Vol. 884

富山経協

カリン（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）「人口減少社会を考える―未来への責任―」
4　調査報告
　2024年 新入社員フォローアップ意識調査
5　労働指標
6　Top Interview
　ＫＥＣ　津川淳会長、中川雅弘社長
8　人事・労務政策委員会 講演要旨
　「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」
10　人事労務管理 INFORMATION
　富山県の最低賃金、業務改善助成金、
　富山県賃上げサポート補助金
12　事業活動報告、理事会、委員会活動
15　講座・セミナー、参加者NOTES
18　会員の動き
18　新会員の紹介
20　おしらせ
20　事業予定

2024 10

富山地区会員懇談会

9月13日(金)16時からホテルグランテラス富山で182名（会場150名、オンライン32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「地方では人口減少が続いており、この問題については官民一体となり取り組んでいきたい」と挨拶の後、内閣官房参与の山崎史郎氏が「人口減少社会を考える　―未来への責任―」と題して講演した。（講演要旨は以下）

第2部の懇親会では、富山地区担当の谷川副会長が、第1部の講演内容を踏まえ「人口減少に対応するために、経営者協会は今年度の活動テーマを人的資本経営による企業価値向上として、人材交流と自律的学びに資する活動を行っている。協会へのより積極的な参加と、本日は会員の方々の交流を図ることをお願いしたい」と開会の挨拶をした。

来賓を代表して新田知事より「20代から40代の子育て世代を中心に昨年966人が富山県に移住し、これまでに行ってきたことの成果が出てきている」と挨拶があった。

続いて山下会長が「私の感覚からすると為替はまだまだ円安で金利もまだまだ低い状態であると感じる。今後為替が円高となり金利も上がっても、経済が回って、継続的な経済発展ができるような社会にしていかなければならない」と述べて乾杯の発声をした。

谷川副会長

新田知事

山下会長

品川副会長

和やかな歓談が続く中、中締めとして、品川副会長から「若い女性が東京に出ていくのは富山県に限らず日本社会の構造的な問題だ。あきらめずに富山の会社の良さを伝え、エンゲージメント、人的資本経営、ベストな働き方改革を進めていかなければならない」と挨拶して一丁締めを行い、散会した。

● 講演要旨

人口減少社会を考える　― 未来への責任 ―

内閣官房参与（社会保障、人口問題担当）
内閣官房全世代型社会保障構築本部総括事務局長
人口戦略会議実務幹事
山崎　史郎　氏

人口減少は企業に大きなダメージを与えるが、その問題解決は経済界の皆様のこれからの行動にかかっている。

Ⅰ　「人口減少」とは何か

少子化対策は「未来への投資」

2023年の将来推計人口によると、生産年齢人口約7,400万人は、2040年までの16年間で約1,200万人、つまり2割程度減少する。

現時点で我々が取り組んでいる少子化対策が人口減少のトレンドを変える効果を表すには20～30年かかる。それだけの時間がかかる。

最も憂慮するのは、人々が自分には関係ないと思ってしまうことだ。そうなると、現在の社会を将来に繋いでいけなくなる。現世代が次世代のことを考えて「未来へ投資」する、ということに共感が得られるかどうかがカギとなる。

「昔に戻る」のではない

2100年には現在の半分の6,300万人になると見込まれる。人口規模としては100年前の日本と同程度だが、質が違う。100年前の高齢化率は4.8％だったが、2100年の高齢化率は4割を超える。人口減少社会とは、同時に「超高齢社会」でもある。

経済への影響

人口が減ると、労働力人口が減るにとどまらない。その先は、消費者人口つまり国内市場が減っていく。そうなると、投資はより拡

大する市場へ向かう結果、経済がマイナススパイラルに陥り、最終的には地域経済が立ちゆかない。

Ⅱ 「少子化」の要因

「第３次ベビーブーム世代」喪失

少子化は、これまでの社会経済の種々の動きが積み重なった結果である。中でも大きな要因は、若年世代の雇用と働き方である。

戦後の第１次ベビーブームで生まれた子どもが大きくなり、1970年代に第２次ベビーブームがつくられた。ところが、その子どもたちがつくるはずの第３次ベビーブームは来なかった。彼らが就職し、結婚し、子どもをつくるはずだった1990年代後半から2000年代初めは経済不況で就職氷河期だったからだ。これが日本の人口減少が決定的になった最大要因だ。

出生率の再下降

出生率は2005年に1.26で底をつき、その後10年間で1.45まで上昇したが、再び下降し、今は1.20と過去最低である。憂慮されるのは、平成生まれ世代の出生率が大きく落ち込んでいることだ。結婚をする、子どもを持つことは、非常にハードルが高いと思っているのではないだろうか。

未婚女性の理想と予想

出生動向基本調査（2021年）によると、若い女性の理想のライフコースで一番多いのは、結婚して働きながら子どもを育てる「両立コース」。一方、実際に自分がなると思う予想は、結婚しないで働いている「非婚就業コース」が一番多い。理想と予想に大きなギャップがある。若い世代がそう思うのは一体なぜかを理解しない限り、この問題は解決できない。

諸外国の動向

東アジアの出生率は軒並み落ちている。これらの国は日本と同様に急速な経済成長を遂げた国であり、多くの共通点がある。①第一は、過当な「入口」競争。いい学校、いい会社に入る競争が激しい。そのため教育費負担が重く、若いうちから格差が生じる。②第二は、育児が女性に偏っていること。女性の社会進出が進んできたが、その構造変化に社会や男性の意識や行動が追いついていけていない。③第三が、若い男女が大都市に集中していること。これらの点は急速な経済成長にはプラスに作用したが、一方で、低出生率を招き、経済の持続可能性に赤信号がついている。

これは、日本が先導した経済成長モデルのある種の限界だと言える。人口も安定しながら、経済も成長する新しい経済成長モデルを日本はつくらなければならない。

Ⅲ 出生率向上の方策

雇用・働き方改革が最重要

出生率の向上に即効薬はないが、中では働き方改革が最重要だ。

結婚したいができない人が相当数いるが、それには所得や雇用の問題がある。男性の正規職員は30代前半で約６割が結婚しているが、非正規は22.3％、パートは15.7％であり、働き方で結婚格差ができている。女性も、最近は大卒女性が産む子どもの数が少しずつ上がってきており、これは大企業等の育休がよくなってきたからだが、中卒や高卒の女性の出生数は落ちている。非正規の問題をどうしても改めていかなければならない。

「共働き・共育て」をめぐる問題

若い夫婦は子供を持つと経済的に大変と考えている。８割に近い共働き世帯には特有の問題がある。それは、出産や子育てに伴い会社を辞めたり、短時間労働の非正規に変わらざるを得ない人が多いことだ（Ｌ字カーブ問題）。これは、収入を大幅に落とすリスクであり、それを避けるために出産を控える。さらに、女性のキャリア形成を阻害し、企業の成長力も落としているＬ字カーブ問題の解消は、少子化問題にとどまらず、日本経済の一丁目一番地の課題だ。

日本では正規社員は長時間労働が当たり前という慣行があり、短時間労働なら非正規という「二択」が定着している。ドイツなどでは、この二択の真ん中に「短時間正社員」という働き方が普及している。子育て期は短時間労働だが、雇用は保障されている。子育てが終わればフルタイムで働けばいい。賃金は短時間分しか払わないが、雇用保険などが適用されているので、安心感を生んでいるし、企業も新たな人材確保に苦しまないですむ。

「意識改革」の意義

男性の働き方にも大きな問題がある。日本の若い男女は子どもは１人しか持てないという。最大の要因は男性の育児参加が期待できないからだ。そして、男性は、自分が育児休業を取ると同僚が困る、上司や人事課が理解してくれないと回答している。

