

富山経協



ムユウジュ (解説・13ページ)

CONTENTS

- 2 2022年春季労使交渉にあたり
経営側の基本スタンス
- 3 連合の方針への見解
- 4 調査報告
2021年冬季賞与支給結果〈最終集計〉
- 5 労働指標
- 6 Top Interview
ホテルニューオータニ高岡 竹田光宏社長
- 8 人事労務管理 INFORMATION
2022年4月1日に改正される健康保険・厚生年金保険
- 9 新春互礼会 (報告)
- 10 事業活動報告
- 10 委員会活動
- 11 講座・セミナー
- 12 新会員の紹介、会員の動き
- 14 おしらせ・事業予定

2022年 春季労使交渉にあたり

経営側の基本スタンス

社内外のさまざまな考慮要素を総合的に勘案しながら、適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力を踏まえ、労使交渉・協議を経て、自社に適した対応を行う「賃金決定の大原則」に則って検討し、「賃金引き上げ」と「総合的な処遇改善」に取り組んでいく方針は、今年も変わりません。特に、大切なステークホルダーである働き手と共に生み出した収益・成果を適切に分配することが重要です。

「賃金決定」にあたっては、業種や企業による業績のばらつきが拡大するなか、業種横並びや一律的な検討は現実的ではありません。「成長と分配の好循環」実現への社会的な期待なども考慮しながら、企業として主体的に検討することが望まれます。

基本給については、収益が高い水準で推移・増大した企業には、制度昇給の実施に加え、ベースアップの実施を含め、積極的な賃金引き上げを、他方、収益が十分に回復していない企業には、事業継続と雇用維持を最優先にしながら、労使が徹底的に議論し、自社の実情にかなった対応を検討してほしいと思います。諸手当については、例えば、テレワークなど柔軟な働き方の進展を踏まえ、自社の諸手当を再検討し、必要に応じて見直すことが考えられます。賞与・一時金（ボーナス）は、短期的な収益の動向を反映する原則・趣旨を踏まえ、収益が増大した企業には適切な分配・支給水準の引き上げを、収益が減少した企業には支給水準のあり方や支給方法を含めた検討が求められます。

「総合的な処遇改善」については、企業が働き手に対して成果を分配する主要な方策であることから、「人への投資」となり得る重要な施策と位置付け、「働きがい」と「働きやすさ」の両面から考えることが有益といえます。「働きがい」を高める施策としては、デジタルリテラシー・スキル向上など自社の変革を担う人材に必要な能力開発を促し、その成長を支援することがカギとなります。「働きやすさ」の向上施策では、フレックスタイム制や裁量労働制など柔軟な労働時間制度の導入・拡大、育児や介護などを抱える社員への仕事との両立支援策の拡充などが考えられるでしょう。

企業を取り巻く経営環境が激変するなか、企業の発展と働き手の成長をともに実現するためには、労使一体による「協働」が不可欠です。企業と労働組合は「経営のパートナー」として、未来を見据えながら、自社の諸課題にとどまらず、事業活動を通じて社会課題の解決にとともに取り組んでいく、未来志向の労使関係を目指すことが望まれます。

未来志向の労使関係

経営のパートナー

企業と労働組合は、自社の持続的な発展に取り組む「経営のパートナー」として、自社の置かれている経営状況や課題などを共有しながら、賃金などの労働条件や総合的な処遇改善など幅広いテーマについて真摯に話し合い、さまざまな施策を実現

春季労使交渉に限らず、通年にわたって議論

社会課題の解決に共に取り組み、
「社会の安定帯」としての役割を協調しながら果たすことで、
未来志向の労使関係を目指していく

連合の方針への見解

企業と働き手を取り巻く環境変化への対応の必要性や、コロナ禍で影響を受けている産業・企業への配慮など、基本的な考えにおいて経団連と共通している部分は多いです。賃金要求については、「賃上げ分2%程度」「定期昇給相当分含め4%程度」という指標を掲げていますが、業種や企業で業績がばらつく「K字型」回復の様相が長期化するなか、一律ではなく、個々の企業に適した対応を検討することが現実的です。

連合の春季生活闘争方針（概要）

連合は、2022春季生活闘争において「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を打ち出しています。具体的には、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組み——を柱と位置付けています。そのうえで、感染症対策を図りながら景気を安定的に回復させるとともに、中期的に分配構造を転換し「働くことを軸とする安心社会」の実現を目指すとの考えを示しています。

加えて、建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配を図り、広く社会に波及させていくことを掲げています。

<月例賃金の要求内容>

すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みをより強力に推し進めるとしています。

具体的な要求指標としては、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むとして、「賃上げ分2%程度」「定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げ」を目安として示しています。

「格差是正」では、企業規模間と雇用形態間のそれぞれの目標水準と最低到達水準を前年から数千円単位で引き上げ、その到達を目指すとしています。

「底支え」では、企業内最低賃金協定の締結を求め、目標水準を前年から50円引き上げ、時給1,150円以上としています。

企業規模間の格差是正の取り組みについては、中小組合（組合員数300人未満）に対して、賃金カーブ維持相当分を確保したうえで、自組合の賃金とさまざまな指標を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額での要求を求めています。賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、「賃金カーブ維持分4,500円」に「賃上げ目標額6,000円」を合算した「総額1万500円以上」を目安とする要求水準を掲げています。

<賃金以外の要求内容>

日本の生産年齢人口が減少の一途をたどっており、コロナ禍から経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要としています。そのうえで、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、ワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など、職場の基盤整備に向けた総体的な議論と協議を呼びかけています。

