

富山経協



ウナスキヒメフヨウ (解説・17ページ)

CONTENTS

- 2 東部地区会員懇談会 (報告)
- 2 講演会 (要旨) 「経営者が知っておくべき人的資本経営の要諦」
- 4 Top Interview
救急薬品工業 稲田裕彦社長
- 6 人事労務管理INFORMATION
キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」
- 7 労働指標
- 8 特定 (産業別) 最低賃金の改正
- 8 事業活動報告
- 9 委員会活動
- 12 講座・セミナー
- 12 参加者NOTES
- 16 新会員の紹介
- 16 会員の動き
- 18 おしらせ・事業予定

東部地区会員懇談会

11月10日(金)、ホテルグランミラージュで143名(会場93名、オンライン50名)が参加して、東部地区会員懇談会を開催した。

第1部の講演会は、B&DX(株)代表取締役社長 安部慶喜氏を講師に招いて開いた。(講演要旨は下記掲載)

第2部の懇親会では、東部地区担当の浅野副会長が、「私自身の経験では、技術やスキルも十分でない状態で海外に派遣され、現場でもまれながら人間力を身に着けたが、今の若い人には通用しないだろう。CDPでキャリアを上げるには、1社では難しいかもしれないがお互いに協力し多様な人材を生かせるようにすることで、富山県や富山県経営者協会の会員企業が発展できればと思う」と開会挨拶をし、来賓の横田副知事より「県では企業の人手不足や資金繰りの支援や、県内企業の就職のためにホームページのリニューアルやSNSを構築中で、少子化対策のためにも、若い女性が県内企業で働いてもらえるように皆様と取り組んでいきたい」と挨拶があった。

続いて、山下会長が「富山県の人口減少に歯止めをかけ、人的資本に対して様々な取り組みを行



浅野副会長開会挨拶



横田副知事より祝辞



山下会長の乾杯挨拶



中西副会長の中締め

うことは経営者の責務と言え、富山県経営者協会でも様々な取り組みを行っていききたい」と述べて、乾杯の発声をした。

和やかな歓談が続く中、中締めとして中西副会長から「富山県、富山県経営者協会並びに会員企業、そして皆様が健康で元気であることを願って1年の締めを行いたい」と挨拶して万歳三唱を行い、散会した。

● 講演要旨

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」の変革～

講師

B&DX株式会社
代表取締役社長

安部 慶喜 氏



これまでの事業の延長線上では勝ち筋が見えないVUCAの時代にあって、求められるのは変化への対応にチャレンジしリードできる人財だ。しかし、日本企業の人事制度は高度成長期のままで、イノベーションを起こせず失われた30年が続いてきた。

I 人的資本経営

○人的「資源」と「資本」の違い

昨年ぐらいから日本で「人的資本経営」という言葉が飛び交うようになった。2023年1月施行の内

閣府令で、上場企業に人的資本に関する情報開示が義務付けられた。何で資源ではなくて資本なのか。

今までは財務諸表の中で人財はコストだった。それが、価値を生み出す源泉と捉えるようになった。変化の激しい今、会社は変わっていかないといけない。変えることをするのは人財であるから、人財に投資していること自体が会社の価値、将来の価値を高めるとステークホルダーが見るようにな

った。

資本は使い方によって増えも減りもする。つまり、経営次第であるということ。市場次第ではなくて、経営次第で増えたり減ったりするので、人的資本なのだ。

○人的資本開示のあるべき姿

人的資本開示のあるべき姿のポイントは、経営戦略から人財戦略をちゃんと描けているか。つまり、こういう経営戦略があり、これを実現するためにこのような人財が必要で、それをどうつくって

いくというストーリーがちゃんと描けているか。そして、この人財戦略に対してどんなアクションをとり、どんなKPIでそれを図っていくかが明確になっているか。この辺のリンク。それから、そのアクションプランに対しての実施状況をどう開示しているか、このようなことが重要だ。

II 企業に求められる人財変革

○経営戦略から人財像を定義

経営戦略を中心として、時代背景、パーパス・経営理念から、求める人財像をもう一度再定義し、現在の人財が、求める人財像に到達するために何をしなければいけないかを整理して行ってほしい。外部環境が変わり経営戦略が変われば、人財像も変わる。常に連動させ更新していくことが重要で、求める人財像は不変ではない。

人財像を定義する際、我々は3つに分けて考えている。「スキル・知識・技術」「思想・マインド」「人間力」。特に3つ目の「人間力」は高い視座、周囲を動かす力、経験で培われるようなもので、その能力はどうやったらつくかということを、経営陣で本気に話し合われているだろうか。

○新たな日本型人事制度の方向性

① 育てる人事

欧米では人財を外部から採用するのは市場にいっぱいいるから。しかし、日本の市場には求める資質の人財はいない。育てるしかない。海外からみて日本企業の人財は優秀で、機会を与えれば育つ。

経営戦略から人財戦略に結びつけ、どんな能力が必要か、「スキル・知識・技術」「思想・マインド」だけではなく、「人間力」も考え、それに必要な制度、つまり、採用、育成、配置、評価、報酬をもう一度、横串で全て見直すことを考えてみてほしい。

② キャリアパスの提示と支援

企業が一番できていないのが、キャリアパスを示せていないことと言われている。そこにモチベー

ションが連動している。

かつては自分でキャリアを考え、会社が与える道の中で努力しながら成長してきた。しかし、今の子どもたちは、自分がこれをやれば将来どうなるかということを知りたい。なので、向き合い方も変えていかなければいけない。

会社の中には色々な道があり、色々な能力の人が必要で、こういう能力の人財がどのぐらい必要かという道を示し、社員が自分のキャリアパスを考え、チャレンジ・選択できる環境を用意してあげる。社員の考えを聞いて、それに向け今はこれを学びなさいなどと説明してあげるだけでモチベーションが上がり、勉強してくる。

そういうことを、自分たちの時代はそうではなかったというギャップのある部長レベルの人に分からせることが大事だ。

③ 能力・成果主義の徹底

そして能力・成果主義を徹底すること。能力に応じて昇降格、昇降給は必要だ。降格、降給はつらいが、ここで欧米と違うのは解雇をしないこと。チャレンジさせ、しかし、求めているものが能力に見合わないのであれば降格、降給はやむなしということ。

これをやるには絶対評価をできる評価者を育てなければならず、ランクごとに求める能力を明確に定義しなければいけない。

○対話を通じて自社と社員の

ありたい姿の重なりを深める

制度を変えるだけでなく、社員の意識を変えないといけない。

トップから積極的にメッセージを発信する。月に1回、5分でもいいから全社員の前で自分の考えを語り、戦略やパーパスについて対話すること。社長、役員、部課長が自分の言葉で双方向に対話すると、随分違ってくる。そうやらないと、今は伝わらない時代だ。

そのような対話を通じて、会社と社員のありたい姿の重なりを輪をできるだけ縮めていく。今や重

ならない部分も重要で、一人一人が幸せと感じる瞬間が違うので、対話で少しずつギャップを埋めていくことが重要になる。

○行動変容に繋がる組織の仕組み

変革もチャレンジもしなければいけない中、行動を促す仕組み、行動をモニタリングする仕組み、行動を当たり前にする仕組みを整えないと、会社は動かないし、社員の行動はなかなか変わらない。行動を変えるといつしか習慣になり、企業文化になる。これを連動させていくのが仕組みだ。