この職場慣行という社会規範が変わらない限り、日本は消滅してしまう。変わるには、組織のトップダウンによる変革しかない。

Ⅳ 少子化対策の基本理念

「共同養育」

少子化対策の基本は、子育ては母親一人がするのではなく、父親は当たり前、家族や地域全体で育てる「共同養育」だ。

日本もかつては家族や地域が子育てを支え合ってきた。そのことを考えないと、この問題は解決できない。

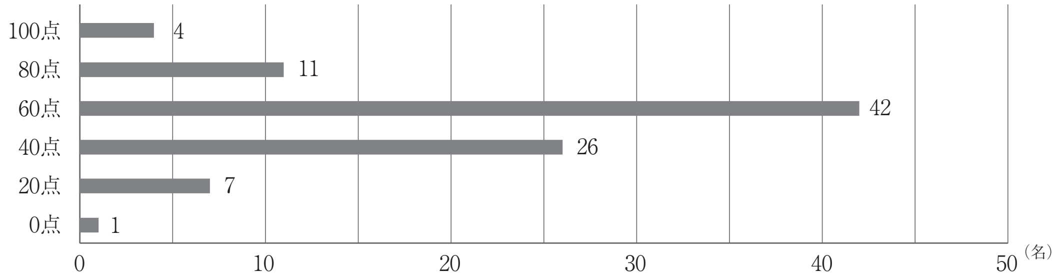
まとめ

少子化対策で特に考えてほしいのは、意識改革。男性育休や時短など多様な働き方、子育てにやさしい社会づくりに取り組むためには、トップダウンによる決断と実行が必要になる。人口戦略会議では、民間主導の国民的運動を推進すべきと提言している。人口問題は「諦めたら終わり」。大変だが、諦めないことが一番大事だ。

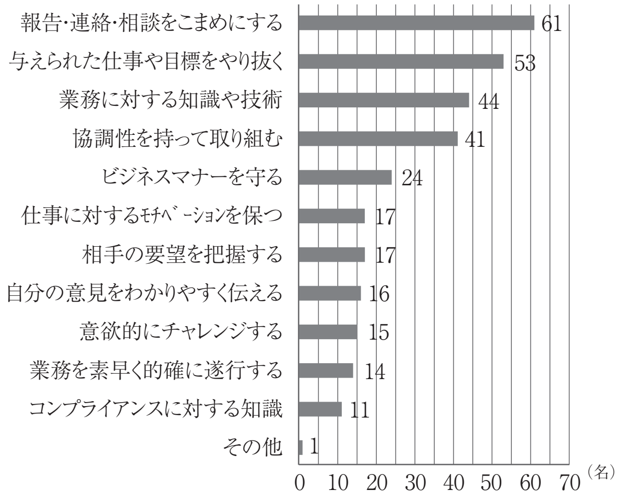
2024年 新入社員フォローアップ意識調査

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91名を対象に、入社半年での意識を調査した。（調査日：2024年９月18日、19日）

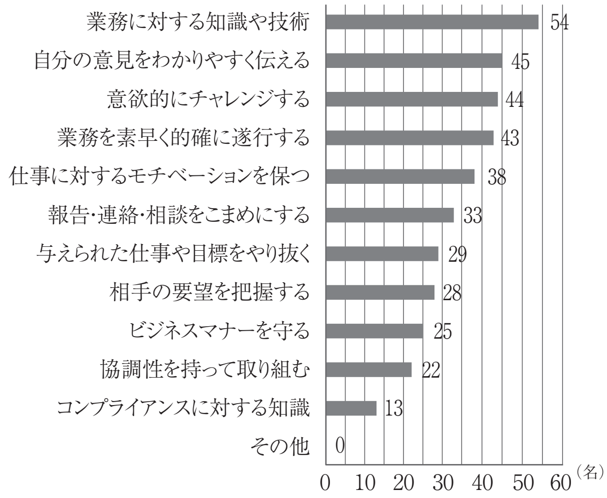
問１．入社から半年間経って、自身の成長度合を自己採点してください。（6段階）



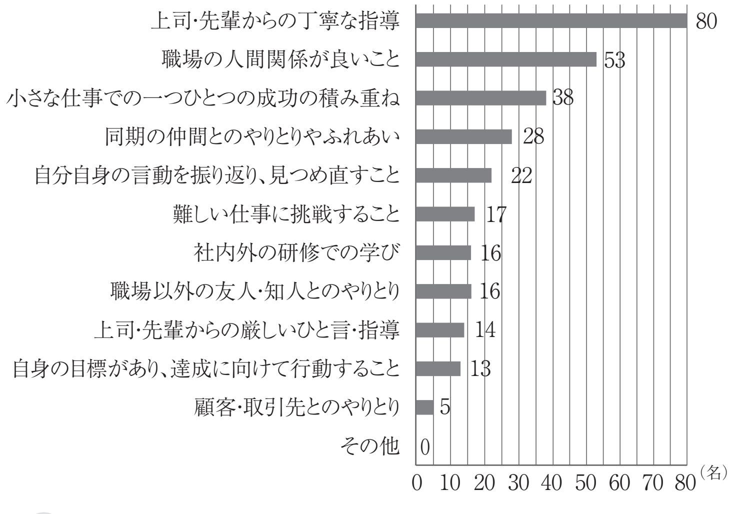
問２．自身の成長度合は、具体的にどの部分が「成長した・身に付いた」と考えていますか（複数回答）



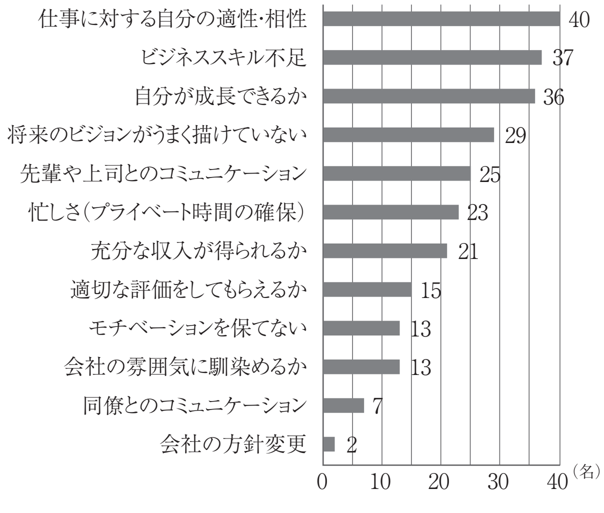
問４．今後、取り組む課題、スキルアップしたい内容は、どのようなことですか（複数回答）