連合の闘争方針を踏まえ、傘下の主要な産業別労働組合は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

2021年冬季賞与支給結果〈最終集計〉

1. 県内

189社 単純平均492,123円
前年比7.08%増 — 2年ぶりプラス

富山経協は12月27日、「2021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189社の支給額平均は492,123円で、今回回答のあった企業の前年同期の支給額平均（459,575円）と比べると、金額で32,548円、率で7.08%増と、全22業種のうち13業種が増加した。2020年冬（金額で48,975円、率で9.45%減）からの2年ぶりのプラスとなったものの、コロナ前の水準には戻っていない。

業種別では、製造業は前年同期比8.83%増加の491,693円、非製造業は同5.30%増加の492,576円となった。

製造業では12業種中8業種で増加し、汎用・生産機械器具が45.62%、木材・パルプ・紙が18.80%、その他製造業が18.78%増加となった反面、プラスチック・ゴムは7.47%の減少となった。

非製造業では10業種中5業種で増加し、その他非製造業が17.78%、卸・小売が11.69%増加となった反面、宿泊・飲食・生活関連が2.33%減少となった。（表1）

2. 全国大手

164社 単純平均740,290円
前年比3.49%減

日本経団連が12月22日に取りまとめた「2021年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果（単純平均・最終集計）」によると、調査対象の全国大手企業（主要21業種、大手254社）のうち、集計可能な164社の妥結額平均は740,290円で、前年同期の最終妥結実績（164社、767,031円）と比べると、26,741円（3.49%）の減少となった。

業種別では、製造業は前年同期比1.58%減少の738,748円、非製造業は同10.05%減少の746,413円となった。（表2）

（表1）県内企業の2021年冬季賞与・一時金支給結果〔単純平均〕
〔最終集計—2021年12月27日〕 （一社）富山県経営者協会

| 業 種 | 社数 (社) | 2021年 冬季 支給額 (円) | 2020年 冬季 支給額 (円) | 前年同期比 (%) |
|-------------------|-----------|----------------------|----------------------|-----------------|
| 食 料 品 ・ 飲 料 | 4 | 361,019 | 358,613 | 0.67 |
| 織 維 | 2 | 232,064 | 207,888 | 11.63 |
| 木 材 ・ パ ル プ ・ 紙 | 5 | 500,335 | 421,149 | 18.80 |
| 印 刷 | 4 | 339,428 | 334,499 | 1.47 |
| 化 学 | 21 | 609,499 | 625,504 | △2.56 |
| プ ラ ス チ ッ ク ・ ゴ ム | 7 | 408,799 | 441,823 | △7.47 |
| 鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属 | 4 | 495,750 | 530,750 | △6.59 |
| 金 属 製 品 | 14 | 459,652 | 406,564 | 13.06 |
| 汎用・生産機械器具 | 17 | 469,055 | 322,117 | 45.62 |
| 電子・電気機械器具 | 9 | 530,397 | 475,407 | 11.57 |
| 輸送用機械器具 | 5 | 473,771 | 486,634 | △2.64 |
| その他製造業 | 5 | 546,219 | 459,862 | 18.78 |
| 建 設 | 15 | 632,066 | 617,925 | 2.29 |
| 電 気 ・ ガ ス | 3 | 601,021 | 602,579 | △0.26 |
| 情 報 通 信 | 11 | 497,632 | 500,710 | △0.61 |
| 運 輸 | 14 | 331,733 | 320,563 | 3.48 |
| 卸 ・ 小 売 | 20 | 440,949 | 394,805 | 11.69 |
| 金 融 ・ 保 険 | 4 | 589,780 | 598,664 | △1.48 |
| 宿泊・飲食・生活関連 | 4 | 193,097 | 197,705 | △2.33 |
| 学術・専門・技術サービス | 8 | 556,668 | 498,552 | 11.66 |
| 教育・医療・福祉 | 5 | 647,927 | 653,357 | △0.83 |
| その他非製造業 | 8 | 533,906 | 453,294 | 17.78 |
| 総 平 均 | 189 | 492,123 (579,263) | 459,575 (525,767) | 7.08 (10.17) |
| 製 造 業 平 均 | 97 | 491,693 (577,879) | 451,797 (494,777) | 8.83 (16.80) |
| 非 製 造 業 平 均 | 92 | 492,576 (581,489) | 467,776 (575,597) | 5.30 (1.02) |

（注）①調査対象469社のうち、集計可能な回答のあった189社の数値である。
②「2020年冬季支給額」は、今回「2021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1社当たりの単純平均、下段の（ ）内は1人当たりの加重平均である。

