

富山経協



マンドラゴラ (解説・14ページ)

CONTENTS

- 2 2023年春季労使交渉にあたり
経営側の基本スタンス
- 3 おしらせ
- 4 連合の方針への見解
- 5 人事労務管理 INFORMATION
春季労使交渉に向けた取り組みのポイント
- 7 調査報告
2022年冬季賞与・一時金支給結果〈最終集計〉
- 8 Top Interview
金剛化学 金森俊樹社長
- 10 新春互礼会 (報告)
- 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 新会員紹介、会員の動き
- 15 労働指標
- 16 おしらせ・事業予定

2023年 春季労使交渉・協議にあたり

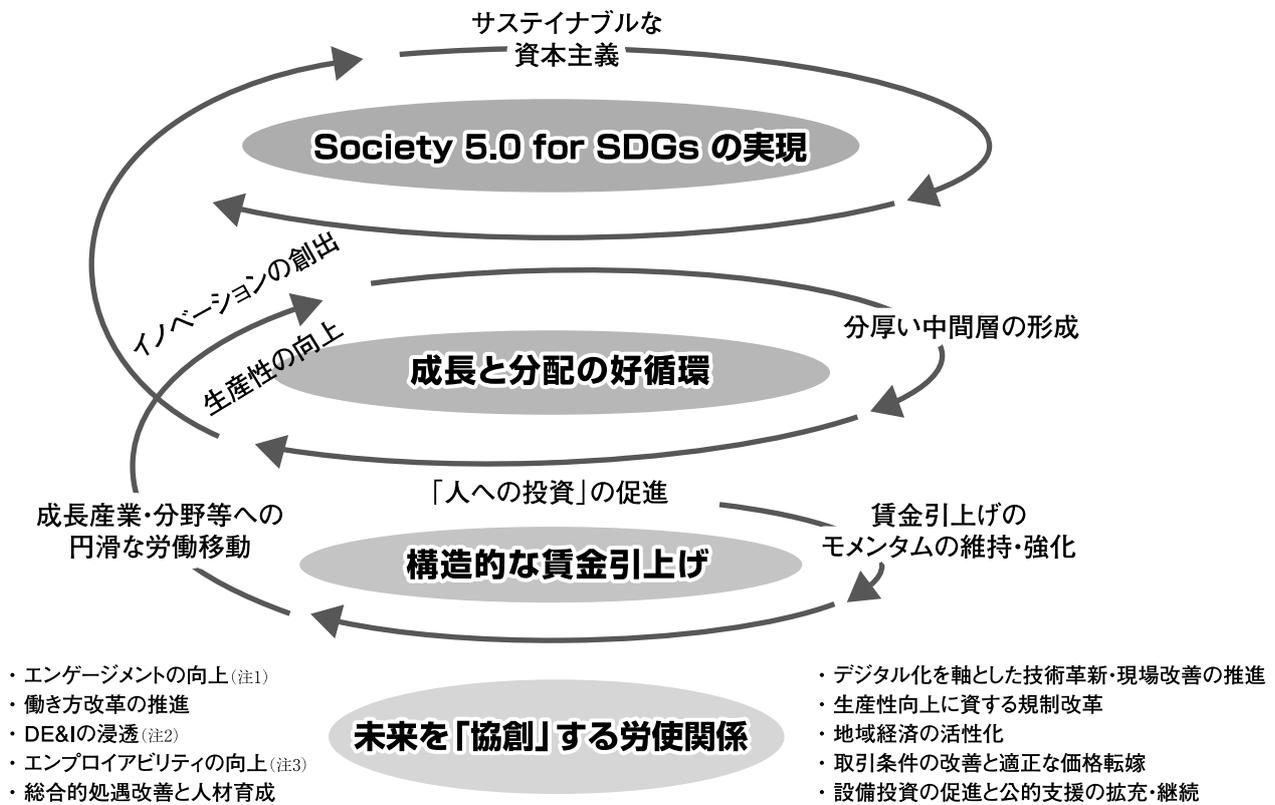
経営側の基本スタンス

未来を「協創」する労使関係を目指して

足元の物価上昇を契機として、わが国社会に染みついたデフレマインドを払拭し、賃金と物価が適切に上昇する「賃金と物価の好循環」を形成していく必要があります。

働き手との価値協創による成長とその分配としての「人への投資」を通じて、賃金引上げの機運をさらに醸成し、「構造的な賃金引上げ」と「分厚い中間層の形成」につなげることが望まれます。こうした「社会性の視座」に立ち、日本経団連は、2023年の労使交渉・協議を、デフレ脱却と「人への投資」を一層重視した企業行動に転換する絶好の機会と位置付けています。

物価上昇という近年と大きく異なる状況で行われる2023年の労使交渉・協議においても、①社内外のさまざまな考慮要素による総合的な勘案、②適切な総額人件費の管理、③自社の支払能力——を踏まえ、労使交渉・協議を経て自社に適した対応を行う「賃金決定の大原則」に



注1) エンゲージメント：組織目標の達成と働き手自らの成長の方向性が一致し、「働きがい」や「働きやすさ」を感じられる職場環境の中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念。
注2) DE&I：多様性(Diversity)と包括性(Inclusion)に公正性(Equity)を付加した概念。性別や障害の有無、学歴や国籍、宗教などによって個人の能力や特性は異なり、それぞれのニーズを理解し、求めるサポートを適切に行い、その人の成長や組織への貢献を実現できる環境を整える。
注3) エンプロイアビリティ：働く人が、企業などの組織に雇われる(または雇われ続ける)ための能力やその可能性。