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）

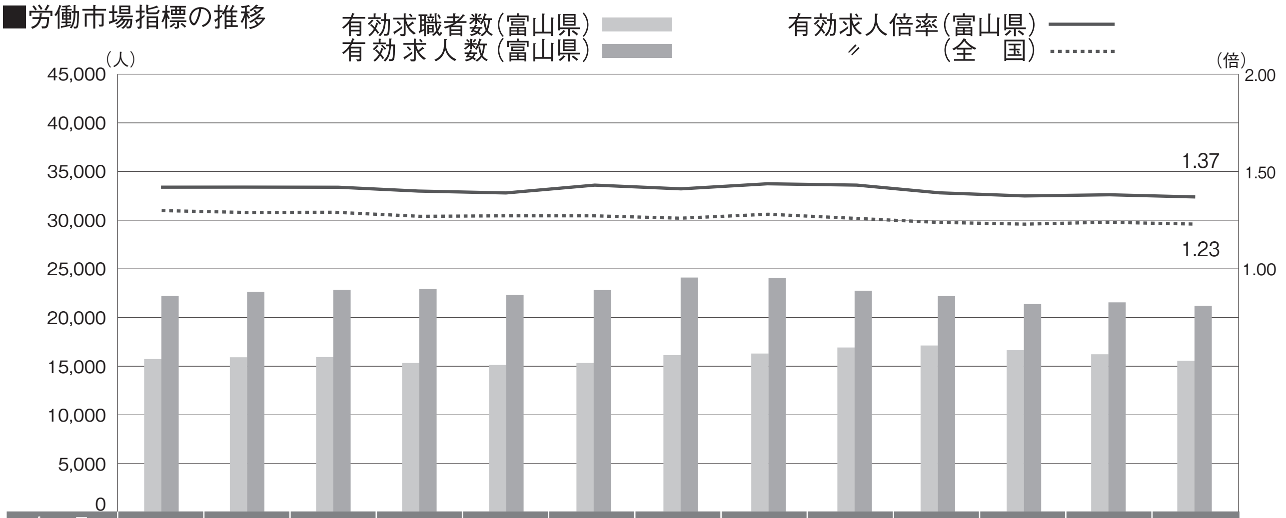


問５．現在、「不安に思っていること」があるとすれば、どのようなことですか（複数回答）



労働指標

■労働市場指標の推移

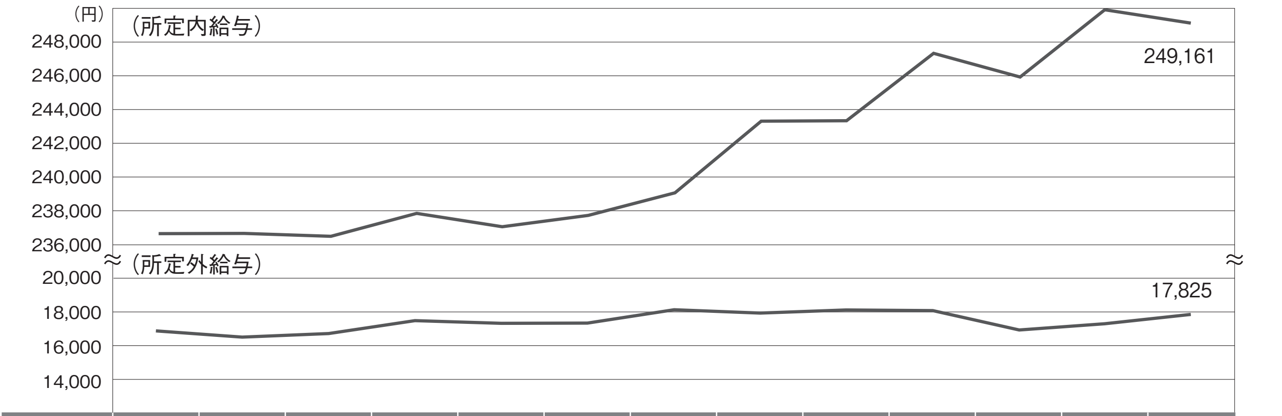


年　月	2023.8	9	10	11	12	2024.1	2	3	4	5	6	7	8
県求職者数	15,765	15,918	15,969	15,486	15,008	15,339	16,188	16,308	16,944	17,151	16,672	16,021	15,565
県求人数	22,229	22,673	22,943	22,796	22,297	22,826	24,024	24,013	22,771	22,090	21,398	21,575	21,200
県求人倍率	1.42	1.42	1.42	1.40	1.39	1.43	1.41	1.44	1.43	1.39	1.37	1.38	1.37
全国求人倍率	1.30	1.29	1.29	1.27	1.27	1.27	1.26	1.28	1.26	1.24	1.23	1.24	1.23

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）2023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。

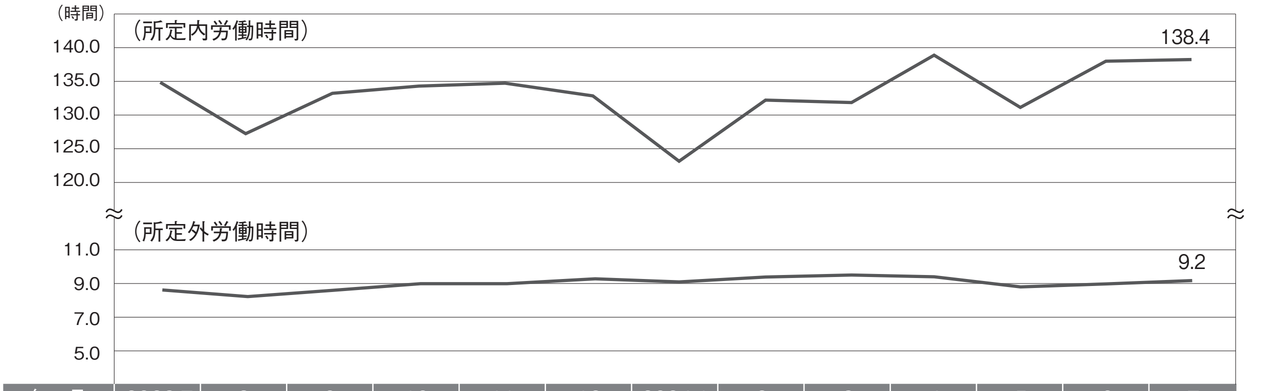
■賃金･労働時間の動き（調査産業計、事業所規模：5人以上）

賃金の動き



年　月	2023.7	8	9	10	11	12	2024.1	2	3	4	5	6	7
所定内	236,642	236,677	236,524	237,888	237,082	237,978	239,088	243,342	243,369	247,383	245,972	249,874	249,161
所定外	16,837	16,546	16,706	17,419	17,372	17,357	18,188	17,964	18,161	18,085	16,990	17,310	17,825

労働時間の動き



年　月	2023.7	8	9	10	11	12	2024.1	2	3	4	5	6	7
所定内	135.3	127.6	133.7	134.8	135.1	133.7	123.1	132.2	131.8	138.9	131.1	138.0	138.4
所定外	8.6	8.2	8.6	9.0	9.0	9.2	9.1	9.4	9.5	9.4	8.8	9.0	9.2

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

Top Interview

持続可能な社会へ貢献
働き方改革、健康経営を推進

株式会社ＫＥＣ
代表取締役会長　津川　淳 氏
代表取締役社長　中川 雅弘 氏

今年50周年を迎えられました。これまでの歩みを教えてください。
(津川) 若い頃から起業したいと思っていました。北陸電力で水力発電のエンジニアとして働いた後、東京の機械設備会社で会社経営を学び、1974年に富山市で共立電工㈱（現・㈱ＫＥＣ）を設立しました。

高まる電力需要に応えて安定供給を実現するため、電力制御のための測定器や、ダムに堆積する砂の検出装置などを開発しました。北陸電力技術研究所と共同で発電所のコンピューター制御システムを開発し、一体型のデジタル制御装置も作り上げました。

現在の社名「㈱ＫＥＣ」は、2005年の富山市の市町村合併に合わせて変更し、“貴社の有能な技術協力者でありたい（Knowledgeable Engineering Collaborator）”との思いも込めています。

－信頼の技術開発と品質－

現在の事業内容をお伺いします。
(中川) 創業当初からの電力インフラ向けの「パワーエレクトロニクス事業」と、「メカトロニクス事業」の２本柱で、売上げの比率は多少変動がありますが、６対４の割合で推移しています。

パワーエレクトロニクス事業では、ダムの監視装置、発電所や変電所の制御・監視装置、さらには小水力発電機器を製造しています。

メカトロニクス事業は、当社の技術力が見込まれて、電力関連以外の機械装置も作るようになりました。1998年に大手はんだメーカーと共同開発した「鉛フリーはんだ付装置」は、現在も様々な製造現場で活躍する商品です。他にもお客様の要望に応えてＦＡ装置を設計・製造し、工場の省力化・省人化を進めてきました。汎用性の高いコンパクトディスクフィーダーや小型ハンドラーユニットは商品化もしています。

旺盛な開発力でお客様の課題解決を図ってこられました。秘訣でもありますか。
(津川) 私は人が好きでして、渋沢栄一翁も述べた「信は万事の本を為す」の言葉のように、まずは信用から始まると思います。人づくりにおいても良いところを探し、一歩でも前進してスキルアップしてもらうよう促してきました。

仕様通りの見た目や機能といった「品質」に加え、お客様が要求する「コスト」と「納期」、さらに常に最適な材料や部品を探して、ハード・ソフトの設計など最新の「技術」を追求することも、当社の品質だと考えています。

ＪＩＳ（日本産業規格）や JEM（日本電機工業会が定める規格）を

はじめとする法規制はもちろん、お客様の要求する仕様を把握し、最適な商品を提供することが重要と考え、設計・製造段階での「品質の作り込み」に注力してきました。それができていれば、後工程の試験検査は確認程度で大丈夫になるのです。