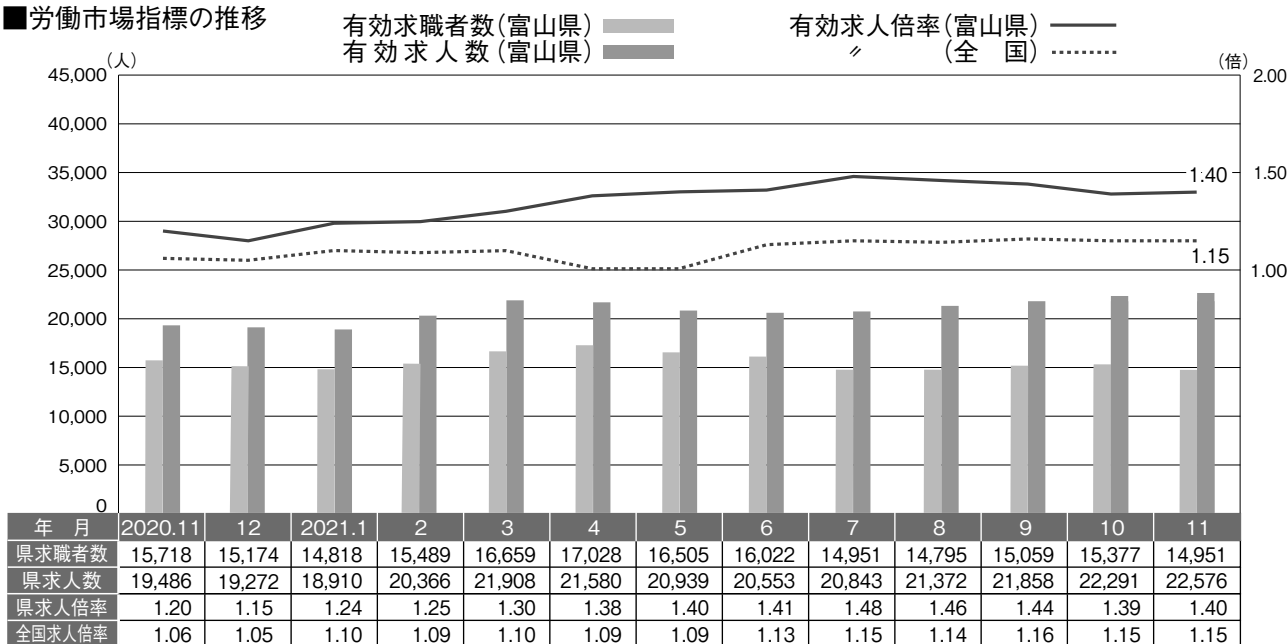
（表2）全国大手企業の2021年年末賞与妥結結果〔単純平均〕
〔最終集計—2021年12月22日〕 （一社）日本経済団体連合会

| 業 種 | 2021年 年末 | | 2020年 年末 | | 前年同期比 (%) |
|-------------|----------|----------------------|----------|----------------------|--------------------|
| | 社数(社) | 妥結額(円) | 社数(社) | 妥結額(円) | |
| 総 平 均 | 164 | 740,290 (820,955) | 164 | 767,031 (865,621) | △3.49 (△5.16) |
| 製 造 業 平 均 | 131 | 738,748 (853,475) | 130 | 750,621 (864,862) | △1.58 (△1.32) |
| 非 製 造 業 平 均 | 33 | 746,413 (712,019) | 34 | 829,774 (868,431) | △10.05 (△18.01) |

（注）①調査対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要21業種大手254社
②「2020年年末」の数値は、2020年12月22日付の集計結果である。
③「平均」欄の上段は1社当たりの単純平均、下段の（ ）内は1人当たりの加重平均である。

労働指標

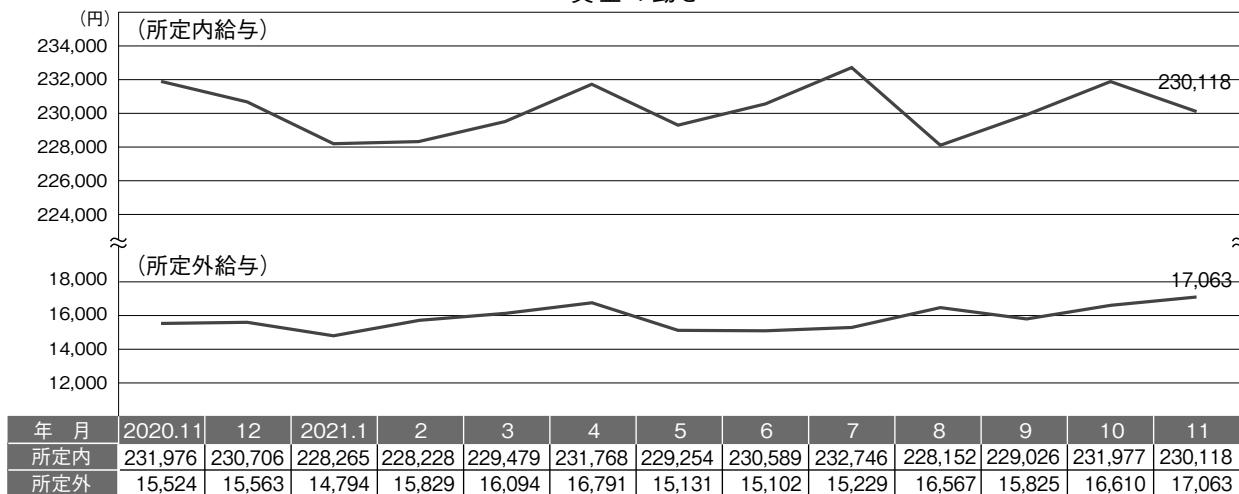
労働市場指標の推移



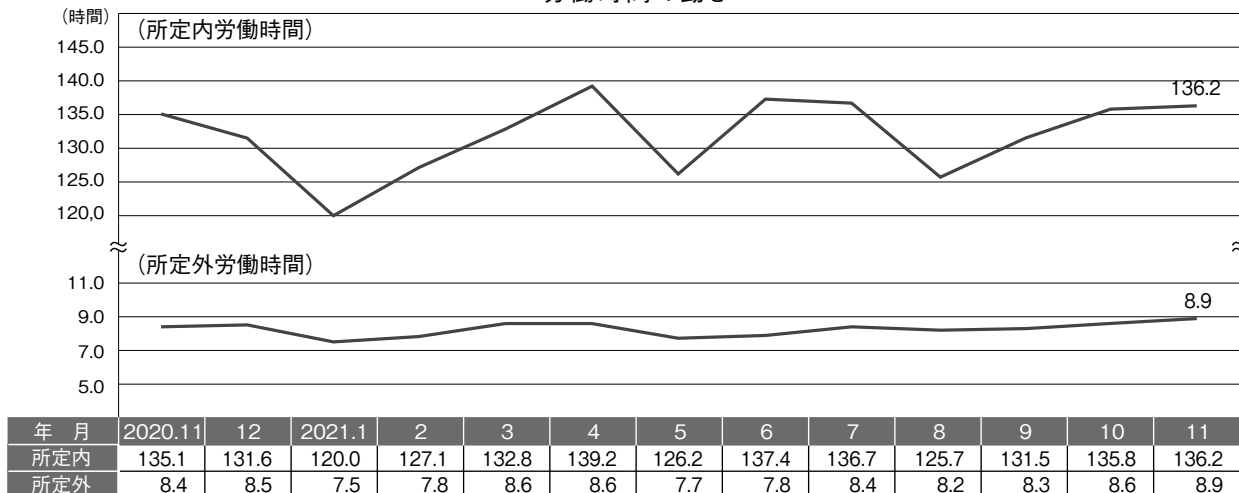
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html

