

# 富山経協



ドイツトウヒの球果（解説・18ページ）

## CONTENTS

- 2 東部地区会員懇談会（報告）
- 2 講演会（要旨）「離職者ゼロの働き方改革」
- 4 Top Interview  
アイシン軽金属 西川一浩社長
- 6 人事労務管理 INFORMATION  
改正女性活躍推進法、雇用調整助成金の特例措置
- 8 事業活動報告
- 9 委員会活動
- 12 講座・セミナー
- 13 参加者NOTES
- 17 会員の動き
- 17 新会員の紹介
- 17 特定（産業別）最低賃金の改正
- 19 労働指標
- 20 おしらせ・事業予定

# 東部地区会員懇談会

11月12日(金)16時から、ホテルグランミラージュで来場30名・オンライン60名の計90名が参加して、東部地区会員懇談会を開催した。

講演会に先立ち、山下会長から「本日の講演は、自発的に働く社員の成長により企業も成長していくといった人と企業両輪の話であり、今後の経営の参考にさせていただきたい」と開会の挨拶後、株式会社日本レーザー代表取締役会長 近藤宣之氏がオンラインで「離職者ゼロの働き方改革」～ダイバーシティ推進で自発的に働く社員の成長が28年連続黒字経営を実現～と題して、経営とはいかに人を育てるかであり、まずはトップや幹部が意識を変え、社員の幸福度を第一に考え、社員が仕事を通じて成長できる



山下  
会長



浅野  
副会長

機会を支援する重要性について講演いただいた。(講演要旨は以下)

終わりに、東部地区担当の浅野副会長が講演の内容に触れ、「今日は沢山の言葉があったが、特に3つの意識『当事者意識・危機意識・仲間意識』といった根底にある意識が大切である」と挨拶を行い、散会した。

## ● 講演要旨

### 離職率ゼロの働き方改革

～ダイバーシティ推進で自発的に働く社員の成長が  
28年連続黒字経営を実現～

株式会社日本レーザー 代表取締役会長 近藤 宣之 氏



働き方改革を通じて業績を上げるにはどうしたら良いかについてお話しする。

#### I 「働き易さ」と「働き甲斐」の実現を目指す

私は、債務超過に陥った日本レーザーに1994年、親会社だった会社から派遣されて再建し、黒字経営を続けてきている。どうやってもうけるか、どうやってモチベーションを上げるかの前に、まず“会社の存在理由”を考えた。会社は働く人にとっては人生の舞台だし、幸福度を上げることが大事なのではないかと思っていた。

#### II 人を大切にせる経営

日本的経営の良いところは残すべきだと思う。それはやはり雇用。雇用が守られた上で、社員の働きに応じて待遇をする。そうしないと会社は発展しない。

一方、社員から見た良い会社の

条件は、言いたいことが自由に言え、仲間意識のある会社だということ。さらに、家族の事情などを優先して考えてくれ、待遇は世間並み。それをどうやって実現するか。

よく顧客満足を第一に言うが、私は社員満足を第一にしている。すると社員はお客様のことを考え、お客さんは満足してリピートしてくれ、会社に返ってくる。

組織の中で貢献度が低い人がいても何か役割があると考えて、雇用を守っている。その会社の姿勢は、周りの社員の会社への信頼にも繋がる。

こういう中で、心理的な安全性ができ、会社が楽しい、仕事が充実、仲間と良い関係など、お金に代えられないものが生まれる。最近「ウェルビーイング」という言葉がよく使われるようになった。そういう幸福度が高いと、社

員の創造性が3倍高くなり、生産性も3割ぐらい上がってくる。

だから、会社の業績をよくしようとしたら、社員の幸福度を考え、社員が精一杯働ける環境づくりが大切と言える。

#### III 人を大切にせる経営の実現

就業規則とは別に「働き方の契約書」を作った。

トップは社員とさりげない会話をするのが大事だ。それもニコニコと。中には悪い情報が出てきても「よく言ってくれた」と笑顔で聞く。ふだんからのさりげないコミュニケーションが、いい会社をつくっていく第一歩。

多様な人材を採用するため、日本的な経営をしながらジョブ型採用をしている。待遇については、能力、業績、理念を柱に人事制度を改革した。能力は社会人としての基礎的能力と仕事の実務能力、

業績は目に見えない貢献度も評価し、会社の進むべき方向に理念が合っているかどうかが大切だ。

「働き方の契約書」には、経営理念やミッション、社員の行動規範など全て書いてある。大事なのは経営者として社員にどうあってほしいかを文章にしていること。その中の社員の約束については抜き出して評価制度の情意考課に用いて、理念や行動規範などが浸透するようになっている。

#### IV 労働人口の急激な減少への対応とダイバーシティ経営の推進

当社では多様な人財、女性・シニア・障がい者・外国人を採用している。女性が会社で働く上での最大のカギは残業だと思う。タイムカードのある人の残業時間は月10時間としている。営業員などには毎月20時間分を前払いしている。仕事が忙しくなったらパートを増やす。そして、勤務時間が延びたら嘱託、さらには正社員になりたいという女性が出てくる。

その背景には、同一価値労働・同一賃金がある。能力手当や教育などでパートと正社員に差があった部分は、全部格差をなくした。貢献度が同じ人は同じ待遇だから正社員にも登用しやすい。

#### V 「働き易さ」の次は「働き甲斐」

女性はハローワークから派遣やパートで入ってきた人ばかりだが、社会人大学院のようなところへ行って成長している人や、営業をやりたいと言うので、結婚や出産などを考え、男女でダブル・アサインメントして何かあったときは男性が手伝えるようにした。マルチタスクやダブル・アサインメント、いろいろな仕組みがある。

そういう中で、妻が出産するから25週間の産休・育休を取りたいという男性社員が出てきた。事業

責任者なので、バックアップできる人を教育した。来年4月から始まる政府の制度を先取りして取り組んでいる。

#### VI 大企業とは違う経営と経営学

中小企業は、大企業と違い、生き残るブランドデザインを考えて

いかないといけない。本業で利益が出ている間に、次の事業の投資をしなければ駄目だ。それをやってきて、このコロナ禍でも増収増益、過去最高の売上げになっている。

新規事業は経験のある転職組に任せたり、管理職育成のために若手社員に経験をさせたり、希望が出ればそれに向けた教育をさせたり、結局のところ経営とはいかに人を育てるかということ。そのためには、やりたいことをやり、成長していく社員をどうやって育てていくかではないだろうか。