この「Ｑ（品質）、Ｃ（コスト）、Ｄ（納期）、Ｔ（技術）」の４つの品質目標は、部門別に計画して四半期ごとに評価し、その都度新たな課題解決のための見直しも行っています。

（中川）お客様への提案には、お客様が求める価値を具体的に示したうえで、さらに高い付加価値と信頼性を提供する、プラスαの提案を心がけるようにしています。

中川社長が津川会長から経営を引き継がれて取り組まれたことは？

最初は総務部長として当社へ出向しましたが、津川からの指示は一切なく、「人を見てください」とだけ言われました。問題点・課題を徹底的に洗い出し、体質強化と改革・変革を実行してきました。

財務リストラを敢行し、既存のお客様の管理を徹底しながら、商社取引の見直しや新規開拓を強化して収益力の強化、売上の増加を図りました。また、県内の大学や高校へ小型ロボットを寄贈するなど産学連携の強化を図るとともに、ＣＳＲの実施、「14歳の挑戦」受け入れなど地域貢献にも取り組んでいます。

ものづくりに関する設計や製造は現場の管理者に任せますが、「『できない』という前に、できる方法を考え出す」、「先送りにしない」ということを伝え、「上司が手本になってスピード対応するように」と言い続けています。

働き方改革の取り組みについてはいかがですか。

就業規則や人事制度を見直しながら、アニバーサリー休暇、リフレッシュ休暇など10日間の制度休暇を新たに制定しました。休暇の取得や残業時間などを見える化して、現在の平均残業時間は月18時間、有給休暇取得率は70％になりました。また、在宅勤務やフレックスタイム制度、時間単位の有給休暇も制定・導入済です。

健康管理も社内の健康セミナー開催や、「私の健康宣言」募集など、積極的に行っています。健康優良企業「銀賞」にも認定されました。

－省エネ･省力化で力を発揮－

今後の展望を教えてください。

パワーエレクトロニクス事業・メカトロニクス事業ともにＩoＴ化・ＩＣＴ化への対応やＡＩの活用に注力していきたいと考えています。特にパワーエレクトロニクス事業においては「カーボンニュートラル関連」の新規事業を、自動化・省力化が進むメカトロニクス事業においては当社が得意とする樹脂成形分野のほか、医薬品業界への納入も始め、半導体関連への進出も考えています。昨年から取り組んでいるのが、電気自動車（ＥＶ）のリチウムバッテリーリユースで、可搬型のバッテリー電源の商品化に向けて試作品が完成しました。

2021年12月から「富山県ＳＤＧs宣言」にも参画していますが、パワーエレクトロニクスとメカトロニクスの技術を生かし、「持続可能な社会」に貢献することが、当社の目指すところです。人と自然を活かし、当社のシステム技術を様々な産業界の省エネ・省力化で発揮していきたいです。

50周年を迎え、100年の節目に向けてちょうど真ん中。創業の精神に立ち返り、「技術開発型企業」として人材投資、開発投資、設備投資を引き続き積極的に行います。

座右の銘をお伺いします。

「即断実行」、「率先垂範」、「有言実行」の３つの言葉は、銀行員時代から肝に銘じてきました。リーダーに求められる資質でもあると実感しています。そして仕事は厳しいのが当たり前。だからこそ何より「明るく・楽しく」をモットーに取り組んでいます。

── 中川雅弘社長 略歴 ──

1961年10月高岡市生まれ。立命館大学経済学部卒後、1985年㈱北陸銀行入行。2000年から約６年間大沢野支店で㈱ＫＥＣを担当、その後、所長、支店長を歴任。2016年２月㈱ＫＥＣに総務部長として出向、同年11月専務に就任、2019年４月から代表取締役社長。

会社概要

株式会社ＫＥＣ

創　業	1974（昭和49）年8月
所在地	富山市中大久保173−10
資本金	5,400万円
事業内容	電力用発電機器･制御装置･遠隔監視システム、自動はんだ付装置･FA装置等の製造販売
従業員数	67名（2024年7月現在）
売上高	15億6,522万円（2024年7月期）
事業所	本社工場、テクノセンター･婦中工場
関係会社	共創テクノス㈱
ＵＲＬ	https://www.kecjapan.co.jp

高齢社員のさらなる活躍推進に向けて

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

高齢社員の活躍をさらに推進することは、企業にとって重要な課題である。経団連では、雇用政策委員会の人事・労務部会で２年にわたって研究を深め、高齢社員に関する報告書を４月にとりまとめて公表した。経団連のホームページに、12社の企業事例を含む報告書全文を公開している。本日の話を合わせて、参考にしていただければ幸いである。

企業における高齢社員のさらなる活躍推進は、深刻化する「労働力問題」への対応の鍵となる。高齢社員のエンゲージメントの向上を通じてパフォーマンスを高めることは、イノベーションを創出し、企業の生産性の改善・向上に寄与すると認識すべきである。

Ⅰ　高齢者雇用の現状と課題

１．データからみた高齢者雇用

日本の生産年齢人口（15～64歳）は1992年の69.8％をピークに低下し、2022年は59.4％となった。高齢化率（65歳以上の割合）は上昇を続け、2022年に29.0％に上昇した。今後も人口減少と少子高齢化が進行し、2070年の生産年齢人口は52.1％に低下、高齢化率は38.7％に上昇すると予測されている。

こうした中、高齢者の就業率は過去最高を更新（60～64歳73.0％）。就労希望年齢は、「働けるうちはいつまでも」が20.6％、「80歳くらいまで」「70歳くらいまで」を合算すると６割近くに達するなど、就労意欲は非常に高い。

２．企業における現状と課題

高齢者雇用における課題は様々指摘されているが、経団連調査で一番多かったのは「高齢社員のエンゲージメントやパフォーマンス」で、次に「技能伝承と後継者育成」、「自社内における人材の新陳代謝」が上位を占めている。本日は、具体的な課題を７つに整理してお話しする。

（１）職務・役割

60歳の定年前後で、以前と同じ職務を継続（24.0％）、あるいは同じ職務で役割や範囲を縮小（69.1％）が多い。特に「65歳までの継続雇用制度」の実施企業では、役割や範囲を縮小する傾向が強い。以前と異なる職務に従事させるケース（6.6％）は少なく、その場合の研修やセミナーなどの実施率は15.8％と低い。

「役職定年制」を導入している企業は41.4％で、導入していない企業（58.5％）が多数派である。

（２）賃金水準・賃金制度

基本給を定年後に下げるケースが多く、賃金制度を定年前と変えている企業が６割を超える。水準を下げた理由は「職務内容の変更や役割・範囲の縮小等を行ったため」が８割超を占めている。

（３）人事評価制度

高齢社員への実施状況は、60～64歳90.9％、65歳以降60.0％で、実施した場合でも「本人へのフィードバック」は７～８割程度、基本給への反映は５割に満たない。人事評価を実施しないことは、高齢社員が自身の仕事に対する成果や目標の達成度合いを確認できないことと同じである。

（４）マネジメント

個々人の事情に応じたマネジメントに課題を感じている企業が６割程度となっている。本人の体力面や健康面、家族の介護などの状況に応じて個別の配慮が必要になる。また、「年下上司と年上部下の関係性」に課題を感じている企業が５割近くに上る。年上部下をもつ管理職が日常的なコミュニケーションや指示で、精神的な負荷を感じている可能性がある。

（５）能力開発・スキルアップ

年齢別の自己啓発の実施割合は全体34.7％に対し、20～30代は４割超の一方、年代を追うごとに下がり、60代以上では23.1％となっている。企業風土と高齢社員の意識改革、企業によるサポート・支援策の拡充を考えることが必要だ。

（６）知識や技術・技能の伝承と後継者の育成

厚労省の調査では、８割を超える企業が技能承継に取り組んでいると回答。ただ中身は、再雇用等によりできる限り高齢社員に継続して勤務してもらうとの回答が最も多い。一方、技能継承に問題があると回答した企業を産業別にみると、建設業やサービス業などで課題認識が高くなっている。