経営戦略から求める人財像を得て、意識を変え、制度を変え、行動を変える。「心（意識）・技（制度）・体（行動）」を一体となって変えていかないといけない。

○人財Xを通して魅力的な企業と個人の関係性を育てる

会社側からの押しつけだけではこれは変わらない。これからは企業と個人は対等で、選び選ばれる存在であるという意識を持って企業側も行動しなければならない。

つまり、人財X（トランスフォーメーション）を通じて、魅力的な個人と企業の間関係を育てていく。キャリアパスを表明し、そのキャリアパスに応じた環境を提供してあげる、その中で対話を通してつながりを強くしていく。個人の価値が上がり、その集合が企業の価値になっていく、このことこそが人的資本経営の真髄だ。

III 人財X実現のポイント

経営戦略からの人財戦略で、経営戦略の実現に必要な人財像を定義し、人事制度の横と縦を連動させ、日本の良さを生かした新しい制度を目指し、対話を通じて自社と社員のありたい姿の重なりを深め、社員一人一人の行動変容につながる仕組みを整えていく。これらの連動が、自社の中長期的な企業価値の向上につながる取り組みとして、一連のストーリーとして明示されることこそが、人的資本開示で問われていることだ。

世界初の技術で価値創造 新発想の研究開発で挑戦続ける

救急薬品工業株式会社
代表取締役社長

稲田 裕彦 氏



今年60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。

祖父の経営する配置薬メーカーに勤めていた父稲田勇三が1963(昭和38)年、独自の販路を開拓しようと母と一緒に医薬品の販売会社を起こしたのが始まりです。1969年に医薬品製造業許可を取得して貼り薬製造を開始し、本社を東京・日本橋に置きました。その3年後には、大手メーカーとの取り引きが始まりました。

1994年に現在の富山工場を建設。増築や製造ライン増設など設備投資を重ね、2017年には新規製剤製造棟

(NF棟)、総合研究棟、2021年には自動倉庫を建設しています。

どのような医薬品を手がけていらっしゃるのでしょうか。

売上げ比率では、全体の8割が医療用医薬品で、鎮痛消炎剤など局所性貼付剤を主力に全身作用型のテープ剤、口腔内フィルム製剤などを製造しています。一般用医薬品(OTC)として、貼付剤に加え、口腔内フィルム製剤、液体傷薬も生産しています。

独自の技術で新たな価値を生み出してきていらっしゃると思います。

創業まもない頃から、鎮痛消炎の局所性貼付剤(湿布と言われるパップ剤と、薄く乾いたプラスター剤)を製造してきました。鎮痛消炎剤には色々な成分があり、当社では当初インドメタシンのみを扱っていましたが、後にケトプロフェンを有効成分とする製品「モーステープ」の後発品にもチャレンジし、生物学的同等性を確認の上、製品化に成功しました。以後、様々な有効成分の貼り薬を作る中で、薬効に着目するだけでなく、患部へ貼りやすくするために剥離フィルムの形状を工夫したり、通気性を良くしたり、使いやすさや貼り心地の良さを追求したりという努力を続け、多くの販売メーカーに採用していただきました。

2000年代には薬を塗ったテープを身体に貼って血液中に送り込む経皮吸収システムを確立し、「全身作用型テープ剤」の製造を開始しました。咳止めや心臓病、認知症など様々な薬効の貼付剤を製造しています。

－「貼る」を科学する技術－

後発品といっても、貼り薬を新薬と同等にするには大変な技術力が必要です。20年程前までは色々な成分の貼付剤を手がける会社は他にはなく、新薬と同等に扱われてきました。しかし、医療費削減を目的としたジェネリック医薬品のカテゴリーが確立すると、新薬メーカーは後発品を扱わなくなり、飲み薬などと同じようにシェア争いに入っていました。

そこで貼付剤開発能力を高めつつも、新規に口腔内フィルム製剤事業を立ち上げ、当社製剤の海外での事業開発を今、加速させています。

口腔内フィルム製剤とはどのようなものですか。

薬効成分を含有させた薄いフィルムが口の中で溶け、唾液とともに飲み込むタイプの「ODフィルム」と、

薬効成分を含有するフィルムを口腔内粘膜に貼り付け、局所作用、もしくは薬効成分の吸収により全身作用を期待する「ADフィルム」の2種類があります。

口腔内フィルム製剤事業は、口内炎治療の貼り薬にチャレンジし、ステロイド含有のADフィルムを開発したのをきっかけに始まりました。これは口の中に貼る世界初のフィルム剤として、最初は医療用、現在はOTCで多くの患者さんに使われています。この薬の開発を進める内に、貼り付くのではなく、口の中で溶けて飲み込めるODフィルムという発想が生まれました。口の中で溶けるのなら、オブラートに薬を入れるのと同じだと着想したのです。

現在、ODフィルムは世界中で使われるようになってきましたが、医薬品として発売したのは当社が最初だったと思います。

—メガファーマとも提携—

海外展開の現状を教えてください。

スイスで鎮痛消炎剤、韓国では認知症のフィルム剤、ミャンマーで咳止めや心臓病の薬を展開しており、今年には台湾とベトナムで鎮痛消炎のケトプロフェンテープが承認されました。現在、米国のメガファーマとフィルム剤の開発を進めており、来年には承認されてEU市場をはじめ世界数十か国に展開される予定です。

海外へはいつから進出されているのでしょうか。

私が米国のユタ大学に留学中、父が開発中の薬を持って訪ねてきて、大学内ベンチャーを立ち上げていたインド人教授に米国での共同開発を求めてプレゼンしたことがあります。取り引きには繋がりませんでした。彼らの通訳をしながら、ビジネスにはどんなやり方でもあるのだなと感心した思い出が、今の海外展開の基盤にあるのは間違いありません。

実際に海外取り引きが始まったのは、その後しばらく経ってからのことです。スイスのメーカーからFAXで問い合わせが入り、私自身がメールでやり取りし始めたのをきっかけに、2010年、PERSKINDOLの名称でパップ剤が承認、製品化されました。スイスでは定番の鎮痛消炎剤になっています。

海外に拠点を持つ国内大手製薬メーカーを除き、日本の基準は国際基準から大きく遅れていると言われてきましたが、当社はヨーロッパや米国進出へのチャレンジを続ける中で、GMP（適正製造規範）、QA（品質保証）やQC（品質管理）、窓口担当者の話しぶりも含めて、最近ようやく世界に認められるレベルになり、遂には米国メガファーマとの共同開発にこぎつけるまでに至りました。**人材育成はどのようにされていますか。**

当社のビジョンは、「Quest for Quality...and Performance of Life」製品の独自性と品質、信頼性を追求し、医薬品会社として病気の無い暮らしを提供する、そして、さらにもその上の生活の充実に繋げようというもので、私が社長になった20年前に作りました。近年、SDGsやESGで言われていることにも通じます。

