

# 富山経協



アングレカム・セスキペダレ (解説・14ページ)

## CONTENTS

- 2 2025年春季労使交渉にあたり  
経営側の基本スタンス
- 4 連合の方針への見解
- 5 調査報告  
2024年冬季賞与・一時金支給状況〈最終集計〉
- 6 Top Interview  
日本空調北陸 西川博志社長
- 8 人事労務管理INFORMATION
- 10 事業活動報告
- 11 委員会活動
- 11 講座・セミナー
- 12 参加者NOTES
- 13 会員の動き
- 15 労働指標
- 16 おしらせ・事業予定

# 2025年 春季労使交渉・協議

## 経営側の基本スタンス

### 「付加価値最大化」と「人への投資」の好循環の加速 — 「賃金・処遇決定の大原則」の徹底 —

物価上昇や人材確保への対応を契機として劇的に変わったここ2年間の賃金引き上げの力強いモメンタムを「定着」させ、「分厚い中間層」の形成と「構造的な賃金引き上げ」の実現に貢献することが、経団連・企業の社会的責務です。

各企業には、賃金引き上げと総合的な処遇改善を「人への投資」として明確に位置付けた「賃金・処遇決定の大原則」にのっとり積極的な検討と実行を求めています。具体的には、月例賃金や初任給、諸手当、賞与・一時金（ボーナス）など多様な方法・選択肢から、自社にとって適切な賃金引き上げ方法を見だし、実行することが必要です。このうち、月例賃金の引き上げでは、働き手の実質的な生活水準の維持と企業における人材の確保・定着の観点から、「賃金・処遇決定の大原則」に基づき、制度昇給（定期昇給等）の実施はもとより、ベースアップを念頭に置いた検討が望まれます。

働き手の約7割を雇用する中小企業と、雇用者数全体の4割近くを占める有期雇用等労働者の賃金引き上げ・処遇改善の重要性が一層高まっています。中小企業における構造的な賃金引き上げの実現には、中小企業自体の生産性の改善・向上に加え、サプライチェーン

富山経協 会員限定

日本経団連

### 「2025年版 経営労働政策特別委員会報告」

～ 2025年度労使交渉・協議に臨む 経営側の基本姿勢を解説 ～

説明動画 配信中

配信期間：2月5日(水)～4月25日(金)

対象者：経営者、人事労務担当役員・部門長・担当者

視聴方法：富山経協ホームページの「会員専用ページ」から、その他のお知らせをご覧ください。 URL <https://www.toyama-keikyo.jp/>

講師：(一社)日本経済団体連合会 専務理事 藤原 清明 氏

例年の「労使交渉セミナー」は、昨年同様、オンデマンド配信にて実施します。

全体を通じた労務費を含む適正な価格転嫁の着実な推進、中小企業間や一般消費者向けの取引における価格アップに対する理解と共感を社会的規範としていく必要があります。

「総合的な処遇改善」と人材育成については、「働きがい」と「働きやすさ」などに加え、「働く場所」と「担当する職務の範囲」などさまざまな観点から効果的な施策を検討・実施する必要があります。

企業にとって働き手・労働組合は、自社のさまざまな課題を共有し、その克服に向けて共に取り組んでいく「経営のパートナー」であり、かつ重要なステークホルダーであります。「人への投資」を実行・加速し、「構造的な賃金引き上げ」と「デフレからの完全脱却」を実現して、わが国社会の明るい未来を協創する「未来協創型」労使関係の構築・確立が重要であります。



出典：（一社）日本経済団体連合会「週刊経団連タイムス」第3668号（編集：富山経協）

# 2025年 春季労使交渉・協議

## 連合の方針に対する考え方

連合の問題意識や認識の多くは、経団連と基本的に一致しています。

基本認識を念頭に置きながら、今年の春季労使交渉・協議が建設的で有益なものとなるよう、真摯に議論を重ねていくことが望まれます。

### 連合の「2025春季生活闘争方針」の基本スタンス

「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会」をメインスローガンに、引き続き「未来づくり春闘」を掲げた上で、2025年闘争を「動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年」と位置づけ、新たなステージの定着に向けて取り組むとしています。

連合が目指すべき社会像として掲げる「働くことを軸とする安心社会」に向けては、格差是正と分配構造の転換を進めるとした上で、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取組みを柱とする「人への投資」と月例賃金の改善に取り組むとしています。

#### (賃金の要求内容)

「底上げ」を柱に「格差是正」「底支え」に分けて「水準の指標」の目安を示しています。このうち「底上げ」では、「全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上」と、2024年闘争方針と同じ要求水準を目安としながら、「その実現をめざす」との文言を盛り込み、実現へのこだわりを強めた表現としています。