#### VII ダイバーシティ経営を推進するトップの条件

成長していくには、まずトップが変わらなければいけない。そこで大事なのは、人を中心とした企業文化。新しく入ってきた人が何をしたいか分からないと言ったら一緒に考えると、社員から違う意見や批判が出たら感謝する。そんなことを書いた私の本を読んだ人が大企業から転職してきた。そして辞めない。給料は、中小企業だからうちのほうが最初は低いが、成果が出ると上がる仕組みになっているし、はるかに早く執行役員になれる可能性もある。正当に実力が評価されたら辞めないものだ。

そして、3つの意識を徹底した。社員一人一人が自分の会社、自分の仕事であるという当事者意識を



持ち、いつかは潰れるかもしれないという健全な危機意識、そして利他の心でお客様や取引先との仲間意識。この3つがある会社は成功すると思う。

“ワクワク”とした企業文化をつくり、そこで“イキイキ”して働ける仕組みや就業規則をつくった結果、辞める人はいない。

#### VIII 企業を発展させる幹部・

##### 管理職のあり方と行動指針

こういう会社にしていくためには、まずトップが変わること。ポイントは5つ。①Attitude：態度＝明るい笑顔と感謝、利他の心で。②Brave：勇気＝不易流行で、変えてはいけないものは変えない勇気、変えるべきものは変え、新陳代謝、危機意識を持ってやっていく。③Clear：透明性＝共に生きていく仲間意識を持ち、透明性ある仕組みで、情報も共有化する。④Dedication：献身＝リーダーは仕事に献身、貢献する姿でなければいけない。⑤Emotion：共感＝感情を分かち合い、互いに感謝・感動・感激し続ける。

そして、全社員に求める心構えとしては、5つの行動規範（①笑顔、②感謝、③成長のために学び続ける、④利他の気持ちで働く、⑤人のせいにしない）と、3つの意識（当事者意識、危機意識、仲間意識）が大切だ。皆さんの会社でもどうやったらできるかをぜひ考えてみてほしい。

## アルミの可能性を 切り開く 移動の感動をグループ一体で提供

アイシン軽金属株式会社  
代表取締役社長

西川 一 浩 氏



アイシングループの一翼を担って  
いらっしゃいます。

1970年にアイシン精機（現アイシン）、トヨタ自動車、住友化学などの出資により設立しました。当時、アルミコンビナートを目指す富山県の誘致に応えたもので、自動車部品メーカーとして、アルミの可能性に挑戦し続けています。

売上高の99%を自動車部品が占め、ダイカストが62%、押出加工が33%で、扱う部品は駆動系が53

%、車体部品が33%、エンジン部品9%、走行系が4%などとなっています。

今年4月、グループ内の再編を機に、経営理念をグループで統一し、一体となって重点領域での成長加速と、既存事業の競争力強化に向かっています。

**自動車業界は脱炭素社会に向け、  
電動車の普及が進んでいます。**

日本も2030年を節目に、電動車の普及がかなり進むと予想されま

す。電動車は大きく分けてハイブリッド（HV）車と電気自動（EV）車がありますが、欧州ではEV車のみの流れになりそうです。アイシングループは駆動系の部品を中心に生産していますが、エンジンがないEV車になると、駆動系の部品も減ります。

当社も2025年までの仕事量の見通しは立っていますが、2030年には既存商品が半減すると予想しており、新しい商品を確実に受注し、売上を拡大していくための競争力を磨くことに、注力しています。

**— 独自技術の強みを生かす —**

新たな商品とは具体的にはどのようなことでしょうか。

やはりEV車への対応が求められます。EV車の電池は、エンジン、ミッションよりも重いので、航続距離を延ばすには車重を半減させなければいけないと言われています。アルミは自動車の軽量化を牽引してきた素材で、今後も構造体をはじめ色々な軽量化のニーズが見込まれます。

駆動系の鉄で作られてきた部品を、アルミで製品化することに5年前に成功し、100億円/年の事業に成長しました。また、衝突を吸収する保安部材「バンパーラインホースメント」のように材料の基本特性と形状を生かす技術もあり、新たな商品を生み出す余地がまだまだあると思っています。

ただしここでの問題は、押出加工にはボーキサイトから新しく精錬した純度の高い“新塊”を使うため、大量の電力が必要です。温室効果ガス排出量がサプライチェーンなどを含めたスコープ3基準ではあまりにも大きくなってしまいます。このままでは火力発電が

多い日本の産業の衰退に繋がりがねません。

私たちも大きな事はできませんが、アルミコンソーシアム<sup>\*</sup>などで真剣に検討したいと思っています。**技術開発にはどのように取り組まれていますか。**

社内には「技術開発研究所」があり、開発設計や材料・工法開発などの技術系のメンバーが色々と挑戦しています。かつては私もチャレンジを繰り返し、失敗もしました。研究所には世に出ていない技術もありますが、いつか使えるかもしれない「技術の棚」を作っている会社で、失敗を恐れずに研究に力を入れています。

アルミの低圧鋳造技術を確立し2005年に「第1回ものづくり日本大賞」経済産業大臣賞を受賞しました。押出成形でも加工が難しい高強度のアルミ合金の生産性を向上させ、1999年に日本塑性加工学会の技術開発賞を受賞しており、これらの技術で生産しているバンパーラインホースメントはトヨタ車の9割に搭載されています。

### — マネジメント、現場重視 — 人材育成についてお尋ねします。

まずはマネジメントを第一に考え、方針管理を学ぶためにデミング賞の中小企業賞や実施賞、日本品質管理賞を受賞してきました。

#### 略 歴

1960(昭和35)年3月、高岡市生まれ。富山大学工学部卒。1983年アイシン軽金属(株)入社、2012年取締役、17年常務、18年副社長を経て、2021年6月から代表取締役社長。富山県アルミ産業協会副会長。