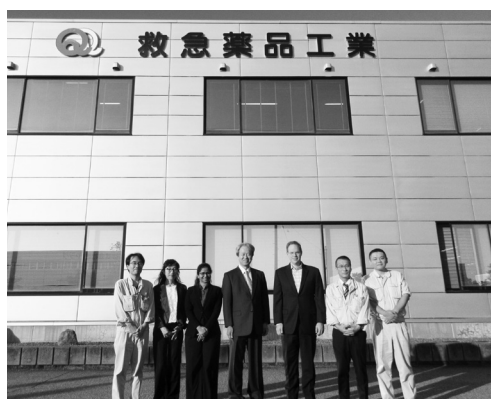
社員にはこの意味合いを折に触れ話して聞かせていますが、最近はこのビジョンに基づき、人事制度や評価制度にも反映させています。

海外展開の強化に向けては、英語を話せる人材を少しずつ増やしてきました。まずは電話で対応できる人を育てることから始めましたが、査察などが増えてくると基本的なことは通訳なしで対応できなければ仕事になりません。社員もそれを理解しており、会社が推奨・支援するオンラインの英語講座などを活用し、現在30名の受講希望者が学んでいます。**今後の展望をお伺いします。**

来年からメガファーマとの取り引きが始まりますが、この実績が世界的な信頼に繋がり、海外からのオファーが増えることを予想しています。現在、フィルム剤のグローバル展開を有意に行っている会社が世界に3~4社あるのですが、この中に入って競争できるよう、さらにレベルを上げていきたいと思っています。

略 歴

1962(昭和37)年4月高岡市生まれ。富山医科薬科大学(現富山大学)薬学部卒、大学院修了。薬学博士。米国ユタ大学での研究を経て、山之内製薬(株)(現アステラス製薬(株))入社。1998年に救急薬品工業(株)へ入社し、2002年より代表取締役社長。富山県医薬品工業協会副会長、富山県薬業連合会副会長・国際交流委員長。



富山工場を視察に訪れた海外パートナーと(2023年11月)

会社概要

救急薬品工業株式会社

創 業：1963(昭和38)年
所 在 地：東京都中央区日本橋本町4-2-10
資 本 金：9,500万円
事業内容：医療用医薬品・一般用医薬品の開発・製造および販売
従業員数：280名(2023年4月現在)
売 上 高：52億円(2023年4月期)
事業本部：射水市戸破32-7
(富山工場、研究所)
U R L：https://www.qqp.co.jp

2023年10月から

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました

「年収の壁」
対策として
労働者1人につき
最大50万円
助成します！

「年収の壁」及び新たな助成金メニューの創設とは

会員の配偶者などで、パートやアルバイトをされている方は、年収106万円や130万円など一定以上の収入になると、社会保険料を支払う必要が発生します。そのため、手取り収入が減ることを避けるため、働きたいのに一定の水準以上は働くことを控える、それが「年収の壁」と言われるものです。

これを克服するため、「年収の壁・支援強化パッケージ」を、2023年10月からスタートさせ、106万円の壁（厚生年金・健康保険）については、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました。

■ 「社会保険適用時処遇改善コース」 （新設）

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人あたり助成額
① 賃金の15%以上を追加支給 〈社会保険適用促進手当〉	1年目 20万円
② 賃金の15%以上を追加支給 〈社会保険適用促進手当〉 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人あたり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上4時間未満	5%以上	
2時間以上3時間未満	10%以上	
1時間以上2時間未満	15%以上	

〈社会保険適用促進手当〉… 事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象となりません。

■ キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに富山労働局へ提出してください。

※本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。

※2024年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画書を提出してください。

ご不明な点があるときは

「キャリアアップ助成金」に関する
厚生労働省HPはこちら



「年収の壁」に関する厚生労働省
HPはこちら



申請方法や助成額などについては、富山労働局 助成金センターにご相談ください。TEL：076-432-9172

「年収の壁突破・総合相談窓口」にご相談ください。TEL：0120-030-045

「人事・労務相談室」のご案内 <無料>

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。

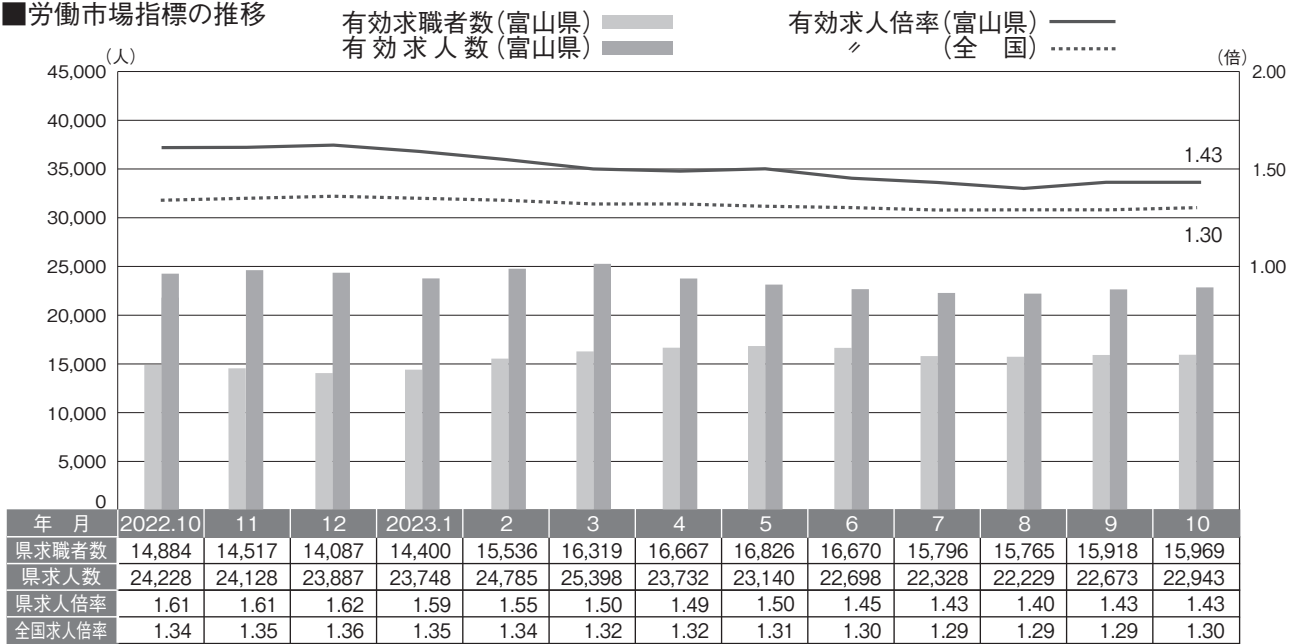
- ・相談日：原則毎月第2、第3木曜日
<2024年度1月～2月の開設予定日> 2024年1月9日(火)、16日(火)、2月6日(火)、13日(火)
- ・時間：①13:30～14:10 ②14:20～15:00 ③15:10～15:50
- ・担当：社会保険労務士 松浦 辰夫 氏 (松浦社会保険労務士事務所)