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>

地元貢献・連携で 魅力の創出

「さすが」と言われる姿をめざす

株式会社ホテルニューオータニ高岡
代表取締役社長

竹田 光宏 氏



昨年10月に開業35周年を迎えられました。概略をお伺いします。

「高岡にシティホテルを」との声に、地元企業が中心となって出資して1983年に法人を設立し、86年10月1日にオープンしました。91年から北陸自動車道の有磯海サービスエリア（SA）下り線の営業を受託し、現在は小矢部川SA下り線も運営しています。95年にはニューオータニ高岡フードを設立し、オリジナル「ます寿し」の

製造販売もしています。

新型コロナウイルスにより厳しい環境にあります。

前期は過去最大の赤字を計上した中、私は昨年6月に社長に就任しました。全国的に感染者が増加し、客室稼働率は10%程度にまで落ち込みましたが、感染者数の減少に伴い10月以降は状況が回復し、満室になる日もありました。

飲食・宴会部門は、テイクアウト弁当に頼らざるをえませんでし

たが、懇親会や歓送迎会が行えない中でご利用いただき、リピートも多くいただきました。宴会は、家族単位や小規模の会食をはじめ、昨年末には100人程度の会合も開かれるまでに回復しましたが、1月中旬から感染拡大の影響をダイレクトに被っています。

SAも昨年9月末の緊急事態宣言解除後は、交通量が増えて急回復しましたが、感染拡大によって再び苦戦が続いています。外部環境のせいにするのははばかられませんが、人々が行動を控える中ではどうすることもできません。SA事業は安定した利益を出してきただけに、早く通常に戻り、様々な需要喚起策にも期待したいです。**新型コロナへの対応を教えてください。**

感染防止の安全対策の徹底は当然ですが、利用客の減少に伴いパートやアルバイトのシフトを適正化したことで、マネージャークラスもプレーヤーとして現場で頑張ってくれています。ただ、回復期に入っても、サービスの質を保つためレストランなどで休業日を設けざるを得ず、お客様の要望に答えられていません。食材なども値上がりしており、コストアップの課題も解決しなければなりません。

—観光・文化の起点として—
どのような手を打っていらっしゃいますか。

ホテル業界のデータ分析によると、客室単価を犠牲にしても、稼働率を向上させることはできなくなったと言われています。価格調整で宿泊需要を喚起できる状況にはないということで、価格以外の魅力の提案が必要になります。

昨年は年末年始をお子様連れで

ホテルで過ごしてもらおうファミリープランを企画して好評でした。また、コロナで修学旅行の行き先が県内に変更となり、高岡を訪れた県東部の10余りの学校にランチでテーブルマナー講習を行いました。ホテルのプロから学ぶのは良い機会だと思います。

当ホテルは観光だけでなく、様々な面から頼りにされる存在だと認識しており、それらを事業に活かしてご期待に応え、新たな価値のご提供につなげていきたいと考えています。

例えば具体的にお聞かせください。

私は高岡出身で、これまで勤めた三協立山、チューリップテレビ時代には利用客として、営業先として当ホテルへ足を運んできました。地元経済界との結びつきが強く、多くの株主様や、仕入れ先、取引先もほとんど地元で、食材も地元から多く仕入れており、地域に対する私どもの責任は大きいと感じています。

また、周辺は魅力にあふれ、まちの活性化に取り組む人たちも多くなります。色々な人と連携して、地域を盛り上げていく役割も担っていきたくと考えています。

既に、瑞龍寺、勝興寺と提携してブライダルをプロデュースしています。地元の歴史・文化・伝統工芸とのコラボや、経済界などと

も連携していくことで、地域の魅力向上にも貢献できる企画・サービスを提案していきたいと思っています。

-風通しの良い風土づくり-

外部の視点をもってホテル経営に入られました。どのようなホテルを目指されますか。

ホテルの語源は「ホスピタリティ」から来ており、客人を保護するという意味と、もてなしの中で宿主と客人がひとつになるという意味があります。社長に就任したとき、今年度の新入社員に「ホテル業界を選んだ皆さんは、素晴らしい。人に興味を持つ人だから」と話しました。ホテルは人との関わりの中にあり、人に興味を持って働く素晴らしい仕事だと思います。

幹部会議では、お客様の期待と、現在提供しているサービスのギャップはどこにあるのかを日々の課題として考えてほしいと話しています。お客様の声や不具合の情報などは社内のイントラネットで共有できるようになっていますが、大切なのは現場のスタッフ一人一人の実践です。これまでのノウハウやスキルがホテル運営の根幹で、経験豊富なベテラン社員に支えられています。一方で過去の成功体験だけに頼らず、課題は部下