その中で階層ごとに経営者協会の研修を取り入れたり、自社独自の「はまち塾」など教育プログラムを実施しています。

また、PM(生産保全)でも複数回のPM賞を受けており、2002年にはTPMワールドクラス賞を受賞しました。QCサークル活動も積極的に取り組んでいます。

### 社内でのコミュニケーションはどうされていますか。

生産部門には25のグループがあり、私が副社長になってからグループごとに話し合う機会を設けています。私は開発畑が長かったのですが、生産現場を見る部署にいたこともあり、そこで学んだトヨタ生産方式の基本は「現地現物」。実際に見て、話し合っ、改善なんです。

待っていても現場の声は届きません。何に困っているのか、現場で共有しながら改善、それがないとメンバーの共感も信用も得られません。時には昼食会を設けて、仕事の話と合わせて、コミュニケーションを取るようになっています。**女性の登用はいかがですか。**

管理職に関しては、事務部門の女性課長職が6人いますが、頭打ちです。10年程前から理系大学の女性を採用しており、そろそろ候補になる時期で、時間をかけて登用を進めていきます。

一方、改善したいのが生産現場です。熱い、寒い、重たい仕事が多く、9割が男性なので、グループの懇談でも「女性が働きやすい職場を一緒に考えて欲しい」とお願いしているところです。

### 地域貢献活動も活発です。

地元NPOの支援や福祉施設のボランティア、イベントの際のお手伝いなどを行っています。また当社には相撲部があり、地域の相撲教室やちびっ子相撲大会を支援し、大門にある公設の相撲場の横に道場を建設しました。

私が入社した頃は知名度も低かったのですが、今では地元の企業として定着してきたと感じています。社員は地元採用ですし、私も13代目にして2人目のプロパー社長として、目指す存在となるよう頑張りどころだと思っています。

### 座右の銘をお聞かせください。

学生時代に城山三郎が好きで読んでいましたが、渋沢栄一の半生を小説化した『雄気堂々』に出てくる論語の一節、「修己安人」。上に立つ人間は常に学んで自己を高め、実践して奉仕しなさいということで、現在の立場になると、全くその通りだと思います。

#### 会社概要

### アイシン軽金属株式会社

設立：1970(昭和45)年2月  
所在地：射水市奈呉の江12-3  
資本金：15億円  
事業内容：自動車用アルミダイカスト部品、アルミ押出部品等の開発・製造  
従業員数：1,667名(2021年4月現在)  
売上高：599億円(2021年3月期)  
事業所：本社工場、有磯工場、有磯東工場  
関連会社：シンコー精機(株)、テクノメタル(株)、となみの工業(株)、アイシン・ライトメタルズ(米国)  
URL：http://www.aisin-ak.com/

<sup>\*</sup>アルミコンソーシアム：アルミの特性を活かす産学官が取り組む研究開発プロジェクト等を推進し、新事業創出と専門人材の育成

2022年4月1日から **改正 女性活躍推進法 が全面施行**

～ 女性が輝く職場づくり ～

「改正女性活躍推進法」が昨年6月から順次施行されていますが、2022年4月1日より女性活躍推進法の行動計画策定・情報公表義務の対象が「常時雇用する労働者が101人以上の事業主」（現在は301人以上の事業主）に拡大されます。

「次世代法」の行動計画とは別に  
届出が必要となります!

一般事業主が行うべき改正点は以下のとおりですが、現在努力義務である「常時雇用する労働者数が「101人以上300人以下の事業主」は、今年度中に（1）～（4）までの取組を済ませる必要がありますので、早めのご対応をお願いいたします。

求められる取組

(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析 (2) 1つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 (3) 行動計画を策定した旨を富山労働局へ届出 (4) 女性の活躍に関する1項目以上の情報公表			
常時雇用する労働者の数が 301人以上の事業主	常時雇用する労働者の数が 101人以上300人以下の事業主		常時雇用する労働者の数が 100人以下の事業主
義 務  <small>※上記(2)は2つ以上の数値目標 (4)は2項目以上の情報公表</small>	(改正前)	(改正後)	努力義務
	努力義務	義 務	
	(施行日) 2022年4月1日		

▶ 女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)もぜひご覧ください。

女性活躍推進特集ページ 🔍 で検索!

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

【問合せ先】 富山労働局雇用環境・均等室 TEL(076)432-2740

「女性の活躍推進企業データベース」

各企業が策定した一般事業主行動計画や女性の活躍状況について公表する場として厚生労働省が2016年に開設したサイトで、現在2万社近く（行動計画公表）が登録しています。

データベースには、各企業における女性の活躍や働きやすさの指標となるデータが掲載されています。

企業は、自社の女性の活躍に関する情報を公表することにより、就職活動中の学生など求職者に対して、自社の状況や取組を積極的にアピールすることができ、人材の確保や競争力の強化が期待できます。

また、業界内や地域内での自社の位置付けを確認したり、他社の状況や取組を参考にしたりすることもできます。その他、データ公表のための入力操作マニュアルや一般事業主行動計画策定支援ツールなども掲載しています。行動計画の外部への公表や自社の女性の活躍に関する情報公表の際に、是非ご活用ください。

## 2022年1月からの 雇用調整助成金の特例措置等について

新型コロナウイルス感染拡大防止のため設けられている「雇用調整助成金の特例措置」について、来年1月からの予定が公表されました。厚生労働省令の改正等を経て施行される予定です。

来年4月以降の取扱いについては、「経済財政運営と改革の基本方針2021（2021年6月18日閣議決定）」に沿って、雇用情勢を見極めながら具体的な助成内容を検討の上、2月末までに公表される予定です。

### 雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）

		2021年	2022年 予定	
		5月～12月	1・2月	3月
中小企業	原則的な措置	4/5 (9/10) 13,500円	4/5 (9/10) 11,000円	4/5 (9/10) 9,000円
	地域特例 業況特例	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円	
大企業	原則的な措置	2/3 (3/4) 13,500円	2/3 (3/4) 11,000円	2/3 (3/4) 9,000円
	地域特例 業況特例	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円	

上段は助成率で、括弧書きは解雇等を行わない場合の助成率。下段の金額は1日あたりの上限額。

### 休業支援金等

		2021年 5月～12月	2022年 1月～3月
中小企業	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円
	地域特例	8割 11,000円	8割 11,000円
大企業	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円
	地域特例	8割 11,000円	8割 11,000円

【問合せ先】 富山労働局 助成金センター TEL(076)432-9162

### 「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  
<2022年度1月～2月の開設予定日> 2022年1月13日(木)、20日(木)、2月10日(木)、16日(水)
- ・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