※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

労働指標

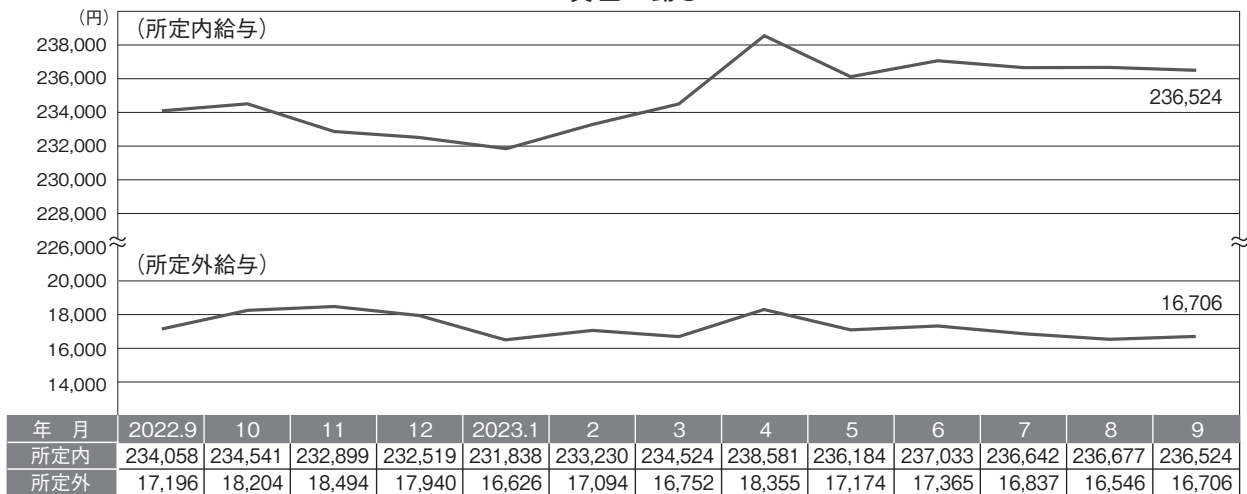
労働市場指標の推移



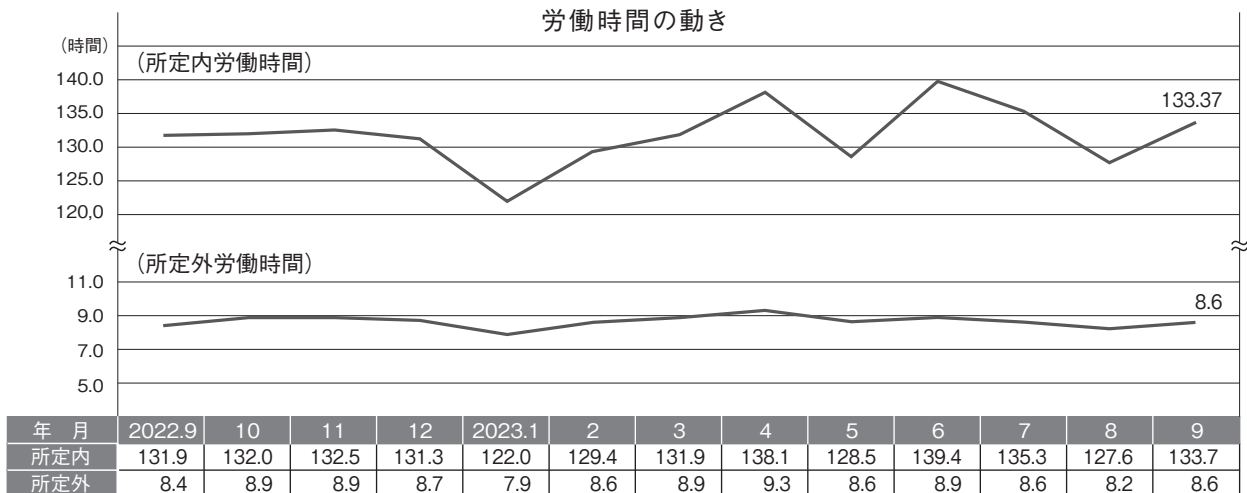
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html
 注) 2022年12月以前の有効求人倍率の数値は新季節指数により改定されています。

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>

事業活動報告

2023年10月10日～12月8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	経営企画・IT委員会「勉強会・定例委員会」	経営企画・IT	11月8日(水)	タワー111ビル2階会議室2	12名
	東部地区会員懇談会		11月10日(金)	ホテルグランミラージュ(OL)	143名
	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	11月16日(木)	タワー111ビル2階研修室	6名
	教育委員会「幹事会」	教育	11月17日(金)	タワー111ビル2階研修室	7名
	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	11月21日(火)	富山経協・研修室	5名
	環境委員会「幹事会」	環境	11月24日(金)	富山経協・研修室	5名
	環境委員会「共催セミナー・定例委員会」	環境	12月5日(火)	ホテルグランテラス富山(OL)	91名
	教育委員会「定例委員会」	教育	12月7日(木)	富山経協・研修室	24名
	人事・労務政策委員会「講演会・定例委員会」	人事・労務政策	12月8日(金)	富山経協・研修室(OL)	58名
会員交流	会員交流ボウリング大会	総務交流	11月15日(水)	富山地铁ゴールデンボウル	108名
見学会	環境委員会「県外企業見学研修会」	環境	10月24日(火)	北陸電力(株)志賀原子力発電所	23名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	10月10(火)・17(火)・25日(水) 11月7(火)・20(月)・21日(火)	富山経協・研修室 タワー111ビル2階会議室1	16名
	労務管理実務講座	人事・労務政策	10月11(水)・18(水)・25日(水) 11月1日(水)	富山経協・研修室(OL)	11名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	10月12日(木)・26日(木) 11月2日(木)・22日(水)	富山経協・研修室	27名
	ヒューマンエラー未然防止セミナー	品質管理	10月13日(金)	富山経協・研修室	40名
	管理職基礎コース	教育	10月19日(木)	富山経協・研修室	35名
	若手社員実践コース	教育	10月20日(金)	富山経協・研修室	30名
	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	10月24日(火)	富山経協・研修室	23名
	若手社員実践コース(追加開催)	教育	10月30日(月)	富山経協・研修室	34名
	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	11月7日(火)・8日(水)	富山経協・研修室	43名
	次世代経営者育成セミナー ～ひと・しごとと未来創生塾～	経営企画・IT	11月9日(木)	富山経協・研修室	4名
	管理職中級ステップアップコース	教育	11月14日(火)・15日(水)	富山経協・研修室	24名
	労働法実務講座<第3回>	人事・労務政策	11月16日(木)	富山経協・研修室(OL)	29名
	変化点管理の考え方・進め方セミナー	品質管理	11月17日(金)	富山経協・研修室(OL)	27名
	タイムマネジメント研修	教育	11月22日(水)	タワー111ビル2階会議室1	18名
	5Sと目で見える管理活動実践セミナー	品質管理	11月28日(火)	富山経協・研修室	34名