則って検討する方針は変わりません。その上で、さまざまな考慮要素のうち「物価動向」を特に重視し、企業の社会的な責務として、賃金引上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な検討を呼びかけます。

「物価動向」を特に重視した検討とは、月例賃金（基本給）の引上げでは、制度昇給に加え、ベースアップの目的や役割を再確認し、前向きな検討をお願いします。配分方法としては、全社員一律のほか、若年社員や有期雇用等社員など物価上昇の影響を強く受けている可能性の高い層への重点配分も有益といえます。諸手当では、生活関連手当の増額やインフレ対応手当などの新設が、賞与・一時金では、支給時における特別加算や異なるタイミングでの一時金の支給が考えられます。最も大事なことは、多様な選択肢の中から自社に適した対応を検討・実施することにあります。

労使交渉・協議にあたり、特に意識することは、エンゲージメント向上の観点からは、賃金引上げだけでなく、「総合的な処遇改善・人材育成」も重要です。「働きがい」と「働きやすさ」に資する諸施策の導入・拡充が考えられます。

こうした取り組みを進めていくには、働き手や労働組合の協力が欠かせません。企業はさまざまなレベルや階層、チャンネルを通じて、積極的に労使コミュニケーションを図っていく必要があります。労使は「闘争」関係ではなく、価値協創に取り組む経営のパートナーとの認識に立ち、各企業において、未来を「協創」する建設的な労使交渉・協議が行われることを願います。

富山経協 会員限定

日本経団連

「2023年版 経営労働政策特別委員会報告」説明動画 配信中

～ 2023年労使交渉・協議に臨む 経営側の基本姿勢を解説 ～

配信期間：2023年2月1日(水)～4月28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」で「最新情報」をご覧ください。

URL <https://www.toyama-keikyo.jp/>

講師：(一社)日本経済団体連合会 専務理事 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。

連合の方針について

デフレからの脱却や「人への投資」、日本全体の生産性引上げの必要性、サプライチェーンにおける取引適正化の推進など、基本的な考え方や方向性、問題意識などの多くは、経団連と基本的に一致しています。こうした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「2023春季生活闘争方針」の基本スタンス