中小組合（組合員数300人未満）に対しては、「底上げ」で掲げた「5%以上」（賃金要求指標パッケージの目標値）に格差是正分1%以上を加えた「18,000円以上・6%以上」とする目安を示しています。前年の「15,000円以上」と比べて額で3,000円引き上げたことに加え、率（6%以上）による目安も掲げています。

### 連合の賃金要求に対する経団連の見解

「賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上」と2024年の要求水準を維持した点は、労働運動として一定程度の理解ができます。

一方で、「18,000円以上・6%以上」とする中小組合の要求水準は、極めて高い水準といわざるを得ません。チャレンジングな目標を掲げて、その実現に向けて労使が全力で取り組むことに全く異論はありませんが、その目標は、建設的で健全な労使関係・労使交渉の促進に資する水準である必要があります。

出典:(一社)日本経済団体連合会「2025年版経営労働政策特別委員会報告」(編集:富山経協)

連合の闘争方針を踏まえ、主要な産業別労働組合が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月中を目途に要求書を企業へ提出。3月中旬以降の回答指定期日に向けて、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

2024年 冬季賞与・一時金支給結果〈最終集計〉

## 脱炭素社会の実現に貢献 社員ファーストの福利厚生充実

株式会社日本空調北陸  
代表取締役社長

西川 博志 氏



1977年10月の設立以来、空調設備サービス、太陽光発電事業などで業績を伸ばしていらっしゃいます。会社の概要をお伺いします。

エアコンがまだ普及していない時代に、空調設備の保守管理、冷暖房工事の設計施工を手がける日本空調サービス(株)の富山営業所が分離独立して誕生しました。北陸と新潟の4県で営業しています。

空調の点検や修理を行う「メンテナンス」、大きな病院などに常

駐して設備の作動状態を監視・点検する「運転管理」、建物設備の設計・施工や老朽設備の改修を行う「建設・デザイン」の3部門で、建物をゆりかごから墓場までトータルでサポートしています。

**2050年までのカーボンニュートラル実現に向けクリーンエネルギーが注目される中、太陽光発電事業はいかがですか。**

創業当初から“きれいにしよう日本の空を”をキャッチコピーに

掲げてきたのは、先見の明があったと思います。2009年に「エコ事業部」を立ち上げ、住宅の屋根へ太陽光発電を設置する事業に乗り出しました。2012年にFIT(固定価格買取制度)が始まると、メガソーラー建設バブルがおき、当社も昨年度時点で売上げが4倍にまで急成長しました。自社でも県内5カ所にメガソーラーを建設し、地域にクリーンエネルギーを供給しています。

近年は電気代の上昇に伴い、コスト削減とCO2削減につながる太陽光発電への需要が高まり、施工が増えています。

**売上げの比率はどのくらいですか。**

太陽光発電のエコ事業部が30%を占め、空調設備のメンテナンスが20%、運転管理が20%、そして建設・デザインが30%の割合です。今48期は売上高80億円を見込み、50周年となる再来年は100億円を目標にしています。将来的には北陸4県での年間売上げを300億円に拡大し、北陸ナンバーワンの建築設備総合エンジニアリング会社を目指します。

— 物心両面で環境整備 —

**人材の確保においては売り手市場が続いています。**

事業拡大にあたり人員が必要です。人材の確保と定着のため、物心両面の支援を充実させています。

人づくりが一番重要で、入社3～4年目を対象にしたリーダー研修を昨年から始めました。現場には若い社員が多く、初めての仕事が続々と出てくるとプレッシャーがかかります。その社員をサポートしながら育てるリーダーが一番大変で、力をつけながらさらにスキルアップできるよう教育体制の

構築に力を入れています。私も講師となって講義します。社員との距離が近くなるよう、コミュニケーションを大切にしています。

### 女性の登用はどうなっていますか。

かつては男性ばかりだった建設現場に女性が増えてきました。現在、女性の現場監督が9人います。また、4月に入社する新入社員の半分は女性です。トイレ問題を解消するため、現場の女性用トイレは格段にきれいなものになっています。

建築現場はコミュニケーションが大切なので、女性と男性をバランスよく配置して、協調性のある現場づくりを考えています。

### 日本トップクラスの福利厚生を整えていらっしゃるそうですね。

一番の目玉として、海外・国内のプランから選べる旅行の費用全額を会社が負担します。コロナ禍を除いて20年以上にわたって毎年、実施しており、国内旅行の場合は家族分も会社が負担します。