特定(産業別)最低賃金の改正

富山県の区域に設定している特定(産業別)最低賃金が下表のとおり順次改正発効となります。

最低賃金の件名	時間額	効力発生日
富山県玉軸受・ころ軸受、他に分類されないはん用機械・装置、トラクタ、金属工作機械、機械工具、ロボット、自動車・同附属品製造業最低賃金	現行 960円 → 995円 (+ 35円)	2023年12月20日(水) から
富山県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金	現行 910円 → 951円 (+ 41円)	2023年12月24日(日) から
富山県百貨店、総合スーパー最低賃金	現行 915円 → 955円 (+ 40円)	2023年12月15日(金) から

【参考】富山県(地域別)最低賃金 時間額 **948円** (2023年10月1日発効)

総務交流委員会

■ 会員交流ボウリング大会

11月15日(水)、富山地铁ゴールデンボウルにおいて開催し、27チーム108名の参加者があった。

参加者最年長者の日本海建興(株)森田孝一氏による始球式の後、一斉に競技が開始され、各チーム和気あいあいとした雰囲気の中で熱戦が繰り広げられた。

ゲームは1チーム4人の2ゲーム合計スコアで競う団体の部と一人ひとりの2ゲーム合計スコアで競う個人の部で行われ、女性と男女問わず65歳以上には1ゲーム20ピンのハンディを適用した。

主な成績は右記の通り。団体の部は武内プレス工業(株)チームが4



年連続で優勝した。個人の部は高田彰浩氏が優勝した。表彰式では、自社参加チームの応援に駆けつけた総務交流委員会副委員長の北日

<上位成績>

(団体の部)

優勝 武内プレス工業(株)
準優勝 (社福)わかば福祉会
3位 (株)チューリップテレビ
(Bチーム)



団体優勝の武内プレス工業チーム

本放送(株)代表取締役社長 鳥谷浩司氏に各賞のプレゼンターを務めていただいた。

(個人の部)

高田 彰浩 (武内プレス工業(株))
筒口 哲也 (武内プレス工業(株))
名畑 孝昭 (武内プレス工業(株))

人事・労務政策委員会

■ 幹事会

11月21日(火)、八十島委員長をはじめ副委員長・幹事5名が出席し、富山経協・研修室で開催した。

八十島委員長の挨拶後、事務局より2023年度事業の活動報告を行い、今後の事業予定として12月定例委員会では富山県協力による働き方改革推進のための講演会を実施すること、2024年2月定例委員会には昨年度に引き続き、「人材

確保に向けた情報交換会(採用・定着・成長)」を実施することを報告した。

2024年度事業計画(案)として、最新の人事労務制度の潮流を習得するため、人事労務管理セミナーについては①自社賃金水準検証と人件費分析セミナー、②自社の人事制度・運用分析セミナー、2025年2月定例委員会においては人的資本経営推進の観点から「人材確



保に向けた情報交換会(採用・定着・成長)」を継続実施することなど、12月8日の定例委員会に諮ることを決定した。

■ 定例委員会

12月8日(金)、定例委員会に合せ、富山県協力による講演会を富山経協・研修室とオンラインLiveにて開催した。

第1部の講演会では、八十島委員長はじめ人事・労務政策委員(研修室24名)と一般会員(オンライン34名)の58名が参加。講師には(株)ワーク・ライフバランス 山崎純平氏を会場に招き、「業績とエンゲ

ジメントが向上する働き方改革」と題し、成功事例企業の紹介を交えながら、働き方改革推進の必要性や進め方について講演いただいた。

第2部の定例委員会は委員23名が出席し、委員長挨拶の後、事務局より2023年度事業活動と今後の予定について報告。続いて、2024年度の事業活動計画骨格(案)について説明し、次年度の定例委員会



の活動内容等について審議の上、承認を得た。

教育委員会

■ 幹事会

11月17日(金)、品川委員長はじめ幹事7名が出席して、タワー111ビル2階研修室で開催した。

品川委員長挨拶の後、2023年度年間事業報告及び研究部会の活動テーマ「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」について報告を行った。

次に、2024年度の活動内容について審議した。定例委員会は6月・8月・12月・2月の4回開催、うち6月と2月は企業見学会を併催することとし、事務局案の見学候補先について協議した。さらに、8月と12月の併催事業についても事務局案をもとに協議した。研究部会については、現研究部会員の



意見をもとに12月の定例委員会で諮ることが承認された。

■ 定例委員会

12月7日(木)、富山経協・研修室で、定例委員会に合わせ勉強会を開催した。

第一部の定例委員会には品川委員長はじめ24名が出席した。品川委員長の挨拶後、事務局より事業実施報告として定例委員会の活動内容及び講座・セミナーの受講状況を説明した。研究部会活動「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」については卯尾部会長より報告があった。

2024年度の定例委員会については委員会活動に関するアンケート結果を参考にした勉強会、見学会の活動をすることや、講座・セミナーなどを審議し、承認された。

第二部の勉強会には井上副委員長はじめ25名が出席して、(株)プレビス代表取締役キャリアコンサルタントの徳山誠氏が「リーダー



シップの勘違い～エンゲージ・マネジメントの勧め～」と題して講演し、グループ討議で活発な意見交換がなされた。

環境委員会

■ 県外企業見学研修会

10月24日(火)、北陸電力(株)志賀原子力発電所に23名が訪問し、4年ぶりに開催した。

はじめに敷地内断層の調査状況や福島原子力発電所の事故を教訓とした地震、津波対策についての概要説明を受け、現場視察に入っ

た。防潮堤や防潮壁、非常用電源を備えた常設代替交流電源設備や地下式軽油タンク、大容量淡水貯水槽やヘリポートなどを見学し、最後に増設緊急時対策所で、緊急時に備えた訓練等、想定されるあらゆるリスクへの対策を進め、安全強化に努めている様子をうかが



うことができた。

■ 幹事会

11月24日(金)、小田委員長はじめ幹事5名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

小田委員長挨拶の後、2023年度の事業活動報告と2024年度の事業活動計画(案)について審議した。定例委員会は7月「富山県生活環境文化部との情報交換」(機電共

催)と併催して実施したこと、9月「GXを地域のビジネスチャンスや経営に活かす」の勉強会と併催して実施したこと等を報告した。また、12月5日(火)には富山県「美しい森林」事業推進協議会との共催で「森林J-クレジット活用セミナー」を開催することを確認した。



続いて2024年度の事業活動計画(案)について審議し、定例委員会

は7月・9月・12月の開催とし、7月は「富山県生活環境文化部との情報交換」を併催(機電工業会と

の共催を継続)、9月「委員相互の情報交換」の併催、12月「講演会・事例発表会」の併催(機電工業会と

の共催を継続)することなどについて12月5日(火)の定例委員会で諮ることが承認された。

■定例委員会

12月5日(火)、ホテルグランテラス富山で、セミナー・定例委員会を開催した。

第Ⅰ部のセミナーは、富山県「美しい森林」事業推進協議会との共催で「森林J-クレジット活用セミナー」として、来場38名、オンライン53名が参加した。はじめに「J-クレジット制度および森林クレジット活用のメリットについて」(株)ウェストボックス 環境ソリューション事業部マネージャー