「くらしをまもり、未来をつくる。」をスローガンに掲げ、デフレからの脱却や「人への投資」を一層積極的に行うとともに、投資促進やサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより「成長と分配の好循環」を持続的・安定的なものにする必要性を指摘しています。2022年に掲げた「未来づくり春闘」を深化させ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組み——を柱に、「人への投資」と月例賃金の改善に取り組むとしています。

〈月例賃金の要求内容〉

所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」への引き上げを目指しています。具体的な要求指標として、

- ・「底上げ」では「賃上げ（ベースアップ）分3%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%程度の賃上げ」を掲げています。2022年より1%引き上げて「3%程度」とした根拠については、内閣府の年央見通し（22年度実質GDP成長率2.0%、消費者物価上昇率2.6%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に総合的に勘案したとしています。
- ・「底支え」では、22年と同様に時給1,150円以上の水準で企業内最低賃金協定の締結に取り組むとしています。
- ・「格差是正」では、企業規模間の目標水準を22年から年齢ポイントによって1,000～2,000円引き上げ、その到達を目指すとしています。
- ・中小組合（組合員数300人未満）に対しては、賃金カーブ維持相当分を確保した上で、自身の組合の賃金とさまざまな指標を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額での要求を求めています。また、多くの中小組合で賃金実態が把握できない等の事情があることを踏まえ、「賃金カーブ維持分（4,500円）」の確保を大前提に、「賃上げ目標金額（ベア分）9,000円」を合算した「総額1万3,500円以上」を目安とする引き上げ要求額を掲げています。

賃金の要求水準上昇に対する経団連の見解

物価上昇への対応として賃金引き上げが社会的に強く求められており、要求水準を見解2022年より引き上げたことは十分理解できます。ただ、「3%程度」「総額1万3,500円以上」との要求水準に基づいて企業別労働組合が要求を提出した場合に、建設的な賃金交渉になりにくい企業もあるのではないかと懸念もあります。自社の状況を労使で正しく共有した上で議論を重ね、最適な対応を見い出してもらえればと思います。

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日（集中回答日は3月15日）に向けて、各企業において春季労使交渉が本格的に始まります。

春季労使交渉に向けた取り組みのポイント

日本経団連では「2023年版 経営労働政策特別委員会報告」で、約30年ぶりの物価上昇という特別な状況の下、「賃金決定の大原則」に則り、「人への投資」として「賃金引上げ」と「総合的な処遇改善・人材育成」を積極的に検討し、成長の果実を働き手に適切に配分していかなければならないとし、具体的な手法について提案しています。

▶ 「賃金引上げ」では、月例賃金（基本給）、諸手当、賞与・一時金（ボーナス）を柱として、多様な選択肢の中から自社の実情に適した方法の前向きな検討・実施を求めるとしています。

・月例賃金（基本給）

物価上昇を考慮した基本給の引上げにあたっては、制度昇給に加え、ベースアップ（賃金水準自体の引上げ、賃金表の書き換え）の目的・役割を再確認しながら、前向きに検討することが望まれる。

配分方法として、物価動向への対応の観点からは、全社員を対象とした一律配分（定額・定率）や、物価上昇の影響を強く受けている可能性の高い若手社員、子育て世代の社員、有期雇用等社員への重点配分を行うことが考えられる。

また、収益状況がコロナ禍前の水準を十分回復していない企業においては、例えば、自社の労務構成の変化に伴う賃金総額（人件費）の動向、基本給水準を踏まえた複数年度にわたる賃金引上げの方向性、政府による賃金引上げの環境整備・支援策（6頁参照）などを考慮した検討もあり得るとしています。

・諸手当

諸手当は、同一労働同一賃金法制への対応とあわせて、そのあり方を再確認し、必要に応じて個々の手当を見直すことが有益であり、物価動向への対応としては、生活関連手当のうち適切と思われる手当（生活補