ボーナスも年3回満額支給を40年以上続けています。スポーツカーの日産GTRニスモの社員貸し出しもあり、車好きにはたまらない車に乗ることができます。

昨年竣工した別館新社屋は、社員の心身の健康維持や交流を促す機能を充実させました。屋上では

バーベキューや、花火大会の日にはビアガーデンにして見物できます。多目的に使えるレクリエーションフロアには、社員からの要望を取り入れてランニングマシンや筋トレマシン、マッサージチェアを設置し、昼休みなどに活用されています。180インチの巨大ディスプレイのある会議室は毎月の全社営業会議で使うほか、シアタールームとして好きな映画を楽しむことができます。

### 手厚い施策です。

物価高騰に対して2023年1月にインフレ手当5万円を全社員に支給したところ、いくつかのニュース番組で全国に放送されました。そのときは、北海道から九州まで各地から就職の応募があり、採用につながりました。

入社3年以内の離職率は全国平均で約37%と言われますが、当社は数%にとどまっています。社員の平均年齢は35.1歳と若く、産休・育休を取得した女性社員の復帰率は100%、男性社員も育休を取得しています。

年初には全社員が集まる「新春の集い」を毎年、開いています。若い社員には仕事だけでなく、仲間意識を築けるよう、立山登山や天体観測のクラブ活動なども支援しています。社員を大切にする社

員ファーストの会社であることを採用活動でもアピールしています。

## —SDGsの取組みを推進—

### 今後の展望をお聞かせください。

ニーズが高まっている太陽光発電の設置から修理、改修など、すべてできることをPRし、既存設備も新しい機械へ入れ替えることで省エネ性能が向上してCO<sub>2</sub>の削減につながるメリットを伝え、カーボンニュートラルの実現に貢献しながら、北陸での売上げナンバーワンを目指します。

富山市とインドネシアのバリ州との都市間連携事業に2018年度から参加し、現地で低炭素都市モデルの実現に向け調査を行っています。太陽光発電の導入でCO<sub>2</sub>を削減し、当社のキャッチコピー“きれいにしよう日本の空を”から、“世界の空”をめざして、持続可能な脱炭素社会づくりへ貢献します。

### 座右の銘を教えてください。

先義後利が大事だと思います。良いことをすれば良いことが返ってくる因果の法則のように、先にお客様や社員に義や利益を与え、後から利益がこちらに入ってくる。利益ばかりを追いかけていたら誰もついてきません。道徳を重んじて初めて会社の利益がもたらされるものだと思います。

## 略歴

1961年11月生まれ。石川県出身。1982年(株)日本空調北陸に入社し、金沢営業所長、開発営業部長、2013年執行役員ソリューション営業部石川部長兼エコ事業部長、取締役、常務を歴任し、2022年5月から代表取締役社長。



年1回、全社員が一堂に会する「新春の集い」(2025年1月17日)

## 会社概要

### 株式会社日本空調北陸

創 業：1977(昭和52)年10月  
所 在 地：富山市稲荷元町1丁目1番11号  
資 本 金：3,000万円  
事業内容：管工事、電気工事、消防施設工事、建築工事、設備メンテナンス、運転管理、太陽光発電システム設計・施工ほか  
従業員数：270名(2024年4月現在)  
売 上 高：約80億円(2024年3月期)  
事 業 所：富山支店、高岡営業所、金沢支店、福井営業所、新潟支店  
U R L：<https://www.nikku-hokuriku.co.jp/>

## 育児・介護休業法 改正ポイントについて

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化など、2024年5月に「育児・介護休業法」及び「次世代育成支援対策推進法」改正が公布され、2025年4月1日から段階的に施行されます。

項目	改正内容	事業主の対応
①～⑨：2025年4月1日～施行		
① 子の看護休暇の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象となる子の範囲の拡大</li> <li>取得事由の拡大</li> <li>労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止</li> </ul>	<義務> 就業規則等の見直し
② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>請求可能となる労働者の範囲の拡大</li> </ul>	<義務> 就業規則等の見直し
③ 短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加	<ul style="list-style-type: none"> <li>代替措置のメニューを追加</li> </ul>	選択する場合は就業規則等の見直し
④ 育児のためのテレワーク導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずること</li> </ul>	<努力義務> 就業規則等の見直し
⑤ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>公表義務の対象となる企業の拡大（従業員数1,000人超 → 300人超へ）</li> </ul>	労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し
⑥ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	<ul style="list-style-type: none"> <li>労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止</li> </ul>	<義務>
⑦ 介護離職防止のための雇用環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主が講じなければならない措置を設けること</li> </ul>	<義務>
⑧ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認</li> <li>介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供</li> </ul>	<義務>
⑨ 介護のためのテレワーク導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずること</li> </ul>	<努力義務> 就業規則等の見直し
⑩・⑪：2025年10月1日～施行		
⑩ 柔軟な働き方を実現するための措置等	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児期の柔軟な働き方を実現するための措置</li> <li>柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認</li> </ul>	<義務> 就業規則等の見直し
⑪ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取</li> <li>聴取した労働者の意向についての配慮</li> </ul>	<義務>