やアルバイトの方々と共有し、一緒にサービスレベルの向上を図っていけるよう、研修に力を入れています。現場スタッフが何を感じているのかを、責任者がわかるくらい風通しの良い企業風土を目指して取り組んでいるところです。ホテルのサービスは、まさに一人一人のスタッフから生まれます。

「何となく感じがいい」というのがいいなと思います。東京や大阪のニューオータニと連携して一流の研修を受けていますが、色々な考えの社員がいる中で、「さすがホテルニューオータニ高岡」と言われる姿を最大の価値基準に据えました。それを合言葉に、スタッフ一人一人が様々な局面で実践できるようになれば、お客様にご期待以上のサービスを提供できると考えています。

私はこれまでの人生で、人とのつながりの積み重ねの中で生きてこられたことに感謝しています。地元から頼りにされていることを肝に銘じ、地元の人からも、訪れるお客様からも「さすが・・・！」と言われるよう、感じていただけるよう、スタッフ全員で向上していきます。

会社概要

株式会社ホテルニューオータニ高岡

設立：1983(昭和58)年7月
開業：1986年10月
所在地：高岡市新横町1番地
資本金：9,000万円
事業内容：ホテル(宿泊、レストラン、宴会、婚礼等)、高速道路サービスエリア運営受託
従業員数：148名(2022年1月現在)
売上高：13億9,770万円(2021年3月期)
事業所：有磯海サービスエリア下り線、小矢部川サービスエリア下り線
関連会社：ニューオータニ高岡フード(株)
URL：<https://www.newotani-takaoka.co.jp/>

略歴

1956(昭和31)年12月高岡市生まれ。関西大学社会学部卒。1985年三協アルミニウム工業(株)(現三協立山(株))に入社し、三協立山(株)広報・IR部長兼秘書室長、財務経理統括室長などを歴任。2015年チューリップテレビ(株)取締役、常務を経て、2021年6月(株)ホテルニューオータニ高岡代表取締役社長就任。



焼き立てホテルメイドのパン、スイーツが並ぶカフェで

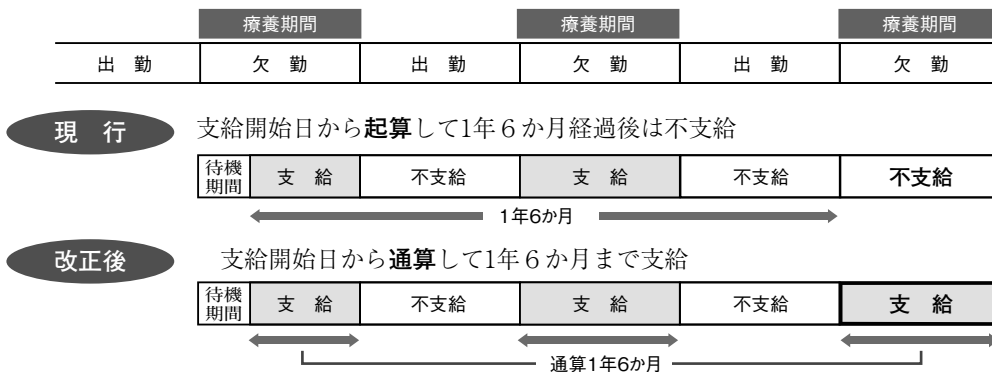
2022年4月1日に改正される健康保険・厚生年金保険

傷病手当金制度の改正（健康保険法）

現行制度では、傷病手当金の受給できる期間は、支給開始から1年6か月となっています。途中、傷病が回復し、一旦職場復帰した後、再び働けなくなったというような場合でも期間が延長されるということはなく、1年6か月経過後は不支給となります。たとえば、癌などのように一旦職場復帰し一定期間をおいて再発により再び休業しなければならない傷病の場合でも、支給開始から1年6か月を超えると自動的に支給が終了してしまうため、十分な補償が受けられない点が問題とされていました。しかし、改正後は、実際に傷病手当金を受給していた期間を通算して1年6か月経過するまでは、給付を受けられることになります。

注：共済組合は、すでに通算での支給がされています。

傷病手当金の支給期間



<出典> 傷病手当金について（厚生労働省）

現在傷病手当金を受給している方（2020年7月2日以降に支給開始し、2021年12月31日までに支給開始から1年6か月経過していない方）は、法改正後の適用が受けられることになります。

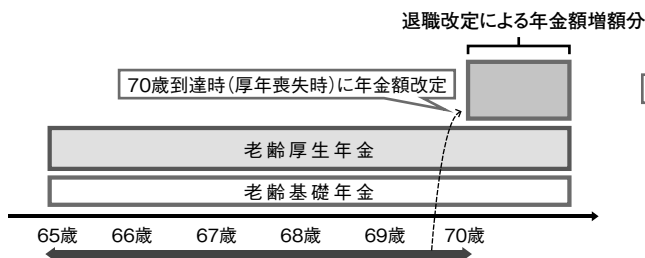
65歳以上の被保険者に在職定時改定の導入（厚生年金保険法）

現行制度では、老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労する場合、資格喪失時（退職時・70歳到達時）にしか年金額の改定は行われていません。

しかし、65歳以上の就労が増加しており、就労効果（年金額の増額）を早期に反映する目的から、65歳以上の対象者については見直して、在職中であっても年金額の改定が行われるようになります。（毎年1回、10月分から）