野村昌平氏に説明頂いた後、「森林クレジット活用の事例紹介」としてTOPPAN エッジ(株)事業推進総括本部 企画販促本部 総合販促部 第二チーム課長 今井尋氏に発表頂いた。

第Ⅱ部の定例委員会は小田委員長はじめ委員25名が出席し、委員長挨拶の後、2023年度事業活動と今後の予定について報告した。引き続き、2024年度の事業活動計画(案)について審議し、定例委員会は7月に「富山県生活環境文化部



との情報交換」、12月に「講演会・事例発表会」を富山県機電工業会と共催で継続実施すること、9月は新たな取り組みとして「委員相互の情報交換」を行うことなどを審議の上、承認を得た。

品質管理委員会

■幹事会

11月16日(木)、谷川委員長はじめ幹事6名が出席して、タワー111ビル2階研修室で開催した。

谷川委員長の挨拶の後、2023年度事業活動報告に続いて、2024年度の事業計画(案)を審議した。

委員会活動については、幹事会を4月と11月の2回開催すること、定例委員会は7月に県内企業見学会、9月と12月を事例発表会

とグループディスカッション、2月に勉強会と併催すること、県外企業見学会については1泊2日で10月に計画すること、会報編集部会は3月の発行に向けて数回計画することなど、活動の骨子について審議した。また、講座・セミナーについては、改善を加えながら現行の15講座および富山県からの受託事業「現場の技術・技能伝承支援研修」を継続して開催すること



などを審議した。

2024年度の事業計画(案)については、12月の定例委員会で諮ることなどで承認された。

経営企画・IT委員会

■定例委員会

11月8日(水)、萩中委員長はじめ12名が出席してタワー111ビル2階会議室2で開催した。

第一部の定例委員会は、萩中委員長の挨拶の後、事務局より2023年度事業中間状況について説明した。次に経営課題調査(第2回目)のテーマ設定、2024年度委員会事業計画(案)、2024年度協会活動

テーマについて審議した。

第二部は、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講師に招き「製造業におけるデータドリブン経営の重要性～変化の時代を勝ち抜く未来データ活用術～」と題して勉強会を開催した。次回の委員会は3月1日(金)に開催する。



階層別研修

■管理職中級ステップアップコース

11月14日(火)・15日(水)、24名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

本コースは、中堅課長(管理職経験3年以上)を対象に、価値創出の担い手として戦略の実行力に主眼を置き、特に戦略理解と行動計画への落とし込みのためのスキル獲得を狙いに企画した。

講師の(公財)日本生産性本部主任経営コンサルタント 筒井健太氏は、①管理職の役割、②戦略→実行課題→行動計画への落とし込み、③リーダーシップ、④組織と人の活性化、⑤ブレないリーダーについて、ポイントを踏まえ具体的な事例も交えて解説した。グループに分かれて活発なワークや演習を行い、最後の⑤では、ビ



ジネスの原理原則を正しく理解し、リーダーのブレないベースをつくることについて学んだ。

参加者NOTES

「管理職中級ステップアップコース」

を受講して

キタムラ機械株式会社
技術部機械設計係 係長

松田 和人



講義だけではなく、6名×4グループに分かれての演習も行いました。

「管理者の役割」では、管理者として日常的に行っている業務行動の洗い出しとマネジメントを種類別に分類する作業がありました。分析の結果、私には組織力向上のマネジメントが足りないことが分かり、今後部下の意欲向上と力を発揮できる仕事の割振りを意識的に行っていこうと思います。

「戦略→実行課題→行動計画への落とし込み」では、会社の目標達成への課題を挙げ、行動計画へ落とし込む演習がありました。設計計画を立てる実務の中で、もう1段階作業項目を細分化し、進捗

の確認を本人も管理者もしやすくしていきたいと思っています。

「リーダーシップ」では、土台となる信頼を得るために必要な項目が挙げられました。その中でも自分に足りない点である「部下を気遣うことができているか」「納期を守っているか」「部下に明確な目標を示しているか」などに意識して取り組むことで、部下からの信頼を獲得してリーダーシップを発揮していきたいと思っています。

「組織と人の活性化」では、仕事に対する意欲が向上した時を全員で出し合いました。挙げた意見には実際にみんなの意欲が上がったという事実があり、それは部下も同じなので部下の意欲向上に繋

がるように働き掛けをしていこう、という言葉が印象的でそれらを実践していこうと思います。

「ブレないリーダーとは」では、ビジネスの原理原則を正しく理解して自身の信念とすることを学びました。参考となる書籍や古典の紹介もあり、これまでの人生で全く手に取ることの無かったものですが簡単なものから読んでみたいと思います。

グループ課題の「おもしろレジャーランド」では、私達のグループだけ3つある課題が全滅という結果になってしまい、管理者の重要性を痛感することになりました。

今回の講座は課長職以上が対象で、他社の管理職の方たちの振る舞いを見聞きできたことにも学びがありました。管理者の役割を良く理解し将来に役立てていき、本講座の内容を部下にも広め、それぞれの育成にも繋げるようにしていきたいと思っています。

■管理職基礎コース

10月19日(木)、35名が参加して富山経協・研修室で開催した。本コースは、6月20日(火)・21日(水)の2日間研修に続き、第3日目のカリキュラムとなる。

はじめに、6月の研修後、自社

の課題について7月～10月の4か月の間で実践した内容をグループ内で共有し、受講者6名の好事例を全体発表して共有した。

続いて講師の(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、前回研修の復習をし



た上で、①組織力強化のマネジメント、②変革と推進のリーダーシップについて具体的事例を交えて解説し、グループディスカッションでは活発な議論が行われ

た。特に部下育成について心理的安全性が重要であることを確認した上で、目標やモチベーションの高さにも影響を与えることを学んだ。さらに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。最後に講師から、これからの時代に対する心構えについてまとめがあり、3日間の全日程を終了した。

■若手社員実践コース

10月20日(金)に30名、10月30日(月)に34名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

本研修は、社会人生活5年程度の若手社員を対象に、自身で論理的に物事を思考することができ、課題を発見できる「考え抜く力」と、「周囲に働きかけ実行する」コミュニケーション力を学ぶことを狙いとしている。

講師の(公財)日本生産性本部風土改革コンサルタント石川歩氏は、論理的思考力および問題解決ステップと技法について、手順とポイントを具体的に解説した。ケーススタディでは学んだポイントと業務改善のケースを結びつけ、課題解決の手順、問題解決のステップ、問題解決プロセス(業務改善)の方法を学んだ。最後にクリティカルシンキングの演習を



行い、異業種の参加者と活発な議論を交わした。

共 通

■ヒューマンエラー

未然防止セミナー

10月13日(金)、40名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

近年、技術面におけるプロセスの改善が進むにつれて、ヒューマンエラーによる品質トラブルや事故の発生が大きな問題となっていることから、本セミナーを毎年開催している。

講師の中央大学理工学部ビジネ

スデータサイエンス学科教授 中條武志氏から「ヒューマンエラー未然防止」の考え方と方法論を中心に、ヒューマンエラーを引き起こす人の特性、ヒューマンエラー防止の原理と方法、作業に潜在するヒューマンエラーの危険の洗い出し方、対策案を評価・選定する方法を含め、ヒューマンエラー未然防止活動を自分の職場・チームで進める場合の注意点などについ