# 事業活動報告

2021年10月11日～12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	環境委員会「幹事会」	環 境	11月 5日(金)	富山経協・研修室	9名
	経営企画・IT委員会「勉強会・定例委員会」	経営企画・IT	11月 9日(火)	富山経協・研修室(OL)	15・9名
	東部地区会員懇談会		11月12日(金)	ホテルグランミラージュ(OL)	90名
	教育委員会「幹事会」	教 育	11月15日(月)	富山経協・研修室	7名
	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	11月16日(火)	富山経協・研修室	8名
	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	11月19日(金)	富山経協・研修室	5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 7日(火)	富山経協・研修室(OL)	49・17名
	環境委員会「講演会・事例発表会・定例委員会」	環 境	12月 9日(木)	ホテルグランテラス富山(OL)	60・19名
会 員 交 流	会員交流ボウリング大会	総務交流	11月17日(水)	富山地鉄ゴールデンボウル	64名
見 学 会	環境委員会「県内施設見学会」	環 境	11月 4日(木)	富山市エコタウン	21名
	品質管理委員会「県内企業見学研修会」	品質管理	11月19日(金)	サンエツ運輸株	16名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	労務管理実務講座	人事・労務政策	10月13・20・27日(水) 11月 4日(木)	富山経協・研修室(OL)	14名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	10月14日・28日(木) 11月11日・25日(木)	富山経協・研修室	23名
	ヒューマンエラー未然防止セミナー	品質管理	10月15日(金)	富山経協・研修室	20名
	若手社員実践コース	教 育	10月19日(火)	インテック大山研修センター	25名
	管理職基礎コース	教 育	10月21日(木)	富山経協・研修室	21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26日(火)	富山経協・研修室	17名
	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	10月26日(火)・27日(水) 11月 9日(火)・10日(水)	現場実習企業 インテック大山研修センター	11名
	ISO14001内部監査員養成講座	環 境	10月28日(木)・29日(金)	タワー 111ビル4階ギャラリー	20名
	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	11月 9日(火)・10日(水)	タワー 111ビル4階ギャラリー	29名
	管理職中級ステップアップコース	教 育	11月17日(水)・18日(木)	タワー 111ビル4階ギャラリー	17名
	労働法実務講座<第3回>	人事・労務政策	11月18日(木)	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24日(水)	富山経協・研修室	20名
	[企業間交流] 若手社員活躍ビジネススキルセミナー		11月24日(水) 12月 1日(水)	タワー 111ビル4階ギャラリー	15名
	変化点管理の考え方・進め方セミナー	品質管理	11月26日(金)	富山経協・研修室(OL)	17名
	5Sと目で見える管理活動実践セミナー	品質管理	12月 2日(木)	富山経協・研修室(OL)	20名
	自部門戦略立案研修	教 育	12月 2日(木)・3日(金)	タワー 111ビル 2階研修室	5名
女性社員活躍セミナー	教 育	12月 8日(水)	富山経協・研修室	19名	

### 総務交流委員会

#### ■ 会員交流ボウリング大会

11月17日(水)、富山地铁ゴールデンボウルで開催した。新型コロナウイルス感染予防のため参加チームを絞り、16チーム64名の参加となった。

参加最年長者の武内プレス工業(株)遠藤雅博氏による始球式の後、一斉に競技を開始し、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。感染予防のため1チーム2レーンを使用し、レーン交代なしとした。

主な成績は右記の通り。1チーム4人の2ゲーム合計スコアで競う団体の部は武内プレス工業(株)チームが昨年に続き優勝した。個人の部は名畑孝昭さんが優勝した。表彰式では、総務交流委員会副委員長の北日本放送(株)常務取締役管理本部長 島谷浩司氏が、各賞のプレゼンターを務めた。



武内プレス工業チーム

#### <上位成績>

(団体の部)	会社名
優勝	武内プレス工業(株)
準優勝	(株)リッチェル
3位	富山電気ビルディング(株)

(個人の部)	氏名
優勝	名畑 孝昭 (武内プレス工業(株))
準優勝	栗原 一男 (富山電気ビルディング(株))
3位	若林 厚志 ((株)リッチェル)

### 人事・労務政策委員会

#### ■ 幹事会

11月19日(金)、寺拝副委員長はじめ幹事5名が出席し、富山経協・研修室で開催した。

寺拝副委員長の挨拶後、事務局より2021年度事業の経過報告を行い、今後の事業予定として12月定例委員会では富山県共催の講演会を、2022年2月には「コロナ禍の授業環境における社会人となる学

生への影響について」の講演会を実施することを報告した。

2022年度事業計画(案)として、人事・労務管理セミナーについては2022年度協会活動テーマや委員会参加企業へ実施したアンケート結果等を参考に実施すること、定例委員会では人手不足・早期離職率を防ぐ趣旨から情報共有のため講演会を実施することなどについて



て、12月定例委員会に諮ることを決定した。

#### ■ 定例委員会

12月7日(火)、定例委員会に合せ、富山県との共催で講演会を富山経協・研修室とオンラインLiveにて開催した。

第1部の講演会は、八十島委員長はじめ委員18名と、オンラインで一般会員31名の計49名が参加。講師の(株)クオリア・アソシエイト 篠田寛子氏が「これからの女性活躍推進とは」～ダイバーシティの

観点と女性を取り巻く社会情勢を踏まえて～」と題して講演し、女性社員の活躍推進やキャリア継続など、人材確保・定着に向けた最新情報などの知識を深めた。

第2部の定例委員会は委員17名が出席し、八十島委員長挨拶の後、事務局より委員交代の紹介、2021年度事業活動と今後の予定について報告した。引き続き、2022年度の事業計画(案)について説明し、



労働法実務講座、メンタルヘルス部会、人事・労務管理セミナー、労務管理実務講座等を開催することが審議の上承認を得た。

### 教育委員会

#### ■ 幹事会

11月15日(月)、品川委員長はじめ幹事7名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

品川委員長挨拶の後、2021年度年間事業報告及び研究部会の活動テーマ「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」の報告を行った。次に、2022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月は教育制度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。また、次年度の研究部会については、各幹事から集まった意見をもとに12月の定例委員会で諮ることが承認さ