詳しくは、厚生労働省ホームページより、リーフレット「育児・介護休業法改正のポイントのご案内」をご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>



## 障害者雇用促進法 除外率の引き下げについて

障害者雇用促進法における除外率制度とは、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度です。

2025年4月1日から、この除外率が除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、以下のように変わります。（現在除外率が10%以下の業種については、除外率制度の対象外となります。）

### 除外率設定業種及び除外率（2025年4月～）

除外率設定業種	除外率
非鉄金属第一次製錬・精製業、貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
建設業、鉄鋼業、道路貨物運送業、郵便業（信書便事業を含む）	10%
港湾運送業、警備業	15%
鉄道業、医療業、高等教育機関、介護老人保健施設、介護医療院	20%
林業（狩猟業を除く）	25%
金属鉱業、児童福祉事業	30%
特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
石炭・亜炭鉱業	40%
道路旅客運送業、小学校	45%
幼稚園、幼保連携型認定こども園	50%
船員等による船舶運航等の事業	70%

（出典：厚生労働省 労働局・ハローワーク リーフレットより）

## 「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-keikyō.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。
- お問い合わせ先 (一社) 富山県経営者協会（竹内・安田） TEL. 076-441-9588

# 新春互礼会



廣瀬中央会会長



山下会長



新田知事



牧田代表幹事



宮本商工連会長



庵会議所連会長

1月6日(月)ANAクラウンプラザホテル富山で、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村長、金井北陸経済連合会長、谷内財務省北陸財務局富山財務事務所長、藤澤日本

銀行富山事務所長、山室富山県商工労働部長をお迎えし、当協会からの210名を含め総勢430名が出席した。

最初に廣瀬中小企業団体中央会会長が開会挨拶し、当協会の山下会長が「物価高を上回る賃金上昇には適正な価格転嫁が必要で、業界ごとの状況に合わせた価格転嫁を進めていかなければならない」

と新年の挨拶を行った。その後、来賓を代表して新田知事より「県内企業の持続可能な発展に向け、企業の設備投資、生産性向上、賃上げがスムーズに進むように取り組んでいきたい」と祝辞を頂いた。

5団体のトップや首長、来賓がステージに上がり、牧田経済同友会代表幹事の掛け声で鏡開きを行い、宮本商工会連合会会長の乾杯で懇談に入った。和やかな歓談の後、庵商工会議所連合会会長が中締め挨拶を行い散会した。

## 事業活動報告

2024年12月12日～2025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	環境委員会「事例発表会・定例委員会」	環境	12月12日(木)	富山経協・研修室 (OL)	71名
	教育委員会「定例委員会」	教育	12月13日(金)	富山経協・研修室 (OL)	20名
会員交流	新春互礼会		1月6日(月)	ANAクラウンプラザホテル富山	210名
講座・セミナー	タイムマネジメント研修	教育	12月17日(火)	富山経協・研修室	33名
	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	12月17日(火)・18日(水) 1月14日(火)・15日(水) 2月4日(火)	現場実習企業 インテック大山研修センター 富山経協・研修室	16名
	C S顧客価値実現セミナー	教育	1月16日(木)	富山経協・研修室 (OL)	16名
	企業倫理研修	教育	1月21日(火)	富山経協・研修室	12名
	品質管理入門講座<実践編>	品質管理	1月22日(水)・28日(火)・29日(水) 2月7日(金)	富山経協・研修室	23名

## 委員会活動

### 教育委員会

#### ■定例委員会

12月13日(金)、定例委員会に合わせ勉強会を富山経協・研修室にて、品川委員長はじめ20名が出席して開催した。

第一部の定例委員会は品川委員長の挨拶後、事業実施報告として事務局より定例委員会の活動内容及び講座・セミナーの受講状況について説明した。次に2025年度について、定例委員会は委員会活動

に関するアンケート結果を参考にした勉強会、見学会の活動することや、講座・セミナーなどについて審議を行い、承認された。最後に2024年度研究部会活動のテーマ「人的資本経営における人材マネジメント」について、佐藤部長より各社に参考となる成果をまとめた報告があった。