助手当、地域手当等）の増額、物価動向への対応であることを明確にした手当（インフレ手当、物価対応手当等）の新設などが考えられる。

子育て世代支援の観点からは、配偶者を対象として支給している手当（配偶者手当等）を廃止・縮小する一方、それを原資とした、子どもを対象とした手当（家族手当、扶養手当、育児支援手当等）の増額、基本給への一部組み入れといった対応も一案である。

さらに、能力開発・スキルアップの観点からは職務関連手当（技能・技術手当や資格手当等）の増額・拡充などの選択肢があるとしています。

・賞与・一時金（ボーナス）

多くの企業では、夏と冬の年2回、自社の短期的な収益動向を基準に原資を決定した上で、社員個々人の成果や貢献度等に基づき、月例賃金を上回る金額を「賞与・一時金」として支給している。物価動向への対応としては、賞与・一時金支給時における特別加算（物価対応加算、生活支援分など）のほか、賞与・一時金とは異なるタイミングでの特別一時金の支給（年単位、半期・四半期単位、随時等）が考えられるとしています。

▶ 「総合的な処遇改善・人材育成」では、多様な働き手の成長と活躍を支援するため、エンゲージメントの向上を軸に、「働きがい」と「働きやすさ」に資する諸施策の導入・拡充が重要であるとしています。

・「働きがい」の向上と人材育成

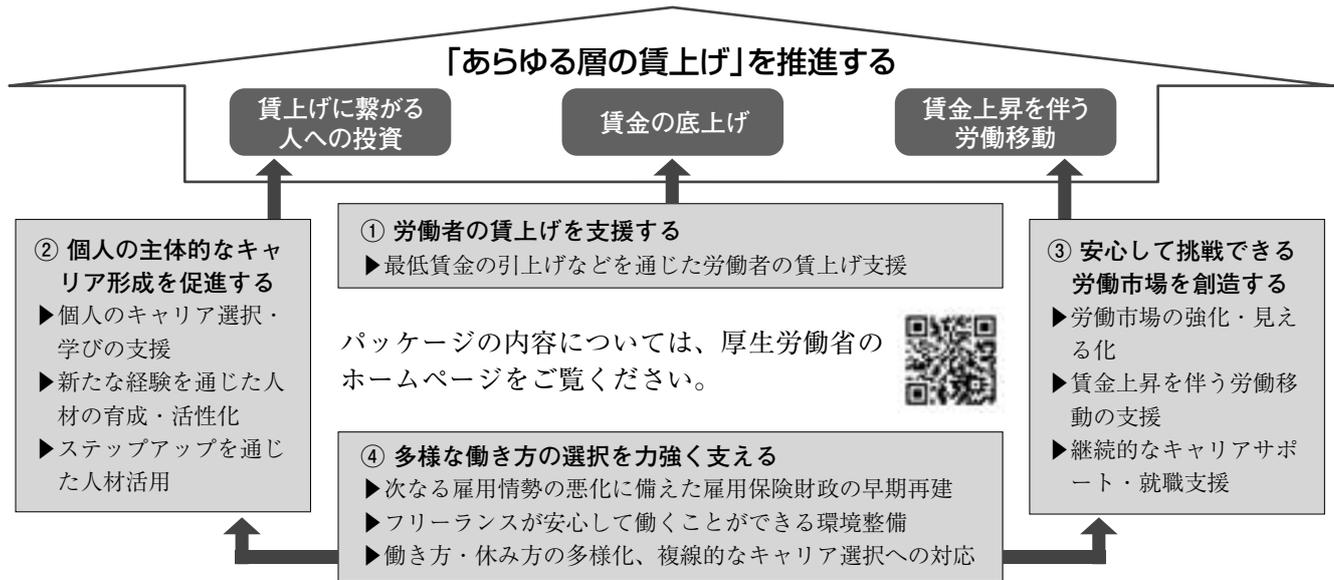
主体的なキャリア形成においては、管理職などマネジメント層に対して、効果的なキャリア面談の実施方法やコーチングあるいはティーチング手法の習得等による人材育成力の強化、そして、能力開発・スキルアップでは、自社の事業戦略・人材戦略に基づき、OJTとOff-JTが連動した育成プログラムの構築と実施、評価・見直し、さらに、外部機関が主催する能力開発プログラムの受講や自己啓発等に要する費用補助、能力開発・スキルアップのための時間確保に向けた支援制度の導入・拡充（短時間勤務制度や休暇・休業制度（企業版サバティカル休暇））なども一案だとしています。