れた。

### 品質管理委員会

#### ■ 幹事会

11月16日(火)、谷川委員長はじめ幹事8名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

谷川委員長の挨拶の後、2021年度事業活動報告を行った。引き続き、2022年度の事業計画(案)について審議した。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月に

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、会報については2月の発行に向けて編集委員会を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15講座を継続して開催することなど、2022年度の事業計画(案)について



12月の定例委員会で諮ることで承認された。

#### ■ 県内企業見学研修会

11月19日(金)、谷川委員長はじめ16名が参加して、サンエツ運輸(株)を訪問した。

稲垣取締役社長の会社紹介の後、山本常務取締役から品質(安全)向上の取り組みの説明、山下取締役から地球環境を守るために2025年に向けたCO<sub>2</sub>削減の取り組みについて説明があった。

同社はアイシンググループの一員として「移動」に感動を、未来に笑顔を。」を経営理念とし、創業以来、一貫して輸送品質の確保を最優先に考え、いかに「納期どおりに・安全に・サービス良く」お客様にお届けするかを念頭におき、

運ぶだけの考え方から付加価値をつけた物流サービスへの転換ということで、倉庫管理システム・Web在庫照会システムを開発・構築し、輸送効率の向上、コストダウンに結びつく提案型の営業活動を通して輸送の品質向上に努めている。

現場見学では、富山県内で初めてとなる大型HV(ハイブリット)トラックや、新入社員をはじめ全従業員のレベルアップをサポートするトラック道場、リフト道場などを見学した。見学後は同社の取り組みについて活発な質疑応答を行った。



## 環境委員会

### ■ 県内施設見学会

11月4日(木)、石崎副委員長・谷内副委員長はじめ委員・担当者合わせて21名が参加して、富山市エコタウンで開催した。

はじめに、エコタウン交流推進センターでエコタウン事業の概要説明を受けた後、食品系廃棄物リ

サイクル処理施設「富山グリーンフードリサイクル(株)」と、難処理繊維及び混合廃プラスチックリサイクル施設「(株)エコ・マインド」を見学した。両施設とも分別に手間がかかる廃棄物を、前処理や燃料化工程を経てガス化・固形燃料化しており、廃棄物削減や環境負荷



軽減に貢献していた。

### ■ 幹事会

11月5日(金)、石崎・谷内両副委員長はじめ幹事9名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

谷内副委員長挨拶の後、2021年度事業活動について、定例委員会では6月に「富山県生活環境文化

部との情報交換」(機電工業会共催)、9月に「グリーン成長に向けた経団連の基本的考え方と取組み」を併催し、会員へオンライン配信も行い多数の参加があったこと等を報告した。

続いて2022年度の事業活動計画

について審議し、定例委員会は7月・9月・12月の開催とし、基本的には2021年度を引き継いで活動することなどについて、12月9日(木)の定例委員会で諮ることが承認された。

### ■ 定例委員会

12月9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「講演会・事例発表会」を、ホテルグランテラス富山で開催した。

第I部の「講演会・事例発表会」には、小田委員長はじめ当協会・機電工業会の委員合わせて28名の出席に加え、オンラインで32名が参加した。講演会は、講師に(一財)省エネルギーセンターエネルギー使用合理化専門員 濱田豊富氏を

招き、「省エネと診断事例から学ぶ活動のヒント」について講演いただいた。事例発表会は「農福連携とSDGs」をテーマに(株)石橋代表取締役 石橋隆二氏に、「温室効果ガス削減の取り組みについて」をテーマに日産化学(株)富山工場環境安全室室長 藤田敬介氏に発表いただいた。

第II部の定例委員会は小田委員長はじめ委員19名が出席し、2021年度事業活動と今後の予定について報告した。続いて、2022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実施することなどを審議の上承認を得た。

## 経営企画・IT委員会

### ■ 定例委員会

11月9日(火)、萩中委員長はじめ9名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

第一部は、(株)インテック テクノロジー&マーケティング本部先端技術研究所シニアスペシャリスト北野景彦氏を講師に、「DXレポートから3年、国の施策と国内企業の現況」と題して勉強会を開催した。

第二部の定例委員会は、萩中委員長の挨拶の後、事務局より2021年度事業の中間報告及び2022年度事業計画(案)について説明し、審議した。経営課題調査(第2回目)のテーマについては、各委員から意見を聞いた上で、「D&I(高齢者)」をキーワードとすることに決定した。2022年度協会活動テーマ設定については、各委員からの意見を踏まえて設定することで了承



を得た。

次回の委員会は、2月4日(金)に開催し、2022年度事業計画について審議する。

階層別研修

■若手社員実践コース

10月19日(火)、25名が参加してインテック大山研修センターで開催した。

本コースは社会人生活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、課題を発見出来る「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ねらいに企画した。

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、具体的な手順とポイントを解説した。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。最後にフェルミ推定で市場規模を推察す



る演習を行い、異業種の参加者と活発な議論が行われた。

■管理職基礎コース

10月21日(木)、21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15日(火)・16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5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ながら、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。

■自部門戦略立案研修

12月2日(木)・3日(金)、5名が参加して、タワー111ビル2階研修室で開催した。

本研修は、部長職を対象に、戦略立案に必要なスキルや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に企画した。

(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事前課題を用いて、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、①経営戦略概論、②経営理念・経営ビジョンの確認、③競争環境分析、④事業ドメインと部門戦略目標の設定、⑤ビジネスモデルの検討、⑥行動計画の策定について、講義とグループ演習を通じて理解を深めた。最後に、策定した部門戦略の全体発表をして終了した。



■管理職中級ステップアップコース  
11月17日(水)・18日(木)、17名が参加して、タワー111ビル4階ギャラリーで開催した。

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ねらいに企画した。

講師の(公財)日本生産性本部主任経営コンサルタントの筒井健太氏は、①管理職の役割、②戦略→実行戦術→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経営哲学の必要性などについて、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、最後の経営哲学で



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

北電技術コンサルタント株式会社  
通信設計部 課長

高坂 憲治



課長職を中心とした管理職が対象の日帰り研修2日間コースであった。

講座のカリキュラムは5段階構成で、①管理職の役割では、変化が激しいVUCA、市場・顧客主導の時代には、経営トップと従業員を結びつける管理者の役割がより重要であることを理解し、身の引き締まる思いがした。②戦略→実行課題→行動計画への落とし込みでは、テーマの設定と目標の明確化が特に重要で、テーマは達成事項(Quality)、費用(Cost)、完了期限(Delivery)の3点から簡潔かつ確に設定し、目標の達成基準は定量的目標または定性的目標