第二部の勉強会は「シニア層による組織活性化とキャリア開発」



と題して(公財)日本生産性本部主任経営コンサルタントの東狐貴一氏を講師に開催。グループワークでは活発な意見交換がなされた。

### 環境委員会

#### ■定例委員会

12月12日(木)、定例委員会に合わせ、(一社)富山県機電工業会の環境委員会と共催で事例発表会を富山経協・研修室で開催した。

第Ⅰ部の「事例発表会」では、小田委員長はじめ当協会と機電工業会の委員合わせて30名の出席に加え、オンラインで41名が参加した。「佐藤鉄工(株)の環境への取り組みと製品の紹介」をテーマに佐藤鉄工(株)環境・エネルギー部長 砂原直樹氏が、「サステナブルなモノづくり：伝統木工技術と自

然エネルギーの可能性」をテーマに(株)タニハタ代表取締役社長 谷端信夫氏が、「コンプレッサーの省エネに挑戦(空気圧システムの課題発見)」をテーマにアイ・ディック(株)代表取締役社長 吉崎達也氏が、「省エネへの取り組み」をテーマに(株)内山精工製作課保全主任 堀田淳氏が発表した。

第Ⅱ部の「定例委員会」は小田委員長はじめ委員18名が出席し、委員長挨拶の後、2024年度事業活動と今後の予定について報告した。引き続き、2025年度の事業活動計



画(案)について審議し、定例委員会では7月に「富山県との情報交換」、12月に「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などを審議の上、承認を得た。

## 講座・セミナー

### 共 通

#### ■タイムマネジメント研修

12月17日(火)、33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した。「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」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。

### ■CS顧客価値実現セミナー

1月16日(木)、16名(会場9名、オンライン7名)が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の羽田野泰フォーワン取締役は、正解がなく変化が激しいビジネスの世界であらためて顧客志向の経営が重要であり、そのためには社員の主体的な行動がカギになり得るとした。あらゆる業務プロセスを「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。また、全てのビジネスはサービス業であること、「全員がお客様係=全社員が営業マン」であることを事例を通して学び、顧客満足CS・感動へ結びつく体験CXを提供するために必要なことは何か、顧客の問題解決に貢献しなが



ら全員で成果を上げ続けるチーム・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。



### 参加者NOTES

#### 「CS顧客価値実現セミナー」 を受講して

株式会社アイベック  
社会基盤保全部

水口 颯也



本セミナーを受講以前に、CS(カスタマーサティスファクション)という言葉自体は聞いたことがあり、それが顧客満足のことを指しているのは理解していましたが、その仕組みや考え方を正しく理解しているわけではありませんでした。そこで、戦略的CSの基本的な考え方を学ぶことで実際の業務に活かそうと考え、本セミナーを受講しました。

講義では、顧客満足の定義や種類の基本的なことや、CSを考える上で重要なドメイン(事業領域)の考え方、「顧客満足・顧客価値」の視点からの業務プロセスの見直

し方を、事例を交えながら分かりやすく説明していただきました。

その中でも顧客満足の向上に成功した企業の事例は見習うべきところが多くあり、印象に残りました。紹介されたどの企業もお客様を第一に考えることで、何をしたらもっと喜んで頂けるか、もっと貢献できるかを日々考え続けているのはもちろんのこと、業務時に気づいたことはミーティング等ですぐに共有し、業務改善につなげていく行動力の高さに驚きました。しかも、お客様に喜んでいただきたいという考えが全社員に統一されていることで、お客様が期

待している以上の価値を提供し続けることができるのだと感じました。

また、ドメインについての解説時には、弊社のドメインを今一度整理して書き出すことで、競合他社と比較した強み(競争優位性)はどの部分なのか、どんなことを求めてお客様が業務を依頼してきているのかを見直すことができました。顧客満足向上を目指す上で、どの部分をより意識していくべきかを明確にできたと思います。

今回のセミナーでは、CSの基本的な考え方を学ぶことができました。今後の業務では、お客様に関心を持ち、お客様との関係性のプロセスを大切にすることで、お客様が求めていることを引き出し、提案やサービス等の付加価値の向上につなげていきたいと思えます。

## 階層別研修

### ■企業倫理研修

1月21日(火)、12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)対策に役立てることをねらいに企画した。

講師の(公財)日本生産性本部経営コンサルタント 山本伸之氏は、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した。その後、3グループに分かれて、身近な事例やケース演習、意見交換なども交えて、参加者同士で理解を深め合った。





## 参加者NOTES

### 「企業倫理研修」を受講して

北陸電機製造株式会社  
品質保証部 品質管理室長

串田 勇生



近年、働き方改革の推進やSNSの普及等により、数十年前の入社当時には問題にならなかったことがコンプライアンス違反？またはそうではない？等と議論したり、「コンプライアンス」「ハラスメント」という言葉が毎日のように聞きするようになり、会社においても真摯に向き合う時代になってきています。私が企業倫理研修を受講したのは、昨年4月に内部統制を管轄する部署への社内異動がきっかけとなりました。