・「働きやすさ」の向上

多様な働き手の活躍推進には、ワーク・ライフ・バランスの向上や心身の健康確保に向けた施策の推進とともに、働きやすさを実感できる働き方・職場環境の整備が基本となる。ワーク・ライフ・バランスの向上のためには、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のほか、勤務間インターバル制度の導入、休暇制度の新設、仕事と育児・介護を両立できる支援制度・環境整備などが考えられる。場所・時間にとらわれない柔軟な働き方・職場環境の整備のため、フレックスタイム制や裁量労働制、テレワーク制度、ワーケーション制度、短時間勤務制度、遠隔地勤務制度の導入・拡充など、様々な施策が選択肢となるとしています。

「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

政府（厚生労働省）は「あらゆる層の賃上げ」を推進するため、「『賃上げ・人材活性化・労働市場強化』雇用・労働総合政策パッケージ」を発表しました。「賃金上昇」とそれを支える「多様な働き方」の実現のため、①賃上げ、②人材育成・活性化、③賃金上昇を伴う労働移動支援、④雇用セーフティネットの再整備の一体的な取り組みにより、個人の多様な選択を支えるしなやかな労働市場を実現し、人材の活性化と生産性の向上を通じた賃金上昇のサイクルを目指すとしています。



！ 富山経協定期調査「2023年春季賃金改定状況調査」ご協力のお願い！

今年度の労使交渉・協議は、労働側（連合富山加盟企業・団体）は2月3日から経営側への申し入れを開始し、例年通り、3月中旬（14～16日前後）を集中回答日としています。今年は労働側の要求が特に高く、妥結に至る交渉・協議は長引くことも予想されます。

このため、各社とも自社の現況もさることながら、県内動向についての関心も高いと思われまますので、皆様のご協力を頂き、これまで以上にタイムリーな情報発信ができるようにしたいと考えております。

特に、労働組合のない会員企業の皆様には、労使交渉・協議の結果は自社の「賃上げ」の可否に大きな参考となると考えますので、できる限り情報の開示をお願いいたします。もちろん、企業名は例年通り漏洩が無いよう特に厳重に管理いたします。

調査へのご協力のほどをよろしくお願いいたします。

「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。

- ・ 3月、4月の相談日：2023年3月 9日(木)、16日(木)
4月11日(火)、18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

2022年 冬季賞与・一時金支給結果〈最終集計〉

県内

188社 単純平均 522,200円、
前年比 5.55%増 一増額業種広がる

富山経協は12月27日、「2022年冬季賞与・一時金支給結果（単純平均・最終集計）」をまとめた。集計可能な188社の支給額平均は522,200円で、今回回答のあった企業の前年同期の支給額平均（494,762円）と比べると、金額で27,438円、率で5.55%増と、全22業種のうち20業種が増加した。前年（増加業種13社）と比較すると、幅広い業種に増額が広がる結果となった。

業種別では、製造業は前年同期比7.33%増加の536,247円、非製造業は同3.76%増加の508,448円となった。

製造業では12業種中11業種で増加し、食料品・飲料が19.39%、輸送用機械器具が17.15%、汎用・生産機械器具が16.39%増加となった反面、繊維は9.84%の減少となった。

非製造業では10業種中9業種で増加し、電気・ガスが8.58%、卸・小売が7.43%、情報通信が5.15%増加となった反面、学術・専門・技術サービスが1.52%減少となった。