で判定可能な内容にすることを学んだ。③リーダーシップでは、リーダーシップとは目標達成のためにメンバーに働きかけることによって、メンバーに影響を与えることを再認識した。④組織と人の活性化では、仕事上のモチベーションのアップには、給与や労働条件などの衛生要因よりも、達成や承認などの動機づけ要因の影響が大きいことを学び、これは事前課題の参加者の経験からも明らかであった。仕事を始める段階や仕事が終わった段階よりも、仕事をしている間が最も長いので、メンバーの意欲ボタンを押すタイミングはその場ですぐに承認する(ほめる)よ

うにしようと思った。⑤ブレないリーダーとは～経営哲学の必要性では、スキルの土台となる、考え方・信念・判断基準・仕事の原理原則、哲学など「正しい考え方」を養うことが欠かせず、古典には「成功のエッセンス=本質」が多く含まれていることを学んだ。講師から紹介された書籍をいくつか読んでみようと思った。

2日目終盤のグループ課題(おもしろレジャーランド)はとても印象に残っている。スタートとともに闇雲に立ち向かってしまい、対策を講じることができず解決には至らなかったことは悔やまれるが、メンバーと活発な意見交換や協働できたことは楽しかった。メンバーからのフィードバックの大切さも感じた。

講座での学びは今後の業務に活かし、自己課題は定期的な振り返りと改善を行っていきたい。

## 共 通

### ■ヒューマンエラー

#### 未然防止セミナー

10月15日(金)、20名が参加して富山経協・研修室で開催した。

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 中條武志氏は、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とした上で、「ヒューマンエラー未然防止」の考え方と方法論を中心に、①ヒューマンエラーを引き起こす人の特性、②ヒューマンエラー防止の原理と方法、③作業に潜在するヒューマンエラーの危険の洗い出し方、④対策案を評価・選定する方法について講義し、



グループ演習や発表を通して学んだ。

### ■ ISO14001内部監査員養成講座

10月28日(木)・29日(金)、20名が参加して、タワー 111ビル 4階ギャラリーで開催した。

この講座は、自社の「環境マネジメントシステム」を公正かつ客観的に評価できる優秀な内部環境監査員の養成を目的に毎年開催している。

講師はインターテック・サーテ

ィフィケーション(株)研修部の船井勲氏が担当し、1日目は座学を中心に、内部監査を行う上で必要な監査規格について学んだ。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、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



効果的な手順・方法で内部監査のポイントをつかんだ。

### ■ ISO9001内部監査員養成講座

11月9日(火)・10日(水)、29名が参加して、タワー 111ビル 4階ギャラリーで開催した。

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る。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、

2004年以降、本講座を毎年開催している。

講師の(株)テックス ISO コンサルタント青山俊一氏は、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、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講義した。

講義の後、内部監査の実技演習



を行い、自職場で内部監査を行う上でのポイントを学んだ。

### ■ タイムマネジメント研修

11月24日(水)、20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として、次のことについて解説した。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等について、グルー



プワークを通じて体験的に学び、理解を深めた。

### ■ 企業間交流 若手社員活躍

ビジネススキルセミナー  
～プレゼンテーション  
～キャリアデザイン～

11月24日(水)・12月1日(水)の2日間の日程で、若手社員15名が参加して、タワー 111ビル 4階ギャラリーで開催した。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

一環となるセミナーである。

講師の(株)コトノハ代表 廣川奈美子氏より、第1日目は「プレゼンテーション～伝える技術～」をテーマに講義があり、絵本の読み聞かせを通じてプレゼンテーション技術の向上を図った。第2日目は「キャリアデザイン」をテーマに講義の後、自分の仕事観を見つめ直し、どんな人生を送りたいか？



仕事と生活の調和について考えを深めた。

## ■女性社員活躍セミナー

12月8日(水)、19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(株)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・FAX・メールのマナー、訪問マナー)、②仕事の進め方(報告・連絡・相談、コミュニケーションスキル)、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、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。

## 労務管理

### ■労務管理実務講座

10月7日(木)～11月4日(木)にかけ5回にわたり富山経協・研修室で開催し、受講者14名(会場5名、オンライン9名)が修了した。

第1回では、松浦社会保険労務士が「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新型コロナウイルスと「働き方改革」関

連法の対応等を解説した。第2回、3回では、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・企業経営で活用できる助成金」と題して解説した。第4回、5回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その1」、「労務管理上のトラブル防止その2」と題して解説



した。受講者は、最新事例や判例解説を交え、労務管理にかかわる基礎知識を習得した。

### ■労働法実務講座(第3回)

11月18日(木)、「退職、解雇、雇止めの実務上の留意点」をテーマに富山経協・研修室で開催し、27名(会場5名、オンライン22名)が参加した。

講師には第一協同法律事務所の伊藤昌毅弁護士が、退職・解雇・

雇止めは、労働者との間で紛争になる法的リスクが高いことから、正しい法的知識をもって適正に行うことが求められるとして、裁判例や講師の経験を紹介しながら分かりやすく解説した。受講者からは現状課題に沿った題材で良かった、事例を交えて分かりやすく解



説いただいた等の評価があった。

## 品質管理

### ■変化点管理の考え方・進め方 セミナー

11月26日(金)、来場参加者6名・オンライン参加者11名、合わせて17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5MのMan(人)、Machine(設備)、Material(材料)、

Method(方法)、Measurement(測定)の5つに対し、3H(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とした上で、製造現場での品質管理、タートル分析による異常管理の方法、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20日(木)から富山経協・研修室において開講した第65回講座は、11月25日(木)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、グループ別にコンサルティングを受けながら、学んだ品質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23名全員が無事修了証を手にした。



- (優秀論文) 北村 暢彦さん (コーセル株)  
 田中 加奈さん (富士フィルム富山化学株)  
 新保 龍さん (株北陸化成工業所)
- (優秀賞) 國嶋 直也さん (コーセル株)  
 袖野 朝喜さん (コーセル株)  
 柴田 誠士さん (コーセル株)