会社の内部統制をしっかり整えることで、コンプライアンスが強化されるというイメージはありましたが、そもそもゴールとなるコ

ンプライアンスの知識はあまりなかったもので、本研修でコンプライアンスに関する知識や対応法をしっかりと学び、内部統制の更なる構築に寄与したいと思いました。

山本先生の講義の中では「固定概念の盾を取り払う」とのお言葉が印象に残りました。振り返れば、私も周りの意見を聞かずに自分の都合の良いようにゴールを想定・設定し、業務を進めていたこともありましたので、自分本位の定型的な提案や取り組みとなってしまうのではないかと反省させられました。今後は盾を一旦下ろし、良い情報も悪い情報もひとまず受け入れるように心掛ける

ことで、何でも言い合える風通しの良い職場環境が作られ、コンプライアンス違反の撲滅にも繋がるのではないかと感じました。

企業倫理には正解は無く、時代や地域によって変化するものなので、討論の際には出た答えは全て正解(いい答えを出そうとしない、正解を言おうと思わない)とのアドバイスからグループワークが始まり、緊張もなく素直な気持ちでみなさんとディスカッションすることができました。異業種の方々とのグループワークでは、自社でも採用できそうな目新しい取り組みや対策等を共有することができ、大変参考になりました。

今回受講して学んだことを自部署・会社全体へ展開し、会社全体でコンプライアンス意識を高め、絶対にコンプライアンス違反しない自分・組織風土作りに努めていきたいと思います。

## 品質管理

### ■品質管理入門講座<実践編>

1月22日(水)から2月7日(金)までの4日間の日程で、23名が参加して、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 向川博氏とM & P 研究所とやま所長竹村稔氏を招き、はじめに品質管理概論や総合的品質管理、QCのもの見方・考え方等について講義で学んだ後、1日目午後から最終日の4日目までは主にグループディスカッション形式で、QCストーリーによる問題解決の手順に沿って改善活動に取り組んだ。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、異業種交流をしながら問題解決の進め方について実践的に学んだ。

## 会員の動き

(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 高田 和宏(前:植田博信)

### ■社名の変更

株式会社MERF(前:黒谷株式会社)



表紙の花  
アングレカム・セスキペダレ

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

### 特徴的な花の形

マダガスカル島に固有のランで、花は直径約13cmの六芒星形。緑色を帯びた白色で蠟のような質感があります。特徴的なのは花弁の背面基部から下に長く伸びた距（きょ）と呼ばれる器官で、長いものでは30cmを超え、先端（底）には蜜が溜まります。表紙の写真で、花の下に垂れている2本の緑色の管状のものが距です。

セスキペダレという名前は、ラテン語で「1.5フィートの長さの」という意味で、花の上端から距の先までが1.5フィート（約45cm）に達することによります。昭和31年発行の『園藝大辞典』には「アシナガフウラン」という和名がついていて、当時はフウランの仲間と考えられていました。英語では星形の花にちなみ、「コメット・オーキッド」と呼ばれていて、これを直訳した「彗星蘭」という和名もありますが、どちらの和名も全く使われていません。

### ダーウィンの予言

花は夜になると強い香りを放ち、花粉を媒介する蛾の一種を誘引します。進化論で有名なチャールズ・ダーウィンは1862年にこの花を見て、『蘭の受粉』という本の中に「マダガスカルには口吻（蜜を吸うためのストロー状の口）を10～11インチ伸ばせる蛾がいるに違いない」という予言を残しました。

ダーウィンの死後1903年に、実際にマダガスカルで口吻の長さが22.5cmになるキサントパンズズメガ（写真下：ウイキメディア・コモンズ、©Nesnad）という蛾が発見され、ダーウィンの予言が正しかった事が証明されました。それ以来、このランは「ダーウィンのラン」と呼ばれ、昆虫とランの進化に関する話題を提供しています。

キサントパンズズメガ ▶



## 人事部門の皆さまへ

# シニア社員の採用を検討してみませんか！

60歳以上のシニアの方を積極的に採用し、  
豊富な経験と知識を持つシニア社員を活用している企業が増えています。

### キャリア人材バンク

産業雇用安定センターでは、「キャリア人材バンク」事業としてシニアの方の貴重なスキル・経験を求める企業に対し、多様な働き方ができる人材をご紹介します。60歳以上のシニアの方の再就職支援を行い、富山県内の多くの企業・団体から採用をいただいています。