（７）安全・健康

高齢者の就業率上昇とともに、高齢者における労働災害の発生率も増加傾向にある。男性では墜落・転落、女性では転倒の発生率が高い。

Ⅱ　課題解決に向けた対応

1．基本的な考え方

企業は、①これまで以上に高齢社員の活躍推進策をしっかりと行っていくためにも、②能力や知識等に適した職務・役割を充て、その結果を③評価して処遇に反映する。①～③を循環させていくことを基本に検討し、見直していく。

また、加齢に伴って心身の能力は低下していくという従来の思い込みにとらわれず、低下しにくい、あるいは高まる能力もあるとの「ジェロントロジー（老年学）」を参考に検討することも有益といえる。体力は一部を除き60歳以前と同程度の能力を有している場合が多いほか、これまでに培ってきた知識や経験を生かす「結晶性知能」は加齢による影響を受けにくいとの結果もある。ワーク・エンゲージメント（仕事への熱心さ等）は加齢に伴って上昇する傾向にあり、61～75歳は全年代で最も高くなっている。

年齢上昇に伴ってすべての能力が低下していくという前提で高齢社員の活躍支援策等を検討することがないよう留意が必要である。

2．具体的な対応

（1）職務・役割

高齢社員が有する様々な能力・スキル、知識、技術・技能、意欲を生かせる仕事や役割を割り当て、エンゲージメントの向上やパフォーマンスの発揮を図ることが重要である。職務を変更する場合には、セミナー等でフォローする。

役職定年制を採用している企業では、本人のエンゲージメントへの影響だけでなく、後輩の役職者登用の遅れ等にも留意が求められる。自社の実状や考え方に応じて、廃止も含めた検討が必要になる。

また、高齢者自身が自分の仕事を見直して再創造する「ジョブ・クラフティング」を促進することも一案となる。

（2）賃金水準・賃金制度

同一労働同一賃金の観点も踏まえつつ、若年層から高齢者まで全社員を対象として賃金制度全体で考えていかないと、働き手から選ばれる企業になれないとの認識が求められる。

賃金カーブの見直しにあたっては、現状最も多いのは、定年時に一律に下げるパターンであるが、その他に例えば、定年時の水準を維持する、緩やかに低減させる、全体を再設計するなど、様々なパターンを検討する必要がある。

今後、定年年齢の引上げや、定年廃止を検討する企業が増えてくると思う。その際、退職金制度がある場合には、その在り方も含めた検討が不可欠となる。

（3）人事評価制度

高齢社員を含め社員全体を対象に人事評価を実施し、評価結果のフィードバックと処遇への反映を基本に据えるべき。全社員を同じ制度で評価するのが難しい場合には、高齢社員に限定した制度で運用することも一案となる。

（4）マネジメント

個別の事情に配慮したマネジメントが行えるよう、多様で柔軟な勤務制度の導入・拡充や、介護支援の積極推進が重要となる。

また、「年下上司」「年上部下」の良好な関係性の構築に向けて、研修・セミナーの実施、日常的なコミュニケーションの活性化（意図的な雑談等）が選択肢となる。

（5）能力開発・スキルアップ

職業人生が長期化する中、「学び・学び直し」に努めるとの高齢社員の意識改革が必要。そのため企業は、定年前の早い段階から個別相談や研修・セミナーなどを行い、社員の主体的なキャリア形成を支援することが重要となる。

能力開発などへの費用補助は、高齢社員を含む全社員を対象とすべきである。

（6）知識や技術・技能の伝承と後継者の育成

企業風土の醸成に向けて、経営トップや人事部門から、高齢社員が持つ知識の伝承や後継者育成が重要であることを継続的に発信することが必要。制度整備としては、高齢社員の役割に「後継者の選定と技能伝承」を明確に位置づけ、処遇に反映させている企業で効果が高いと聞いている。

マイスター制度や表彰制度などとセットにすることで、高齢社員のエンゲージメントを高めながら取り組む仕組みづくりも大切。熟練工が自身の経験を後輩に話す場を設けることは有益といえる。

（7）安全・健康

他の年齢層より発生率の高い高齢社員の労働災害を防止するには、ハード（作業負荷を軽減する設備の導入等）とソフト（多様で柔軟な勤務制度の整備・拡充等）の両面からの取組みが必要である。

3．今後の方向性

定年年齢の引上げや定年廃止も視野に置きながら、人事・賃金制度の見直しや再構築を検討する企業は今後、増加することが見込まれる。現状の高齢者雇用制度は「定年廃止型」と「定年設定型」に大別され、定年設定型のうち、定年後に適用する制度を別建てとする場合が大勢を占めている。

各企業において自社の制度を改めて確認した上で、どこを目指すのかを見据えた対応が肝要。経団連では数年前から、各企業にとって最適な「自社型雇用システムの確立」を呼びかけている。その一環として、高齢社員の活躍推進施策を早めに検討していただきたい。

富山県の最低賃金 ［発効日：2024年10月1日(火)］

富山県最低賃金（地域別最低賃金）は、年齢や雇用形態（パート・学生アルバ イト等）にかかわらず、富山県内の事業場で働く全ての労働者に適用されます。

1975（昭和50）年以降、最大の引き上げ幅（額）の　前年比 **50** 円 UP　時間額 **998** 円に

業務改善助成金の概要 ［申請期限：2024年12月27日(金)］

「業務改善助成金」は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

対象事業者・申請の単位

・中小企業・小規模事業者であること
・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
・解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと
➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）事業場ごとに申請いただきます。

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、助成対象となる経費が拡充されます。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ＰＯＳレジ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
経営コンサルティング	・国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	・顧客管理情報のシステム化

■ **問い合わせ先**
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）

■ **申請先**
富山労働局　雇用環境・均等室　TEL：076-432-2728
〒930-8509 富山市神通本町1-5-5　富山労働総合庁舎4階

（出典：厚生労働省リーフレット「令和６年度業務改善助成金のご案内」）

富山県賃上げサポート補助金の概要

［申請期限：2025年2月28日(金)］

「富山県賃上げサポート補助金」は、業務改善助成金への上乗せ補助により、県内事業者※の生産性向上・賃上げの取組みを支援します。

※ 業務改善助成金の対象である中小企業・小規模事業者のうち、「富山県賃上げサポート補助金」の対象は「事業場規模30人未満の事業者」に限ります。

補助対象者・補助率

補助対象者：2023年４月１日以降に富山労働局に交付申請を行った業務改善助成金であって、**2025年２月28日まで**に交付額確定通知を受けていること。

補　助　率：対象費用の1/10（一律）　※上限額あり（国の助成上限額の1/10）

申請方法

2025年２月28日までに、所定の申請書類（業務改善助成金の「交付額確定通知書」を添付）を「富山県商工労働部労働政策課」に提出してください。

（予算の範囲内で交付するため、申請期限内に受付を終了する場合があります。）

業務改善助成金・富山県賃上げサポート補助金支給までの流れ

業務改善助成金

富山労働局に申請書、事業実施計画を提出 ⇒ 交付決定後、計画に沿って事業実施 ⇒ 富山労働局に事業実施結果を報告 ⇒ 支給 ※交付額確定通知を受ける

富山県賃上げサポート補助金

➡ 富山県に申請書、業務改善助成金の交付額確定通知書を提出 ➡ 支給

■ **申請・問い合わせ先**

富山県商工労働部労働政策課　TEL：076-444-4608

〒930-8501 富山市新総曲輪1-7

（出典：富山県商工労働部リーフレット「富山県賃上げサポート補助金」）

「人事・労務出前相談室」のご案内　＜初回無料＞

会員企業の皆さまを対象とした、人事･労務に関する出前相談を、初回無料でお受けいたします。

■ 担　　当　社会保険労務士 島崎裕美子 氏（島崎裕美子社会保険労務士事務所）

■ 実施場所　会員企業事務所　※富山経協事務所内でのご相談をご希望の方は申し出て下さい。

■ 相談時間　１時間30分以内

■ 料　　金　初回無料

■ 申込方法　①当協会ホームページトップページ「お知らせ」に掲載の「相談申込書」をダウンロード後、相談内容を記載頂き、FAXまたはEメール（roumu-soudan@toyama-keikyo.jp）でお申し込み下さい。