(講師派遣等のご協力企業)

アイシン軽金属株、コーセル株、サンエツ運輸株、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  
 NF開発部 NF開発二課 國嶋 直也



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のNF開発部に所属しており、ノイズフィルタの開発・設計業務に携わっています。コーセルはQC活動に非常に力を入れており、入社後すぐに統計的手法を学ぶ機会があります。また、全社でQCサークル活動を行っており私はリーダーを務めています。今後、後輩への指導も増えることや、社内教育を受講してから年数が経っていることから本講義を受講して統計的手法を学び直し、自身のスキルアップと後輩への指導に役立てたいと思い受講致しました。

講座では、品質管理の基礎的な考え方から、QCストーリー・QC手法を始め、初めて統計的手法を学ぶ人にも分かりやすい講義で、検定、推定、分散分析法など専門的で統計的な考え方には必要不可欠な講義まで、様々な業種の講師の方から実体験を交えて解説をしていただきながら学ぶことができます。講義で使用するテキストは長年の経験と知識が詰まった一冊で、業務でQC手法を活用したい場合にも役立ちます。実際に演習を解く時間も用意されており、理解度も確認できます。講義中に分からない場合は都度質問す

る機会や講義終了後も対応していただけたため、多くのことを習得できました。講師の方々には非常に感謝しております。

研究論文を作成するにあたっては5回にわたるグループディスカッション形式のコンサルティングが設けられており、経験豊富な講師の方からアドバイスを受けることができます。自身の研究論文をご指導いただくだけでなく、他受講者との意見交換の場もあり、多くの発見を得ることができました。講義で学んだ手法をすぐに研究論文に活用できることも確実に身につけているなど実感できました。

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、同僚・後輩への指導を実践し、会社に貢献していきたいと思えます。また、学んだ知識をより深めるためにQC検定1級にも挑戦したいと思います。

## 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26日(火)、ものづくり企業で働く女性社員17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TPMコンサルタント高林み子氏は、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、その活躍に必要な

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、③5S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を用いて、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ながら学んだ。

### ■5Sと目で見える管理実践セミナー

12月2日(木)、来場12名・オンライン8名、合わせて20名が参加し、富山経協・研修室で開催した。

講師の(株)日本能率協会TPMコンサルタントの金子裕行氏は、5S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、5Sを定着させるポイントは、現場の状態が正常か異常か目で見てすぐ分かり、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。

演習では実際の現場の写真を活用し、講義で学んだ5Sの着眼点から現場写真の問題点を検討し、



改善ポイントを発表し、5S活動の進め方について理解を深めた。

## 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 ハシモトBaggage

代表取締役社長 橋本 昌樹(前:橋本洋二)

富士フィルムマニュファクチャリング株式会社 富山事業所

事業所長 藤倉 大介(前:原 敬)

株式会社 富士薬品 生産事業本部

執行役員 生産事業本部長 本 拓也(前:山本圭一)

### ■役職位の変更(窓口代表者)

黒谷株式会社 代表取締役会長 黒谷 純久(前:代表取締役社長)

## 新会員の紹介

### ■株式会社 フルテック

所在地 高岡市福岡町矢部 601 番地

代表者 代表取締役社長 古村 昂一

設立 2012年(平成24年)4月

資本金 502万円

従業員 40名(県内32名)

事業内容 建設コンサルタント業



## 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 912円→ <b>934円</b> (+22円)	2021年12月24日(金) 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 851円→ <b>879円</b> (+28円)	2021年12月24日(金) から
富山県百貨店、総合スーパー最低賃金	現行 865円→ <b>890円</b> (+25円)	2021年12月26日(日) から

【参考】富山県(地域別)最低賃金 時間額 877円 (2021年10月1日発効)



表紙  
ドイツウヒ（球果）

（富山県中央植物園 園長 中田政司）

### クリスマスツリーの由来

12月になると街なかでクリスマスツリーを見かけることが多くなります。

湯浅浩史著『植物と行事』によると、クリスマスツリーの原型は古代ヨーロッパの土着信仰である樹木崇拝に由来し、ヨーロッパモミの老樹を神聖視したゲルマン人が、冬に聖なるヨーロッパモミを部屋に立て、リングやビスケットをつるしたのが始まりとされます。キリスト教の行事としてイギリスに広まったのは19世紀になってからで、日本の七夕飾りの起源が奈良時代に遡るのに比べると、クリスマスツリーの歴史は古くないようです。

ヨーロッパモミはヨーロッパ北部やイギリス、北欧には自生していないことから、これらの地域ではドイツウヒがクリスマスツリーに使われており、今では本物のクリスマスツリーとして有名になっています。

### 球果が下向きに着く

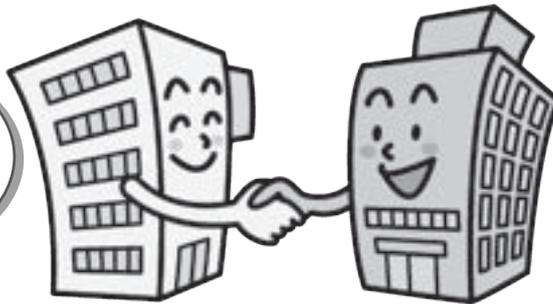
日本ではクリスマスツリーとして連想する木はモミの木ですが、最近はドイツウヒも流通しています。針葉樹はよく似ているので混同されることがありますが、ドイツウヒはトウヒ属、モミやヨーロッパモミはモミ属と、分類学的には異なっています。

最も大きな違いは球果（きゅうか＝マツボックリに相当するもの）で、表紙写真のようにトウヒ属は枝先から下向きに着き、熟すと鱗片が開いて種子を飛ばし、大きなマツボックリが残ります。一方、モミ属は参考写真のように枝から上を向いて着き、完熟すると鱗片は種子と一緒にバラバラと離散してしまい、軸だけしか残りません。「モミのマツボックリを拾った」という話にはならないのです。モミの若い球果(佐藤卓氏撮影)▶