利用料  
無料



サイジョブさん

▶ 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

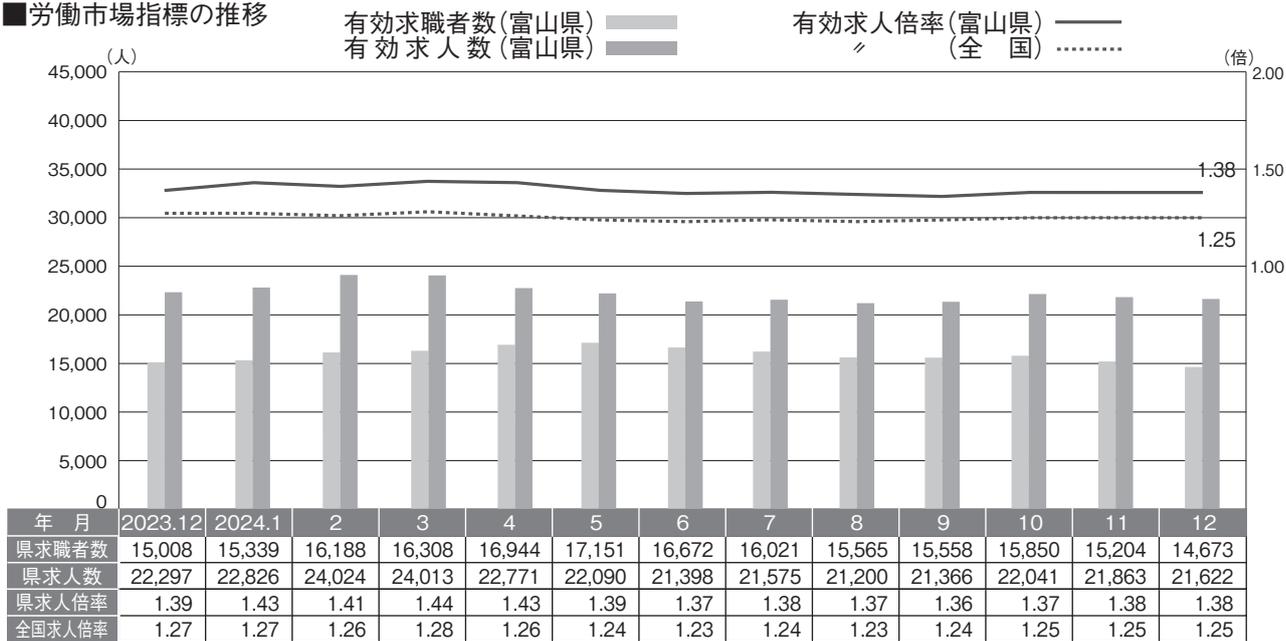
ご利用時間/9:00~17:00  
(土・日・祝日は休み)