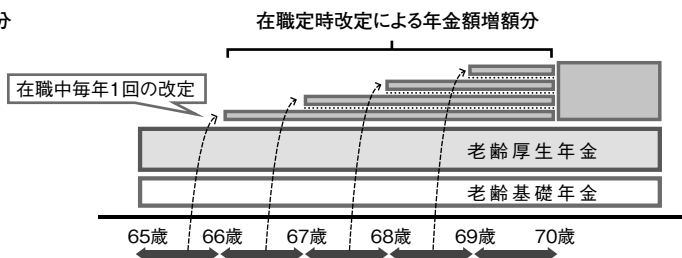
現行

70歳まで継続就労のケース



見直し内容

・標準報酬月額20万円で1年間就労した場合
⇒+13,000円程度/年(+1,100円程度/月)



<出典> 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要（厚生労働省）

新春互礼会

1月4日(火)、ANAクラウンプラザホテル富山で、県内経済5団体（当協会、富山県商工会議所連合会、富山経済同友会、富山県中小企業団体中央会、富山県商工会連合会）による新春互礼会を開催した。

来賓に新田知事はじめ各市町長、金井北陸経済連合会長、渡部経済産業省中部経済産業局電力・ガス事業北陸支局長、長谷川財務省北陸財務局富山財務事務所長、小川日本銀行富山事務所長を控え、当協会の会員161名を含む、総勢360名が出席した。

はじめに、高木商工会議所連合会会長が「世界経済の先行きは不透明だが、富山県の経済、日本の経済を良くしていこうという気概と覚悟を持った一年としたい」と開会の挨拶を行った。次に、来賓を代表して新田知事が昨年を振り返り「本来、県や市町村は、民間が活躍できる環境を整えなければいけないが、去年は自粛をお願いせざるを得なかった。今年は、民間が引っぱり、役所が支え



高木県商工会議所連合会会長



来賓の新田知事



山下富山経協会長



るといふ一年になるよう、一日も早く戻していきたい」と祝辞を述べた。

来賓紹介の後、歓談に入った。今年も新型コロナウイルス感染拡大防止のため、昨年と同様に鏡開きや食事の提供は行わず、マスクを着けて交流を深めた。和やかな歓談が続くなか、当協会の山下会長が「富山県の限りない発展のため、各団体がしっかりと活動で臨む一年としたい」と締め、お開きとなった。

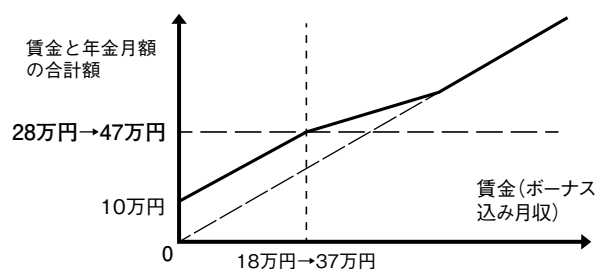


▶ 人事労務管理 INFORMATION

60歳～64歳の在職老齢年金・支給停止基準額の引き上げ(厚生年金保険法)

老齢厚生年金を受給しながら就労している場合、収入金額に応じて老齢厚生年金の一部または全部が支給停止となりますが、現行制度では、60歳～64歳までと、65歳以上（高在老）とで、支給停止の基準となる金額が異なっており、60歳～64歳未満の方の支給停止基準額28万円（夫婦2人の標準的な年金月額を基準に設定）は、65歳以上の方の基準額47万円（現役男子被保険者の平均月収を基準に設定）より19万円低く設定されています。このため低い基準額以内での働き方を選択するケースが多くみられるなど就労に対する影響が大きいと、支給停止となる基準額が65歳以上と同額に引き上げられます。

イメージ図(※年金額は10万円と仮定)



<出典>年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要（厚生労働省）

事業活動報告

2021年12月10日～2022年2月10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 | 品質管理委員会「定例委員会」 | 品質管理 | 12月10日(金) | タワー111ビル スカイホール | 35名 |
| | 教育委員会「定例委員会」 | 教育 | 12月13日(月) | 富山経協・研修室 | 19名 |
| | 総務交流委員会「定例委員会」 | 総務交流 | 12月15日(水) | 富山電気ビル | 13名 |
| | 経営企画・IT委員会「定例委員会」 | 経営企画・IT | 2月4日(金) | 富山電気ビル | 11名 |
| 会員交流 | 新春互礼会 | | 1月4日(火) | ANAクラウンプラザホテル富山 | 161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14日(火) 1月18日(火) | 実習企業(3社)、富山経協・研修室 タワー111ビル スカイホール | 11名 |
| | 品質管理入門講座<実践編> | 品質管理 | 1月20(木)・26(水)・27日(木) 2月9日(水) | 富山経協・研修室 | 12名 |
| | CS顧客価値実現セミナー | 教育 | 1月18日(火) | 富山経協・研修室(OL) | 13名 |
| | 企業行動倫理研修 | 教育 | 1月25日(火) | 富山経協・研修室 | 7名 |
| | 企業間交流若手社員活性化セミナー | | 1月28日(金)、2月4日(金) | 富山経協・研修室 | 17名 |
| | 企業間交流中堅社員活性化セミナー | | 2月8日(火) | 富山経協・研修室 | 18名 |
| | 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 | 2月10日(木) | 富山経協・研修室(OL) | 15名 |

委員会活動

総務交流委員会

■ 定例委員会

12月15日(水)、矢野委員長はじめ委員13名が出席して富山電気ビルで開催した。

矢野委員長挨拶の後、事務局より、2021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)の実施状況を報告した。

2022年度事業計画(案)については、定例委員会、定期調査・経営

課題調査、会員交流事業(ゴルフコンペ、ボウリング大会)、企業見学会、2022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、調査活動は回答件数増加の工夫を図り、ゴルフコンペやボウリング大会は新型コロナの感染状況やワクチン接種状況を考慮して実施するこ



と。企業見学会は、開催に向け調整を進めて実施することが要望された。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