## 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

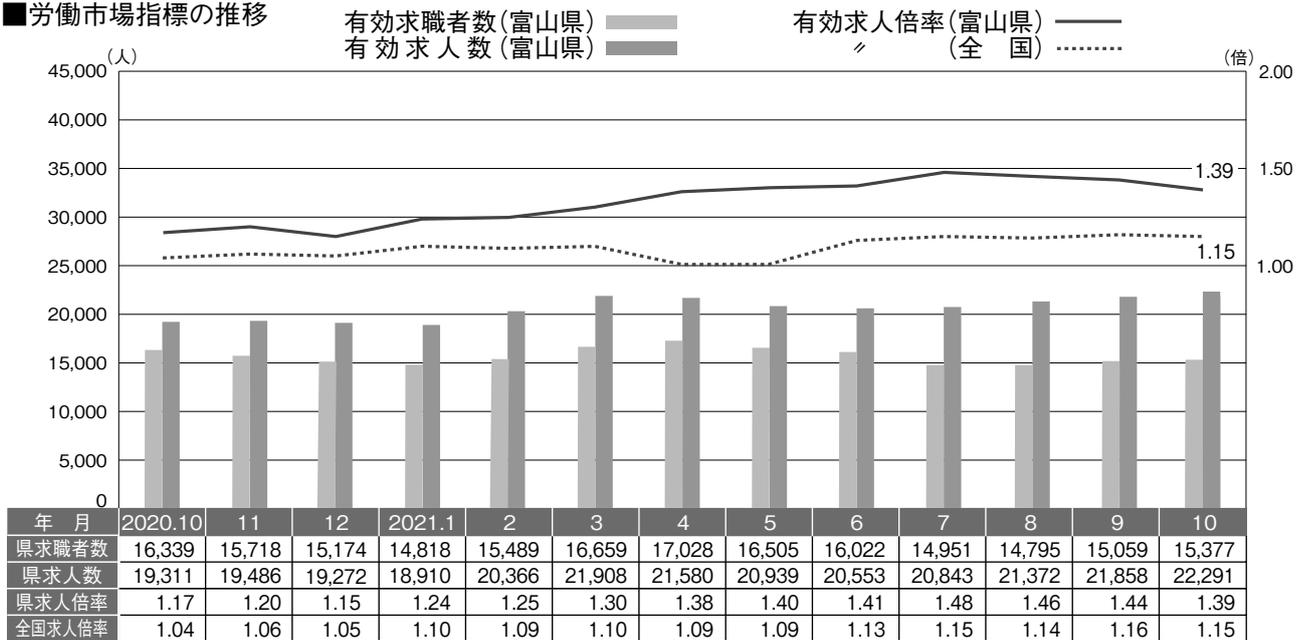
富山事務所 〒930-0857 富山市奥田新町8-1 ボルファートとやま10F TEL 076-442-6900  
ご利用時間/9:00~17:00 (土・日・祝日は休み) FAX 076-439-2860

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/>

# 労働指標

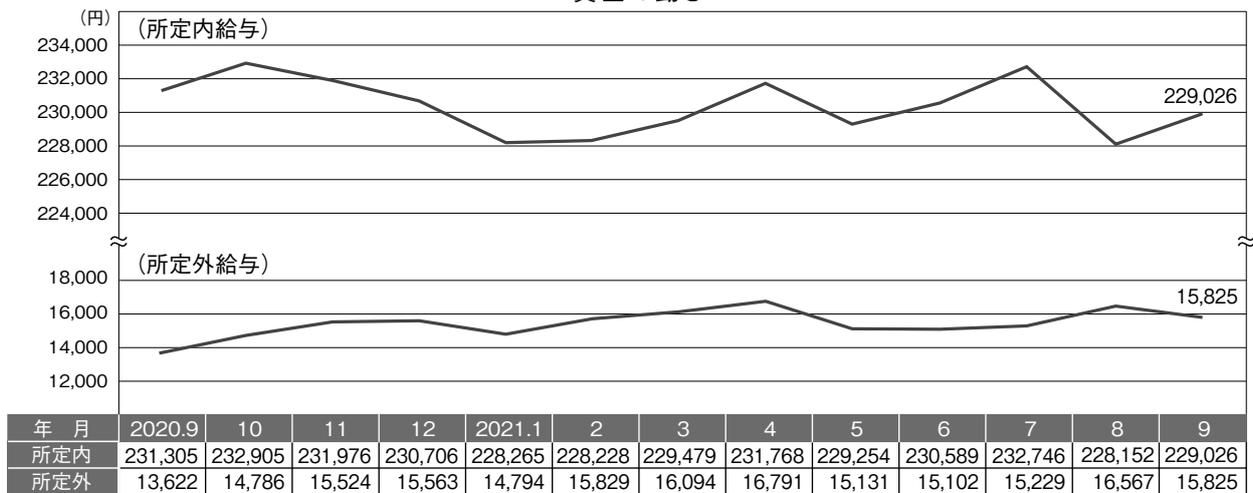
## 労働市場指標の推移



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)

## 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>

2022年

# 新春互礼会

(ご案内済み)

2022年 1月4日(火) 16:00~17:00  
(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。

新型コロナウイルス感染症の再拡大を防ぐため、昨年同様、食事は提供せず、  
開催時間を短縮して開催いたします。

- ・(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

# 幹事会

(別途ご案内申し上げます)

2022年 3月4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>

- ・2021年度事業報告
- ・2021年度収支見通
- ・2022年度暫定予算

## 事業予定

2021年12月16日~2022年2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 4日(金)	16:30~17:10	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	富山電気ビル
	2月14日(月)	14:00~16:20	教育委員会「定例委員会・教育制度見学会」	教 育	(株)アイベック
交流会	1月 4日(火)	16:00~17:00	新春互礼会 <small>上記「お知らせ」参照</small>		ANAクラウンプラザホテル富山
講座・セミナー	1月18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18日(火)	9:30~17:10	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	タワー111ビル3階スカイホール
	1月20日(木)・26日(水)・27日(木) 2月 9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25日(火)	9:30~16:30	企業行動倫理研修	教 育	富山経協・研修室
	1月28日(金)・2月4日(金)	13:30~16:30	[企業間交流] 若手社員活性化セミナー		富山経協・研修室
	2月 8日(火)	13:30~16:30	[企業間交流] 中堅社員活性化セミナー		富山経協・研修室
	2月10日(木)	13:30~16:00	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
	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

「富山経協」vol.864

2021年(令和3年)12月号  
2021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](mailto:info@toyama-keikyo.jp)