て講義・演習・発表を通して指導を受けた。

■ISO9001内部監査員養成講座

11月7日(火)・8日(水)、43名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

国際規格であるISO9001は品質マネジメントシステムに関する要求事項を規定するものであり、県内においても認証取得企業は多く、実施が義務付けられている内部監査の要員養成も企業にとって避けて通れないところであり、本講座を毎年、年2回開催している。

講師は1日目には(株)テックスISOコンサルタント伊野茂治氏が、2日目は同社 青山俊一氏が担当した。講義では、内部監査は不適合の「修正処置」に留まらず「改善ツール」であることを再認識する必要があるとした上で、約1日半のカリキュラムで、ISO9001規格のポイント、要求事項の解説、ISO9001監査プログラムの概要などについて解説した。2日目の午後から内部監査の実技演習を行



い、監査所見の作成を通じて、自職場で内部監査を行う際のポイントを学んだ。

■タイムマネジメント研修

11月22日(水)、18名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の山本伸之(公財)日本生産性本部経営コンサルタントは、非効率な働き方を解消するための取り組み方法や、社員一人一人ができるタイムマネジメントのポイントやヒント等について解説を行った。また、①タイムマネジメント

が求められる背景と重要性、②タイムマネジメントの実効性を高める4ステップとポイント、③組織のムダを発見する際の5つの着眼点、④部署の仕事を減らす3つの切り口、⑤業務の特徴に応じたタイムマネジメントを考える、⑥タイムマネジメントに取り組む際の注意点、⑦究極のタイムマネジメントとは、などの各項目について



グループワークを通じて体験的に学び、理解を深めた。

生産管理

■ものづくり女性社員のための改善力向上セミナー

10月24日(火)、ものづくり企業で働く女性社員23名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(株)日本能率協会コンサルティング T P Mコンサルタント高林のみ子氏は、改善活動は一過性の改善ではなく体質改善が重要であるとした上で、現場においても女性社員の活躍がますます求め

られていることから、女性社員の活躍に必要な環境づくりや現場活性化の「仕掛け」・「仕組み」づくりについて、①改善活動概論、②生産活動の基礎知識、③5 S活動の進め方、④改善活動の基礎知識を、女性ならではの事例など用いて講義と演習を通じて学んだ。グループ演習では不具合や改善の見える化の役割を担う、自主保全活動には欠かせない「エフ付け」につい



て、実際の現場写真に付箋を貼って体験した。

■5 Sと目で見える管理実践セミナー

11月28日(木)、34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 T P Mコンサルタントの金子裕行氏は、5 Sの目的は、問題だと感じ、整理・整頓を行い、状態を維持する習慣を身につけた人づくり・企業体質づくりであるとした上で、5 Sを

定着させるポイントとして、現場の状態が正常か異常か目で見えてすぐに分かり、必要な手がすぐに打てる状態にする「目で見える管理」が重要であると説明した。また、グループ演習では受講者同士が自職場の写真を持ち寄り、講義で学んだ5 Sの着眼点から現場写真の問題点を検討し、意見交換と改善案



の討議を通じて5 S活動の進め方について理解を深めた。

品質管理

■変化点管理の考え方・進め方セミナー

11月17日(金)、来場参19名・オンライン8名、合わせて27名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(一社)中部産業連盟主任コンサルタント内山幸二氏は、変化点管理とは5 Mの Man (人)、Machine (設備)、Material (材料)、

Method (方法)、Measurement (測定)の5つに対し、3 H (初めて、久しぶり、変更)の3つの視点で品質の変化を確認し、問題があれば未然に手を打つことであるとした上で、タートルモデルを活用した職場の作業に対する変化点の要素理解から、変化点管理ボードなどを活用した見える化による異常発見の方法、統計的解析手法を用



いた変化点管理などの内容について、講義と個人演習を通じて考え方や進め方を学んだ。

実践しながら学ぶ

統計的手法活用講座

5月18日(木)から富山経協・研修室において開講した「第67回実践しながら学ぶ統計的手法活用講座」は、11月22日(水)に15日間の全日程を終えて閉講した。

この講座は、企業の体質改善を進めるために重要な役割を担うスタッフ・技術者を対象に、問題解決に必要な統計的品質管理(SQC)の手法を学びながら、職場で起きている身近な問題を上司とキャッチボールのうえテーマ設定し、グループ別にカウンセリングを受けながら、学んだ統計的管理手法を駆使して問題解決に取り組み、その内容を研究論文にまとめて提出することで、実践的な活用

方法を習得することをねらいとしている。

最終日の11月22日には、先に開催された論文審査会で講師より推薦を受けた優秀論文3件の発表の後、講座全体を通して総合評価上位3名が優秀賞の表彰を受け、受講者27名全員が無事修了証を手にした。



〈優秀論文〉

杉本 望さん (アイシン軽金属株)
杉本 恭子さん (協和ファーマケミカル株)
西井 渉太さん (コーセル株)

〈優秀賞〉

榎 正史さん (コーセル株)
田村 貴明さん (コーセル株)
杉本 望さん (アイシン軽金属株)

〈講師派遣等の

ご協力企業〉

アイシン軽金属株
コーセル株
株)タカギセイコー
中越合金鋳工株
株)リッチェル



参加者NOTES

「実践しながら学ぶ

統計的手法活用講座」を受講して

コーセル株式会社

新製品開発二部 開発二課

榎 正史



私は、直流安定化電源とノイズフィルタを製造販売しているコーセル株)で新製品開発二部に所属しており、電源の開発・設計に携わっております。

弊社ではQC教育に力を入れており、入社して約1年間はQC手法、統計的手法を学ぶ研修の機会があります。また全社としてQCサークル活動を行っており、年間2件以上のテーマ完了を目標として取り組んでおります。

QCサークル活動では基本的なQC7つ道具は頻繁に使用するのですが、統計的手法(検定、分散分析など)を使う機会はあまりなく、社内研修から期間も空いて忘

れていることも多く、これを機会に自身のスキルアップと実業務として実践できるようにと考えて本講座を受講しました。

本講座では、統計学基礎から始まり、検定・推定、分散分析などを学びます。社内教育よりも少し踏み込んだ内容(数式の意味、実践の具体例)を実例ベースの演習を交えながら学ぶことができ、理解しやすかったです。各企業の講師の方が自身の仕事での経験も交えて活用方法について分かりやすく説明いただき、勉強になりました。

研究論文を作成するにあたっては、グループディスカッション形

式のカounselingの場が設定されており、経験豊富な講師からアドバイスを受けながら進めることができました。また班員(社外の方々)からの意見なども聞きつつ、社外の方々の業務的な問題・課題に対しての考えなどもCounselingを通じて知ることができ、良い経験になりました。

本研修で社外の方々が多い中で、聞き手の立場になった資料作成と分かりやすく説明することの大切さを改めて理解しました。私自身も今後ユーザ様など社外の方に説明する機会が増えていくといい、今回学んだ統計手法などを用いた説得力のある資料作りを日常業務の中で意識して取り組んでいきたいと思ひます。