「産雇通信TOYAMA」でさらに詳しい情報をご覧いただけます。こちらの2次元バーコードよりアクセスください。



# 労働指標

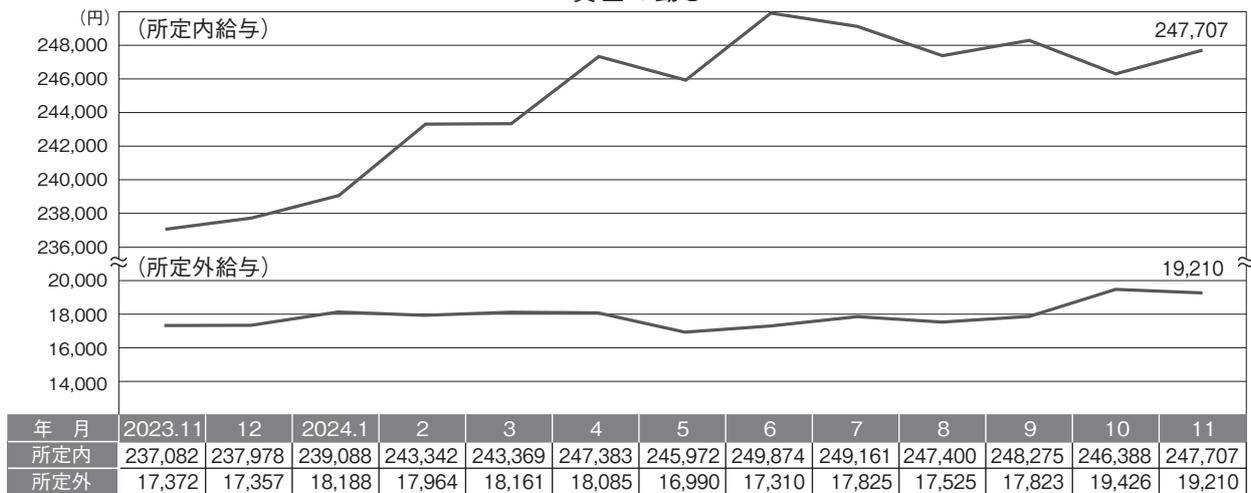
## 労働市場指標の推移



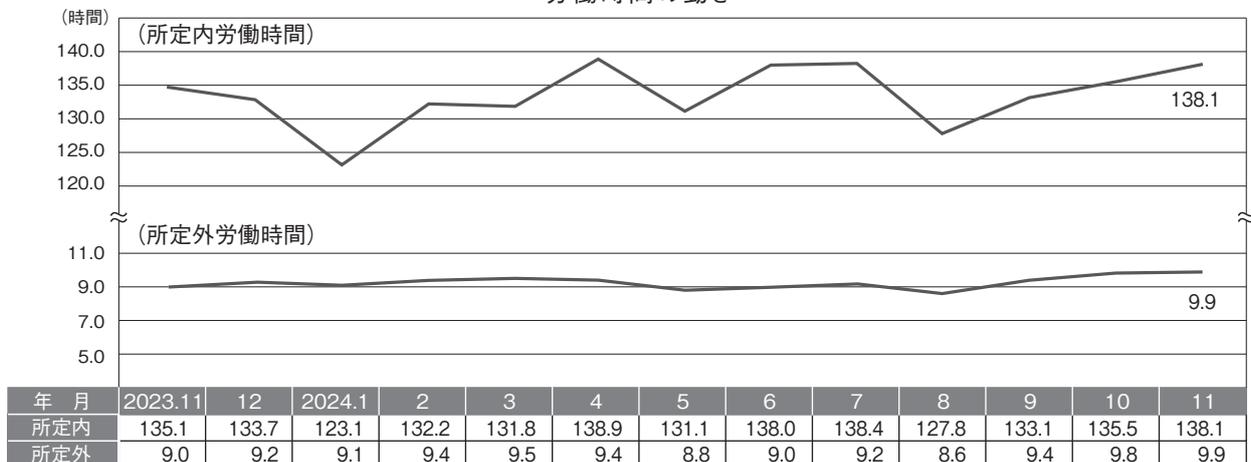
出典：富山労働局「労働市場月報」[https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei.html](https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html)  
 注) 2023年12月以前の有効求人倍率の数値は新季節指数により改定されています。

## 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



### 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>

## ❄️ 新入社員合同研修 ❄️

日時：4月3日(木) 9:30～16:40

## 「社会人としての基本」と「企業人としての心構え」を学びます

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 8,800円(税込) / 会員外 17,600円(税込)  
(昼食代、テキスト代を含む)

定員：150名(先着順)

講師：(公財)日本生産性本部  
主席経営コンサルタント(株)コトノハ 代表  
島崎社会保険労務士事務所 所長  
金融広報アドバイザー  
(一社)富山県経営者協会 副会長  
コーセル(株)相談役

林 正和 氏

廣川奈美子 氏

島崎裕美子 氏

漆間 明子 氏

谷川 正人 氏

## 事業予定

2025年 2月14日～4月16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20日(木)	14:00～16:30	品質管理委員会「定例委員会・勉強会」	品質管理	富山経協・研修室
	2月25日(火)	14:00～17:00	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
	2月28日(金)	11:00～13:20	教育委員会「企業見学会・定例委員会」	教 育	土肥邸母屋
	2月28日(金)	16:45～17:30	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	富山経協・研修室
	3月 7日(金)	15:00～16:10	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 7日(金)	16:30～19:10	幹事会		富山電気ビル
	3月 7日(金)	17:35～17:45	理事会		富山電気ビル
講 座 ・ セ ミ ナ ー	2月14日(金)	13:30～15:30	中小企業向け「BCP研修」	環 境	オンライン開催 OL
	2月18日(火)・19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21日(金)	9:00～17:30	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	タワー111ビル スカイホール
	2月27日(木)	13:30～16:00	企業(組織)における情報セキュリティセミナー	経営企画・IT	富山経協・研修室 OL
	3月 4日(火)・5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11日(火)	9:30～16:30	若手社員ステップアップコース<A日程>	教 育	富山経協・研修室
	3月12日(水)	9:30～16:30	若手社員ステップアップコース<B日程>	教 育	富山経協・研修室
	3月13日(木)	13:30～16:30	改善セミナー(応用編)	教 育	富山経協・研修室 OL
	4月 3日(木)	9:30～16:40	新入社員合同研修 <small>上記「おしらせ」参照</small>	教 育	タワー111ビル スカイホール
	4月10日(木)	9:00～17:00	品質管理入門講座<基礎編>	品質管理	富山経協・研修室
4月15日(火)・16日(水)	9:30～16:30	営業力強化研修	教 育	富山経協・研修室	

## 「富山経協」vol.887

2025年(令和7年)2月号  
2025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](mailto:info@toyama-keikyo.jp)