- (注) ① 調査対象467社のうち、集計可能な回答のあった188社の数値である。
 ② 「2021年冬季支給額」は、今回「2022年冬季支給額」の回答があった企業の数値である。
 ③ 平均欄の上段は一社当たりの単純平均、下段の()内は一人当たりの加重平均である。

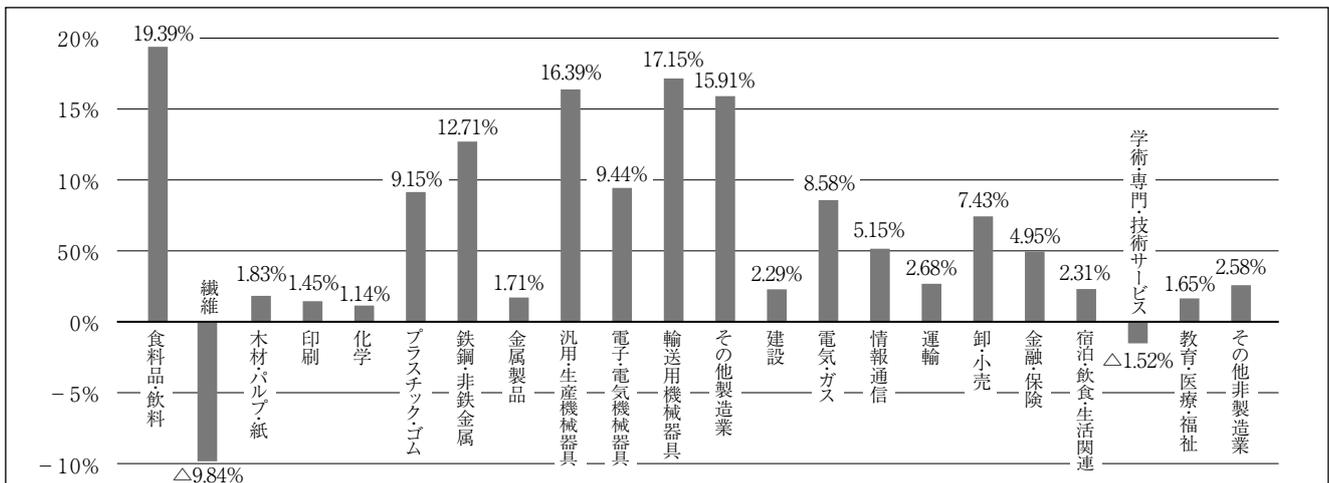
(表1) 2022年冬季賞与・一時金支給結果 [単純平均]

[最終集計-2022年12月27日]

(一社)富山県経営者協会

業 種	社数 (社)	2022年 冬季 支給額 (円)	2021年 冬季 支給額 (円)	前年同期比 (%)
食 料 品 ・ 飲 料	3	367,824	308,076	19.39
織 維	3	315,170	349,579	△9.84
木 材 ・ パ ル プ ・ 紙	6	477,801	469,230	1.83
印 刷	3	387,711	382,175	1.45
化 学	19	648,727	641,432	1.14
プ ラ ス チ ョ ッ ク ・ ゴ ム	5	493,352	451,974	9.15
鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属	4	558,750	495,750	12.71
金 属 製 品	15	444,114	436,647	1.71
汎 用 ・ 生 産 機 械 器 具	16	582,198	500,206	16.39
電 子 ・ 電 気 機 械 器 具	9	577,027	527,259	9.44
輸 送 用 機 械 器 具	5	555,255	473,971	17.15
そ の 他 製 造 業	5	563,612	486,246	15.91
建 設	17	593,408	580,151	2.29
電 気 ・ ガ ス	3	650,912	599,472	8.58
情 報 通 信	10	512,544	487,439	5.15
運 輸	15	391,609	381,399	2.68
卸 ・ 小 売	22	475,738	442,831	7.43
金 融 ・ 保 険	4	633,272	603,393	4.95
宿 泊 ・ 飲 食 ・ 生 活 関 連	4	197,554	193,097	2.31
学 術 ・ 専 門 ・ 技 術 サービス	7	546,592	555,049	△1.52
教 育 ・ 医 療 ・ 福 祉	4	739,864	727,868	1.65
そ の 他 非 製 造 業	9	520,799	507,724	2.58
総 平 均	188	522,200 (598,890)	494,762 (571,444)	5.55 (4.80)
製 造 業 平 均	93	536,247 (605,005)	499,617 (565,970)	7.33 (6.90)
非 製 造 業 平 均	95	508,448 (589,415)	490,010 (579,998)	3.76 (1.62)