今後は学んだ統計的手法を活用することで、品質向上・業務効率化と後輩への指導を実践し、会社の方でも貢献していきたいと思ひます。

労務管理

■ 労働法実務講座 (第3回)

11月16日(木)、「メンタルヘルス問題への実務対応の留意点」をテーマに、29名(富山経協・研修室10名、オンライン19名)が参加して開催した。

講師に第一協同法律事務所の伊藤昌毅弁護士を招き、2011年12月の精神障害の労災認定基準の改定により、翌年度には精神障害の労災認定件数が前年度の1.5倍近くに増加。その後も増加傾向が続い

ており、これに伴う使用者に対する損害賠償請求の増加が懸念される状況において、こうしたメンタルヘルス問題に使用者として正しく対応するために理解しておくべき基本的事項や取り組むべき留意点について、裁判例や相談を受けた具体的なケースを取り上げながら分かりやすく解説した。

受講者の中には、実際に直面している企業もあり、メンタルヘルス問題を抱える従業員の休職、復



職、退職等に関する実務とその際の留意点について理解を深めた。

新会員の紹介

■ コンチネンタル株式会社

所在地 富山市水橋沖 172 番地
 代表者 代表取締役 岡田 俊哉
 設立 1991 (平成 3) 年 10 月
 資本金 1,000 万円
 従業員 86 名 (県内 85 名)
 事業内容 金属鋼板を使用した工作機械カバー、電気機器の筐体、建材などの製作



■ 第一生命保険株式会社 富山支社

所在地 富山市安住町 7 - 14
 富山安住町第一生命ビル 8 階
 代表者 富山支社長 野田 強
 設立 1932 (昭和 7) 年
 資本金 600 億円
 従業員 52,000 名 (県内 330 名)
 事業内容 生命保険業



会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更 (窓口代表者)

株式会社ナチベアリング製造

代表取締役 内田 昌孝 (前:西尾英一)

日本海コンクリート工業株式会社

代表取締役社長 新谷 智弘 (前:山田彰弘)

BBSジャパン株式会社

代表取締役社長 新田 孝之 (前:北 秀孝)

株式会社レゾナック・セラミックス 富山工場

工場長 小宮 崇義 (前:小口孝浩)

若鶴酒造株式会社

代表取締役社長 稲垣 貴彦 (前:小杉康夫)

褒章 ご受章おめでとうございます

藍綬褒章

株式会社富山銀行

代表取締役頭取 中沖 雄氏

■ 所在地の変更

富山いすゞ自動車株式会社

富山市杉谷 446 番地 1 (前:富山市野口 842 番地)



表紙の花
ウナズキヒメフヨウ

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

「宇奈月」ではなく「頷き」

毎年12月から2月にかけて、植物園で一番大きい熱帯雨林温室の入口左に赤い花を咲かせるのがウナズキヒメフヨウというアオイ科の低木です。花の少ない冬に温室を彩る貴重な植物ですが、名前からよく「富山県に関係があるのですか？」と質問されます。富山県の宇奈月は「うなづき」と書くのに対し、この花は「うなづき」と書くので、同じように聞こえますが、字を見れば関係がないことがわかります。うなづき（頷き）の名前の通り、花は蕾のうちを上を向いていますが、咲く時には下を向くので、その姿が頭を垂れてうなづくように見えることから名づけられました。

花は平開せず、半開きのまま

もう一つ、この花で必ず質問されるのが「花

はまだ蕾ですか？」ということです。アオイ科の花といえば、フヨウやハイビスカスのように、大きく開いた花の中心に長い雌しべが突き出ていて、その周りに多数の雄しべがブラシ状に付く、という共通した特徴を持っています。しかし、ウナズキヒメフヨウの花は、咲いた時でも花弁は重なり合って半開きのままで、フヨウの花をイメージすると蕾のようには見えません。この様子から、英語ではスリーピング・ハイビスカスと呼ばれています。

原産地はメキシコなどの熱帯アメリカで、花が成熟しても半開きで下を向くというのは、雌しべの基部にある蜜が流されないように、雨に対する適応なのかもしれません。



フヨウの花 ▶



6つの取り組みで 働くと雇用をサポート

1 離職する従業員の方の再就職をサポート

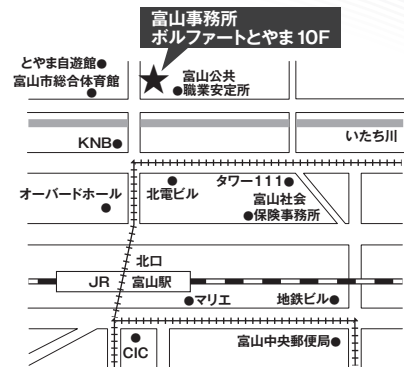
2 人材を確保したい企業に対するサポート

3 雇用を維持するための在籍型出向をサポート

4 社員の人材育成やキャリアアップの出向をサポート

5 「キャリア人材バンク」で高齢者の再就職をサポート

6 社員のスキルアップや研修を目的とするセミナー



富山駅北口より徒歩7分

 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番1号 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)

2024年

新春互礼会

(ご案内済み)

2024年 1月4日(木) 16:00~17:30
(受付: 15:30~)場 所: ANAクラウンプラザホテル富山 3階 鳳
富山市大手町2-3 電話 (076)495-1111新田県知事ならびに行政の責任者の皆様をお招きして、
県内経済5団体合同で開催します。

- ・(一社)富山県経営者協会
- ・富山県商工会議所連合会
- ・富山県中小企業団体中央会
- ・富山県商工会連合会
- ・富山経済同友会

幹事会

(別途ご案内申し上げます)

2024年 3月8日(金)
16:30~場 所: 富山電気ビル 4階 光の間
富山市桜橋通り3-1 電話(076)432-4111

<内容>

- ・2023年度事業報告
- ・2023年度収支見通
- ・2024年度暫定予算

事業予定

2023年12月16日~2024年2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 6日(火)	14:00~16:20	教育委員会「定例委員会・企業見学会」	教 育	十全化学(株)
会員交流	1月 4日(木)	16:00~17:30	新春互礼会 上記「おしらせ」参照		ANAクラウンプラザホテル富山
講座・セミナー	12月18日(月)	9:30~16:30	下請法の本質理解と適用取引の基本		富山経協・研修室 OL
	1月12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
	1月16日(火)	9:30~16:30	C S顧客価値実現セミナー	教 育	富山経協・研修室 OL
	1月16日(火)・17日(水) 2月 6日(火)	9:30~17:00	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	富山経協・研修室、現場実習企業 インテック大山研修センター
	1月23日(火)	9:30~16:30	企業倫理研修	教 育	富山経協・研修室
	1月24日(水)・30日(火) 2月 7日(水)	9:30~16:30	品質管理入門講座<実践編>	品質管理	富山経協・研修室
	1月26日(金)	14:00~16:00	若手従業員のキャリアデザイン支援の必要性		富山県民会館705

「富山経協」vol.878

2023年(令和5年)12月号
2023年12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