12月13日(月)、定例委員会に合わせて勉強会を富山経協・研修室で開催した。

第一部・勉強会は「新人・若手を離職させない上司の管理・育成法」をテーマに(公財)日本生産性本部 風土改革コンサルタントの石川歩氏を講師に招き、品川委員長はじめ17名が出席した。

第二部・定例委員会は19名が参加した。品川委員長の挨拶後、事務局より2021年度事業の実施状況



を説明し、研究部会活動「With コロナ禍に適したリアル研修とオンライン研修の共存研究」について中陳部会長より報告があった。

2022年度事業については、定例委員会は委員アンケート結果を参



考にして講演会や勉強会、見学会を併せて行うこと、研究部会のテーマ「各社の人材育成の課題と取り組みの共有と自社人材育成の改善提言」、講座・セミナーの内容などについて審議し、承認された。

品質管理委員会

■ 定例委員会

12月10日(金)、谷川委員長はじめ委員・担当者合わせて35名が出席してタワー111ビル スカイホールで開催した。

谷川委員長挨拶の後、2021年度事業活動について報告し、2022年度の事業計画(案)について審議した。委員会活動は基本的には2021

年度を引き継いで進め、具体的には4月の幹事会で検討すること、講座・セミナーは引き続き募集定員を削減し開催すること、状況に応じてオンライン併用も検討することなど事務局案で承認された。

委員会の後、佐藤鉄工(株)、(株)シキノハイテック、富士フィルム富山化学(株)から事例発表があり、発



表テーマにもとづき、6班に分かれてディスカッションを行った。

経営企画・IT委員会

■ 定例委員会

2月4日(金)、萩中委員長はじめ11名が出席して、富山電気ビルで開催した。

萩中委員長挨拶の後、事務局より委員交代の紹介と、2021年度事業活動について報告した。2022年度事業計画(案)の審議では、協会

テーマ「働き方改革のさらなる深化」に基づき情報発信・運営を企画し、勉強会(講演会)、経営課題調査テーマ協議などを実施、また、コロナで中止していた次世代経営者セミナーの開催に向け取り組むことが承認された。次回委員会は6月9日にDXをテーマにした第



一回目勉強会と併せて開催する。

講座・セミナー

■ 企業行動倫理研修

1月25日(火)、7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)対策に役立つ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

階層別研修

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、参加者は理解を深めた。

共通

■ CS顧客価値実現セミナー

1月18日(火)、13名(会場2名、オンライン11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、正解がないとされるビジネスの世界でニューノーマル社会経済に向けたイノベーションがカギになり得るとした上で、あらゆる部門・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解説した。さらに、事例を通して「全社員が営業マン」であるというサービスマインドを学び、顧客の満足・感動へ結びつく体験を提供するために必要なことは何か、全員で価値



観を共有して成果を上げるチーム・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。

講座・セミナー

■ 企業間交流

■ 若手社員活性化セミナー

1月28日(金)、2月4日(金)、17名が参加して、富山経協・研修室で開催した。本セミナーは今年度、富山県より受託した「とやま企業間交流応援事業」の一環である。

社会保険労務士でアソシエメンタルオフィス合同会社代表の中村

まゆみ氏を講師に、1日目は「効果的な仕事の進め方」をテーマに、ゲーム形式でインバスケットの基礎知識を学び、問題解決力向上に向けて仕事の進め方を見直した。

2日目は「チームビルディング」をテーマに、『LEGO® SERIOUS PLAY メソッド』を活用して考えを整理し、課題や問題点を見出し、



新しい価値や発想に結び付けていくことを体感した。

生産管理

■ 現場の技術・技能伝承支援研修

2021年6月15日(火)から開講した富山県からの受託事業「現場の技術・技能伝承支援研修」は、1月18日(火)にタワー111ビルスカイホールで開催し、18日間の全日程を終え閉講した。

この研修は、ものづくり企業の将来を担う中核人材を育成するた

め、リーダーとしての「意識改革」、徹底した「事実の観察」の必要性と実践、「良い流れ」をつくることの重要性の理解、実践に必要な手法(QC、PM、IE)の習得、プレゼンテーション能力の向上をねらいとしており、最終日の1月18日には、異業種企業での実践活動の成果発表、および個人の決意表明が



あり、各派遣先の上司が見守る中、受講者11名が修了証を手にした。

品質管理

■ 品質管理入門講座<実践編>

1月20日(木)から2月9日(水)までの4日間の日程で、12名が参加し富山経協・研修室で開催した。

この講座は、品質管理の基本を習得し職場での活用を目指す人を対象に、QC七つ道具を利用したグループディスカッションを中心に模擬改善活動を通して、職場での活用方法を学ぶ「実践型プログ

ラム」となっている。

講師にOffice Q&M代表の向川博氏とM&P研究所とやま所長の竹村稔氏を招き、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、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手順につい



て、グループディスカッションを行いながら異業種交流を通じて実践的に学んだ。

新会員の紹介

■ T.トラスト株式会社

所在地 富山市中島1丁目10番15号
代表者 代表取締役 岡部雅弘
設立 2013年(平成25年)12月
資本金 1,000万円
従業員 県内32名
事業内容 自動車整備業



会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更(窓口代表者)

株式会社北日本新聞社

代表取締役社長 蒲池 誠(前:駒澤信雄)

東洋化工株式会社

代表取締役社長 中田 充(前:中田守人)

富山小林製薬株式会社

代表取締役社長 杉谷 博範(前:永野 淳)

株式会社ナチ日本海ベアリング

代表取締役 中山 正之(前:折口鉄治)

ナチハイドロリクス株式会社

代表取締役 柚木 芳則(前:前沢則浩)