②希望相談日については、「申込日」の1カ月後から日付でお願いします。また、第三希望までご記入下さい。

■ お問合せ先　（一社）富山県経営者協会（竹内・安田）　TEL．076-441-9588

事業活動報告

2024年8月9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	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23日(金)	富山電気ビル	20名
	教育委員会「勉強会・定例委員会」	教育	8月29日(木)	富山経協・研修室 (OL)	63名
	理事会		9月13日(金)	ホテルグランテラス富山	11名
	富山地区会員懇談会		9月13日(金)	ホテルグランテラス富山(OL)	182名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	9月20日(金)	タワー111ビル3階スカイホール	35名
	経営企画・ＩＴ委員会「セミナー・定例委員会」	経営企画・ＩＴ	9月25日(水)	タワー111ビル2階会議室1	10名
	環境委員会「定例委員会」	環境	9月27日(金)	富山経協・研修室	17名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	9月30日(月)	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14日(土)	呉羽カントリークラブ	23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20日(火)	富山経協・研修室	23名
	女性社員スキルアップセミナー	教育	8月21日(水)	富山経協・研修室	46名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	8月22日(木) 9月 5日(木)･19日(木) 10月 3日(木)	富山経協・研修室 タワー111ビル2階会議室1	23名
	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	8月27日(火) 9月17・18・24日(火) 10月 1日(火)	富山経協・研修室 とやま自遊館	16名
	ISO14001内部監査員養成講座	環境	9月 3日(火)・4日(水)	富山経協・研修室	32名
	IE手法による生産現場の改善セミナー	品質管理	9月 6日(金)	富山経協・研修室 (OL)	34名
	労働法実務講座（第２回）	人事・労務政策	9月10日(火)	富山経協・研修室 (OL)	16名
	新入社員フォローアップ研修【Ａ日程】	教育	9月18日(水)	タワー111ビル4階ギャラリー	48名
	新入社員フォローアップ研修【Ｂ日程】	教育	9月19日(木)	タワー111ビル4階ギャラリー	43名
	自部門戦略立案研修	教育	9月25日(水)･26日(木)	富山経協・研修室	10名
	労務管理実務講座（第1回）	人事・労務政策	10月 2日(水)	富山経協・研修室 (OL)	19名
	改善力セミナー・基礎編	教育	10月 4日(金)	富山経協・研修室 (OL)	32名

理事会

９月13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12名中９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ホームページのリニューアル、②富山経協2024年度４～８月実績、③下期のスケジュール等について報告があり、15時50分に終了した。

総務交流委員会

■**定例委員会**

９月30日（月）、水谷委員長はじめ９名が出席し、富山電気ビルにて開催した。

水谷委員長の挨拶の後、事務局より2024年度事業の実施状況（定例委員会、各種調査結果等）について報告があった。

次に、2024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、審議内容にて、現在募集中のボウリング大会や企業見学研修会への参加依頼があった。

最後に山田副委員長の閉会の挨拶があり、終了した。

■第129回 富山経協ゴルフコンペ

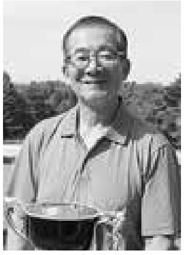
９月14日(土)、呉羽カントリークラブ・日本海コースで、北陸電気工事㈱水谷委員長をはじめ23名の参加を得て開催した。青空の下、水谷委員長による挨拶の後、参加者はアウト３組・イン３組でスタートした。

プレー終了後、水谷委員長の挨拶・乾杯で懇親会が始まった。

懇親会では、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。北日本放送㈱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、富山エフエム放送㈱の藤根太氏が優勝した。

＜上位成績＞	氏 名(敬称略)	会社名
優 勝	藤根 太	富山エフエム放送㈱
準優勝	松原 隆光	㈱ピア
３ 位	上願 宏幸	㈱ホクタテ
４ 位	長田 剛	シロウマサイエンス㈱
５ 位	森田 孝一	日本海建興㈱



優勝した藤根氏

人事・労務政策委員会

■定例委員会

８月23日（金）、２部構成（第１部：講演会、第２部：定例委員会）で富山電気ビル202号室にて開催し、大門委員長をはじめ20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 労働政策本部本部長 新田秀司氏が『高齢社員のさらなる活躍推進に向けて』と題して、「高齢者雇用の現状と課題」および「課題解決に対応」等について詳しく解説した。（**講演要旨は８～９頁掲載**）

第２部の定例委員会は、委員長の挨拶に続いて、事務局より新規委員加入の報告、今年度の事業実施報告及び今後の予定を説明した。第３回定例委員会は12月上旬に富山県協力の講演会「女性活躍推進」を内容として開催すること、第４回定例委員会は来年２月25日（火）に、昨年、今年に引き続き、講師に特定社会保険労務士 森眞弓氏を招いて「人材確保に向けた情報交換会」を開催することを報告した。

教育委員会

■定例委員会

８月29日(木)、品川委員長はじめ24名と会員企業の39名（オンライン）の計63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小久保宏樹氏を講師に「『人的資本』としての人材マネジメント実践講座」と題し、勉強会を開催した。

第２部の定例委員会は、品川委員長による開会挨拶の後、2024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。研究部会テーマ「人的資本経営における人材マネジメント」についての中間報告を佐藤部会長より報告し、情報共有した。次回委員会は、12月13日（金）に「シニア層による組織活性化とキャリア開発」の勉強会と併せて開催することを確認した。

委員会活動

品質管理委員会

■定例委員会

9月20日（金）、タワー111ビル3階スカイホールにおいて、谷川委員長はじめ委員・スタッフ35名が参加して、「定例委員会」・「事例発表会」・「グループディスカッション」のⅢ部構成で開催した。

第Ⅰ部の「定例委員会」では、谷川委員長の開会挨拶、委員交代・新委員紹介を行った後、2024年度の9月までの事業活動状況を報告し、今後の予定では、10月17日（木）・18日（金）に「県外企業見学研修会」を開催し、福井県の㈱アイシン福井と日華化学㈱を見学すること、12月5日（木）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を開催すること、2025年2月20日（木）は、定例委員会と合わせて勉強会を開催予定であることなどを報告した。

第Ⅱ部の「事例発表会」では、三光合成㈱「毎月21件クレーム発生からのスタート」、武内プレス工業㈱「武内プレス工業　品質活動の取組み」の2社の事例を発表いただき、各社の品質管理に関する取組みについて理解を深めた。

最後に第Ⅲ部として「グループディスカッション」を行い、6班に分かれ「自社の問題・課題認識、関心事」をテーマに活発な意見交換を行った。

環境委員会

■定例委員会

9月27日（金）、富山経協・研修室において、17名が出席して開催した。

小田委員長の挨拶、新委員入会の紹介後、事務局より2024年度事業報告および今後の事業計画について説明した。今後の予定については、11月19日（火）・20日（水）に「県外企業見学研修会」を開催し、愛知県の㈱アイシン「アイシン伝承館」「com-center」と日東工業㈱「瀬戸工場」を見学すること、12月12日（木）に定例委員会と合わせて富山県機電工業会と共催で「事例発表会」を併催すること等を報告した。

引き続き、新たな取組み「委員相互の情報交換」を実施し、3班に分かれ「カーボンニュートラル・脱炭素関連」「エネルギー関連」「デジタル活用関連」「その他環境関連」の4つのテーマについて、各社の取組状況や事例を紹介し合い、情報交換を行った。

