります。

事業予定

2022年 8月16日～10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	8月29日(月)	14:30～17:15	教育委員会「講演会・定例委員会」	教 育	富山経協・研修室 OL
	9月14日(水)	14:00～17:00	品質管理委員会「定例委員会・事例発表会」	品質管理	タワー111ビル 3階スカイホール
	9月15日(木)	15:00～16:50	人事・労務政策委員会「講演会・定例委員会」	人事・労務政策	タワー111ビル 4階ギャラリー
	9月16日(金)	15:30～15:55	理事会		ホテルグランテラス富山
	9月16日(金)	16:00～19:00	富山地区会員懇談会 <small>上記おしらせ参照</small>		ホテルグランテラス富山
	9月22日(木)	15:00～17:00	経営企画・IT委員会「講演会・定例委員会」	経営企画・IT	富山経協・研修室 OL
	9月26日(月)	16:30～17:30	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	富山電気ビルディング
	9月28日(水)	15:00～17:10	環境委員会「勉強会・定例委員会」	環 境	富山経協・研修室
会 員 交 流	9月17日(土)	7:59～	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	呉羽カントリークラブ
講 座 ・ セ ミ ナ ー	8月23日(火)	9:30～16:30	女性社員スキルアップセミナー	教 育	富山経協・研修室
	8月23日(火) 9月6日・13日・27日(火) 10月4日(火)・5日(水)	9:30～17:00	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	インテック大山研修センター 富山経協・研修室 現場実習先企業
	8月24日(水)	9:30～16:30	人事・労務管理セミナー(第2回)	人事・労務政策	富山経協・研修室
	8月25日(木) 9月1日・15日・29日(木) 10月13日(木)	9:00～17:00	実践しながら学ぶ統計の手法活用講座	品質管理	富山経協・研修室
	8月26日(金)	9:30～16:30	財務会計の基礎講座	教 育	富山経協・研修室 OL
	9月 6日(火)・7日(水)	9:30～16:30	ISO14001内部監査員養成講座	環 境	タワー111ビル 4階ギャラリー
	9月 8日(木)	13:30～16:00	労働法実務講座<第2回>	人事・労務政策	富山経協・研修室 OL
	9月 9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
	9月13日(火)・14日(水)	9:30～16:30	自部門戦略立案研修	教 育	富山経協・研修室
	9月21日(水)	9:30～16:30	IE手法による生産現場の改善セミナー	品質管理	富山経協・研修室 OL
	9月21日(水)	9:30～16:30	新入社員フォローアップ研修【A日程】	教 育	タワー111ビル 4階ギャラリー
	9月22日(木)	9:30～16:30	新入社員フォローアップ研修【B日程】	教 育	タワー111ビル 4階ギャラリー
	9月28日(水)	9:30～16:30	購買管理実践セミナー	教 育	オンライン開催
	10月 4日(火)・5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
	10月 6日(木)・12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 7日(金)	13:30～16:30	改善セミナー<基礎編>	教 育	富山経協・研修室 OL
	10月14日(金)	9:30～16:30	ヒューマンエラー未然防止セミナー	品質管理	富山経協・研修室

「富山経協」vol.869

2022年(令和4年)8月号
2022年8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