表紙
ムユウジュ

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

仏教の三聖樹、生誕の樹

「仏教の三聖樹」と呼ばれる樹があるのをご存知でしょうか。釈迦の生涯にゆかりのある樹で、1つ目は生誕にちなむムユウジュ（無憂樹）です。釈迦の生母である麻耶夫人がこの樹の花を愛でようと手を伸ばした時に釈迦が生まれ出て、7歩あゆみ、「天上天下、唯我独尊」と声を上げたとされています。

インド原産のマメ科の高木で、花びらは退化しており、長さ5cmほどの筒状の萼の先が4枚に分かれて花びらのように見え、雄しべと雌しべは長く突き出しています。毎年2月頃に、熱帯雨林温室で赤い花を咲かせます。

解脱の樹、涅槃の樹

2つ目は解脱（げだつ）の樹、インドボダイジュ（印度菩提樹）。釈迦がこの木の下で悟りを

開いたとされています。シナノキの仲間を菩提樹と呼ぶこともありますが、インドボダイジュはクワ科の植物で、全く違うものです。植物園では釈迦の座像を製作して、温室のインドボダイジュの下に展示しています（写真下）。

3つ目はフタバガキ科のサラノキ（沙羅樹）。サラソウジュ（沙羅双樹）とも呼ばれ、この樹の下で釈迦が入滅（死去）したと伝えられます。日本の寺院に仏教聖樹として植えられているのはツバキ科のナツツバキで、本物のサラノキはインド原産の熱帯高木のため温度が必要です。

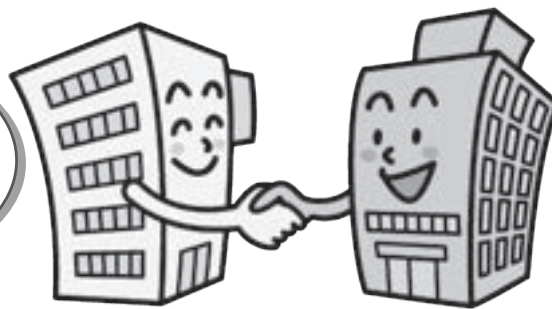
中央植物園の温室にはこの三聖樹が揃っていて、以前、熱心なお寺とその門徒さん達が、県外から見に来られたことがありました。



インドボダイジュの下に展示した釈迦悟り像

企業間の人材マッチングを支援しています。

人材が不足しており、
補充を検討
されるとき



人員に余剰感があり、
雇用調整を検討
されるとき

まっ先にご相談ください。

企業間の出向・再就職の専門機関 1987年(昭和62年)設立



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10F TEL 076-442-6900
ご利用時間/9:00 ~17:00 (土・日・祝日は休み) FAX 076-439-2860

全国ネットの人材情報
最新情報をお届けしています。

<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

日本経団連

「経営労働政策特別委員会報告」

説明動画配信 (富山経協 会員限定)

～2022年度労使交渉 経営側の基本姿勢を解説～

配信期間：2月4日(金)～3月30日(水)

対象：経営者、人事労務担当役員・部門長・担当者

視聴法：富山経協ホームページの「会員専用ページ」の「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 椋田 哲史 氏

例年の「労使交渉セミナー」は、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、昨年同様、オンデマンド配信にて実施します。

新入社員合同研修

A日程 4月7日(木) 9:30～16:40
B日程 4月12日(火) 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

対象：新入社員 (第2新卒社員含む)

受講料：会員 7,700円 / 会員外 15,400円(税込)
(昼食代、テキスト代を含む)

定員：両日程各60名(先着順)

講師：
(公財)日本生産性本部 林 正和 氏
主席経営コンサルタント
(株)コトノハ代表 廣川奈美子 氏
島崎社会保険労務士事務所所長 島崎裕美子 氏
(一社)富山県経営者協会副会長 矢野 茂 氏
北陸電気工事株式会社代表取締役社長

事業予定

2022年 2月15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22日(火) | 14:30～16:00 | 品質管理委員会「定例委員会」 | 品質管理 | 富山経協・研修室 OL |
| | 2月24日(木) | 15:00～17:00 | 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 4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 4日(金) | 16:30～ | 幹事会 | | 富山電気ビル |
| | 3月 4日(金) | 17:15～ | 理事会 | | 富山電気ビル |
| | 3月 7日(月) | 15:00～16:20 | 教育委員会「映像見学会・定例委員会」 | 教 育 | 富山経協・研修室 |
| | 3月10日(木) | 14:00～15:30 | 総務交流委員会「施設見学会」 | 総務交流 | (株)タニハタ |
| | 4月12日(火) | 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15日(火)・16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17日(木) | 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22日(火) | 13:30～16:30 | 企業間交流中堅社員活性化セミナー | | タワー111ビル4階ギャラリー |
| | 2月25日(金) | 14:00～16:00 | 省エネルギーセミナー | 環 境 | 富山経協・研修室 OL |
| | 3月 2日(水) | 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 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 |
| | 3月10日(木) | 13:30～16:30 | 改善レベルアップセミナー(業務改善・応用編) | 教 育 | 富山経協・研修室 OL |
| | 4月 7日(木) | 9:30～16:40 | 新入社員合同研修 <A日程> 上記「おしらせ」参照 | 教 育 | タワー111ビル スカイホール |
| | 4月12日(火) | 9:30～16:40 | 新入社員合同研修 <B日程> 上記「おしらせ」参照 | 教 育 | タワー111ビル スカイホール |
| 4月14日(木) | 9:00～17:00 | 品質管理入門講座 <基礎編> | 品質管理 | タワー111ビル4階ギャラリー | |

「富山経協」vol.866

2022年(令和4年)2月号
2022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