経営企画・ＩＴ委員会

■定例委員会

9月25日（水）、定例委員会に合わせ、富山県との共催によるセミナーをタワー111ビル2階会議室1で開催した。

第1部のセミナーは、講師のフォーバル　ＧＤＸリサーチ研究所所長の平良学氏が「ＤＸから始めるＥＳＧ経営」と題して、これまで各社で取り組んでいるＤＸとＥＳＧ経営の関係性について、中小企業のＤＸ成功事例を交えながら講演した。

第2部の定例委員会は、萩中委員長はじめ10名が出席し開催した。萩中委員長の挨拶の後、事務局より2024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、来期協会テーマ設定については後日、各委員から意見調査し、事前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14日（木）三協立山にて情報交換会（企業活動紹介）を併催する。

階層別研修

■新入社員フォローアップ研修

9月18日（水）のＡ日程に48名、19日（木）のＢ日程に43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2024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としている。

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。

参加者NOTES

「新入生フォローアップ研修」を受講して

森商事株式会社
業務管理部 総務課　田森　美紀

新社会人になって半年が経ちました。徐々に仕事に慣れた今の時期に､本講座では､一度立ち止まって自分の現状を振り返り、今後どうすれば仕事を上手に進められるのか、主体的に行動していくにはどうすればよいかを模索するよい機会になりました。

講義とグループセッションを通じて、自分と同じように新社会人として半年を過ごした人たちと、仕事で上手くいっていることや出来ていないことを共有します。私のグループで共通した悩みは、職場でのコミュニケーションについてです。同期とまだ打ち解けられていないとか、上司との意思疎通がうまくいかないとか、要因はさまざまですが、一生懸命やっているけれどどこか足りないのではないか、という不安をみんなが感じていました。そのような悩みを共有し、悩んでいるのは自分だけではないと知ることで、励まされました。

講義を受けてわかったのは、円滑なコミュニケーションはとても難しいからこそ、伝える側と聞く側が常に努力する必要があるということです。例えば、職場の先輩から後輩にアドバイスをする時でも、お互いが持っている知識や経験、価値観が全く違います。その違いによって、伝えたはずの情報が全く意図していない形で伝わることも珍しくありません。そこで伝える側にとって大切なのは､「何を伝えたか？」ではなく「何が伝わったか？」という聞き手ファーストの意識です。また、聞く側もただ聞くだけではなく、耳を傾けているという姿勢を示すことが必要です。私たち新入社員は先輩からアドバイスをしていただく機会が多いため、聴く力と質問する力を伸ばすことで、相手との信頼関係が構築され、報連相も円滑にできるということがわかりました。

本講座を通して、仕事に対する悩みを整理し、前向きになれるような学びを得ることができました。

■自部門戦略立案研修

9月25日（水）・26日（木）、10名が参加して、富山経協・研修室で開催した。本研修は、部長職等の部門長、経営企画部門を対象に、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、講義と、事前課題や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。

共　　通

■女性社員スキルアップセミナー

８月21日(水)､46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㈱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。

参加者NOTES

「女性社員スキルアップセミナー」を受講して

株式会社日本空調北陸
総務・経理部
小島　真美

セミナーはグループワークを中心とした形でスタートし、まずはグループ内での自己紹介からでした。初対面で年齢も職種も異なる者同士、最初はお互い緊張していましたが、セミナーが終わる頃にはどのグループも和気あいあいと雑談できる関係性になりました。

セミナーにおいて、印象深く残っていることが三つあります。

一つ目は、コミュニケーションの必要性です。伝えることの重要性はもちろんですが、聴くことの重要性、相槌や言葉の繰り返し、質問する、認めるなど、聴くことに対しての姿勢を今一度見直していこうと思います。

二つ目は、自分のキャリアの棚卸しです。過去の自分の成功体験を振り返り、グループ内で発表する。改めて人生を振り返り、当時の様々な感情も蘇って新鮮な気持ちになり、楽しみながら取り組むことができました。過去の成功体験を振り返ることがなかなかないため、自分の強みは何なのか、それを活かしていける今後のキャリアプランを考えるきっかけをいただきました。

三つ目は､報連相の重要性です。情報共有することで、相手との認識のズレをなくすことがミスやトラブルを未然に防ぐことに繋がります。これは私も常日頃心掛けていることであり、今後もより一層徹底していきたいと思います。何事も自分の物差しで判断せず、俯瞰的に見るように努め、常に相手の立場に立って伝え方の工夫をしていきます。

今回のセミナーは講師の廣川先生の明るくノリのいい面白おかしいトークが受講者を惹きつけておりました。伝え方の重要性を先生ご自身が体現されているのがとても印象的でした。姿勢､言葉遣い、立ち振る舞い、その人自身が醸し出す雰囲気。ビジネスマナーの基本を復習することで、忘れかけていたことも再確認できました。また、セミナーのタイトルが『女性社員スキルアップ』でしたが、男性社員が受講しても問題のない内容でしたので、今後は性別を問わずより一層幅広い方が受講できるようになればいいのではないかと思いました。

■ ISO14001内部監査員養成講座 ＜９月開催＞

９月３日(火)・４日(水)の２日間にわたり、11社32名が参加して富山経協・研修室で開催した。

講師はインターテック・サーティフィケーション㈱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、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のグループディスカッションを中心に行い、実際の内部監査を想定し効果的な監査の手順・方法で内部監査のポイントについて学んだ。

■改善セミナー
～基礎編～

10月４日(金)、富山経協・研修室に来場20名、オンラインで12名の計32名が参加して開催した。

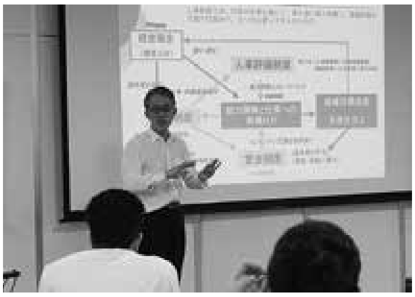
改善コンサルタントの東澤文二講師は、経営環境が激変している今こそ改善活動の強力な推進が必要であり、手間をかけず、カネをかけず、知恵を出して「工夫」する改善が大切であると力説した。問題の裏返しや見える化などの改善の方程式・定石・公式について、工場や店舗などの様々な事例を通して学ぶとともに、改善メモを短時間で作成する実習も行った。改善の定着化、活性化を図り、改善力・完全指導力をつけるには、改善事例と定石の組み合わせの大量蓄積が重要であり、まずは職場で実践してみることが重要であるとした。

労務管理

■人事・労務管理セミナー
（第２回）

８月20日（火)、「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23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「人事制度とは、社員が仕事を通して、最大限に能力を発揮し、業績貢献を目指す仕組みで、３つの主要システムからなる」ことをセミナーの冒頭に解説。続いて①資格制度、②人事評価制度の本質理解、③目標管理制度のメリット／デメリット、④処遇反映制度の構築と運用、⑤賃金理論(賃金とは何か)、⑥賃金分析の手法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る一方、受講者全員が受講満足度、講義内容、講師評価とも高い評価に加え、多くの受講者が次年度も他者への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10日（火)、「過労死等の防止と安全配慮義務　～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～」をテーマに、講師には第一芙蓉法律事務所の木下潮音弁護士を招き、受講者16名（会場６名、オンライン10名)で開催した。

2014年11月に「過労死等防止対策推進法」が施行されてから10年が経過、政府は第３次過労死防止対策大綱を定めて過労死対策を進めようとしているが、過労死等が減少することはなく、各企業にとって身近なリスクとなっている。過労死(脳心臓疾患)および過労自殺(精神疾患)の労災認定基準は、それぞれ2023年に改正されているが、いずれの基準でも長時間労働とハラスメント等の職場のストレスが労災認定につながる要素となっており、これらを防止することが企業の完全配慮義務として求められている。木下弁護士は、改正のポイントや判例等に基づき、企業として取り組むべき安全配慮について分かり易く解説した。

受講者からは「非常に勉強になった」や「有意義な講座であった」という感想もあり、受講者の多くが今後、他者へも受講を推奨したいとの評価であった。

講座・セミナー

■労務管理実務講座

10月２日(水)、全５回シリーズの第１回を、受講者20名（会場７名、オンライン13名)が参加して、富山経協・研修室で開催した。11月27日(水)まで計５回開催する。

第１回では、島崎裕美子社会保険労務士が「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労務経営管理の懸案事項－法改正情報－について分かり易く解説した。

第２回(10月16日(水))、第３回(10月30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・留意点について解説する予定。

第４回(11月13日(水))、第５回(11月27日(水))では、作井法律事務所 古木達也弁護士が「労務管理上のトラブル防止」として、「その１」で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となっている。

生 産 管 理

■「ＩＥ手法」による
生産現場の改善セミナー

９月６日(金)、来場14名・オンライン20名、合わせて34名が参加して富山経協･研修室で開催した。

講師の㈱日本能率協会コンサルティング チーフ・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（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手法を用いた改善の進め方の基礎として、「稼動分析」、「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。

会 員 の 動 き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更（窓口代表者）

三光合成株式会社
代表取締役社長　久住アーメン（前：黒田健宗）

大洋保険サービス株式会社
代表取締役社長　八木　卓哉（前：八木保博）

株式会社ナチ富山ベアリング
代表取締役　岡崎　竜一（前：尾崎　満）

株式会社ナチ日本海ベアリング
代表取締役　平井　勧（前：中山正之）

株式会社ナチロジスティクス
代表取締役社長　市川　和愛（前：飯田　渉）

株式会社丸八
代表取締役社長　大崎　正貴（前：大崎浩司）

株式会社三田商会
代表取締役　黒田　伸児（前：土肥良治）

■ 役職位の変更（窓口代表者）

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

ダイト株式会社
代表取締役会長　大津賀保信（前：代表取締役社長）

新会員の紹介

■ 一般財団法人あんしん財団 北陸支局 富山支所

所在地	富山市牛島町 18-7　アーバンプレイス７階
代表者	支所長　東　基博
設　立	2024 年（令和６年）６月
資本金	259 億 4,563 万円
従業員	193 名（県内２名）
事業内容	金融・保険業（ケガの補償、災害防止サービス、福利厚生サービス）

■ クルマ商事株式会社

所在地	射水市赤井 230
代表者	代表取締役　車　英里
設　立	1966 年（昭和 41 年）
資本金	4,400 万円
従業員	36 名（県内 36 名）
事業内容	ステンレス鋼およびその２次製品、非鉄金属リサイクル原材料全般 卸

■ ご逝去　ご冥福をお祈りいたします。

渡辺　守人　氏　高岡交通株式会社　代表取締役社長

表紙の花
カリンの実

（富山県中央植物園 園長 中田政司）

実は生では食べられない

秋のサクラ・ウメ園でひときわ目立つのが、大きな実をいっぱいつけたカリンの木です。植物園では収穫をしないので、晩秋には黄色く完熟して芳香を放つ実が木の周りに落ちていますが、落果も展示用なので、手に取って香りを確かめて元に戻していただいています。

カリンは花がきれいで梨のような実がなることから、漢字では「花梨」と書きます。花（写真右下）はピンク色で、５月頃開花し、特に世話をしなくてもたくさんの実が着くのですが、残念ながら実は硬くて酸味が強く、そのままでは食べられません。生の実を輪切りにして、砂糖漬けやハチミツ漬け、果実酒としたものは咳止めの効果があるといわれ、民間療法で用いられています。また、エキスを含むのど飴も市販されています。

昔はボケと同じ仲間

カリンは中国東部が原産で、江戸時代頃に渡来したと考えられていて、東北地方より南の本州、四国、九州で栽培されています。

中国名は「木瓜（もっか）」といいますが、ややこしいことにボケの中国名も「木瓜」といい、さらに日本薬局方外生薬規格（2012）では生薬「木瓜」の基原植物として「カリンの果実、またはボケの果実」とどちらも使われています。分類学的にも、かつてはボケやクサボケと同じ仲間（バラ科ボケ属）と考えられていましたが、最近の研究では、独立したカリン属の植物と考えられています。

カリンの花 ▶

人事部門の皆さまへ

退職されるシニア従業員の方へ、「キャリア人材バンク」の登録をお勧めください。

企業で長く貢献されてきたシニア従業員の方が60歳以上で退職するにあたり、「キャリア人材バンク」に登録されるようご案内ください。

「キャリア人材バンク」では、シニアの方の貴重な能力・経験を求める企業や、多様な働き方ができる職種をご提案し、再就職につなげます。

利用料 無料

＜キャリア人材バンクに登録できる方＞

60歳以上の在職者で雇用契約期間満了後(※)に再就職を希望する方

(※) 定年、継続雇用終了、有期雇用契約期間満了により離職する場合

▶ 詳しくはこちらまでお問合せください

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 ご利用時間／9:00〜17:00（土・日・祝日は休み）

おしらせ

11月8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）

16:30～18:00　講演会：テーマ　「不確実性を増す世界のなかの日本 ～欧州、中東、アジアの同時危機にいかに対処するか～」

講　師　慶應義塾大学　総合政策学部 准教授　鶴岡　路人　氏

18:10～19:30　懇親会　※ 立食形式を予定

事　業　予　定

2024年 10月8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(金)	16:30～19:30	東部地区会員懇談会　上記おしらせ参照		ホテルグランミラージュ
会議	11月14日(木)	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
会議	11月14日(木)	15:00～17:30	経営企画・IT委員会「情報交換会・定例委員会」	経営企画・IT	三協立山㈱
会議	11月22日(金)	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
会議	11月25日(月)	13:30～15:00	教育委員会「幹事会」	教　育	富山経協・研修室
会議	11月25日(月)	16:00～17:00	環境委員会「幹事会」	環　境	富山経協・研修室
会議	12月 5日(木)	14:00～18:00	品質管理委員会「定例委員会・講演会・グループディスカッション」	品質管理	タワー111ビル 3階スカイホール
会議	12月 9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
会議	12月10日(火)	15:00～17:30	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
会議	12月12日(木)	15:00～17:10	環境委員会「事例発表会・定例委員会」	環　境	富山経協・研修室
会議	12月13日(金)	14:00～17:00	教育委員会「定例委員会」	教　育	富山経協・研修室
会員交流	11月13日(水)	18:30～	会員交流ボウリング大会	総務交流	富山地鉄ゴールデンボウル
見学会	10月17日(木)～18日(金)		品質管理委員会「県外企業見学研修会」	品質管理	㈱アイシン福井 日華化学㈱
見学会	10月21日(月)	16:00～17:00	総務交流委員会「企業見学会」	総務交流	(一財)北陸電気保安協会
見学会	11月19日(火)～20日(水)		環境委員会「県外企業見学研修会」	環　境	㈱アイシン 日東工業㈱瀬戸工場
講座・セミナー	10月 8日(火)・ 9日(水)	9:30～16:30	職場リーダー実践コース	教　育	タワー111ビル4階ギャラリー
講座・セミナー	10月15日(火)・29日(火) 11月12日(火)・26日(火) 12月 3日(火)・ 4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
講座・セミナー	10月16日(水)・30日(水) 11月13日(水)・27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
講座・セミナー	10月17日(木)・31日(木) 11月 7日(木)・28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 タワー111ビル2階会議室1
講座・セミナー	10月18日(金)	9:30～16:30	管理職基礎コース	教　育	富山経協・研修室
講座・セミナー	10月22日(火)	9:30～17:00	若手社員実践コース【A日程】	教　育	富山経協・研修室
講座・セミナー	10月23日(水)	9:30～17:00	若手社員実践コース【B日程】	教　育	富山経協・研修室
講座・セミナー	10月25日(金)	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
講座・セミナー	11月 5日(火)・ 6日(水)	9:30～16:30	ISO 9001内部監査員養成講座	品質管理	富山経協・研修室
講座・セミナー	11月15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
講座・セミナー	11月19日(火)・20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
講座・セミナー	11月21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
講座・セミナー	12月 5日(木)	9:30～16:30	5Sと目で見る管理実践セミナー	品質管理	富山経協・研修室

「富山経協」vol.884
2024年(令和6年)10月号
2024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