(表2) 業種別前年比増減率



Global基準の 品質保証体制 得意技術を新たな挑戦に

金剛化学株式会社
代表取締役社長

金森 俊樹 氏



薬都とやまで80年以上にわたって医薬品の製造・開発をされています。沿革からお伺いします。

父の金森将衛が富山薬業専門学校（現富山大学）を卒業後、武田長兵衛商店（現武田薬品工業）でビタミンB1の研究をしていました。脚気予防に必要なビタミンB1は当時は貴重で、日本でいち早く合成したそうです。富山化学工業（現富士フイルム富山化学）でも研究所長を務め、兵役を経て、

1941年に富山市稲荷町で「金剛化学研究所」を創業し、ビタミンB1の合成を始めました。

1945年の富山大空襲で工場を焼失しますが、終戦直後の10月には館出で工場を再建し、法人化しました。その後、大手メーカーがビタミンB1の大量生産を開始し、海外からの輸入品も入ってくるようになり、ビタミンB群の一種である葉酸や、風邪薬などOTC（一般用医薬品）向けの原薬等を

生産するようになりました。

品目の拡大とともに工場が手狭になり、1968年に現在の日俣に新工場を建設し、医療用向け原薬の製造にも進出してきました。

昨年、第19工場を新設されました。

近年、ますます高まるジェネリック医薬品向け原薬の需要に対応するため、第2、第3工場があった場所に建設しました。バルブ開閉や温度管理や分液などを全自動で遠隔操作できる最新鋭の工程管理システムを導入し、防爆仕様のタブレット端末で操作や監視が行えます。生産能力を增强し、効率化も図りました。

特に力を入れていらっしゃることは何でしょうか。

現在、原薬や中間体の製造、およびジェネリック原薬の開発、治験原薬の受託製造などを行っています。国内のOTC向けが伸び悩む中、ジェネリック医薬品の開発・製造に力を入れており、新工場の建設もその一貫です。ただ、当社が手がける低分子から中分子の合成において、新たに特許切れとなる先発薬が少なくなってきました。そのため、これまでやったことのないものに挑戦し、取り扱う品目を増やす必要があります。

研究部の社員を大学に派遣して研究を進めていますし、同時に大学から教授を招いて社内で講習会を開き、新しい技術を学び、研究者のレベルアップを図っています。当社が得意としている結晶の粒度コントロールの技術に磨きをかけて、競争力を高めていきたいと考えています。

— 不断の努力で着実に進化 —
製造、研究と並んで品質管理が重要ですが、どのようにされていますか

すか。

近年、業界内で不適切製造が相次いで明るみに出て、県やPMDA（医薬品医療機器総合機構）の査察が行われています。当社はビタミンB1を製造していた草創期から輸出し、一時期は売上高の半分を占めていたこともあり、現在でも約25%が輸出向けの品目です。そのため、FDA（米国食品医薬品局）の厳しい査察をこれまで何度も受けてきました。

法令遵守にはいつも神経質なくらいに取り組んでいます。社内で定期的に研修会を開いて浸透させていますし、毎月、各部署のGMP（品質管理基準）担当者が集まって開くGMP委員会では、どのようなトピックが起きたかを確認し、社内全体にフィードバックして、改善を続けています。

ただ、年々GMPが厳しくなるごとに品質管理・保証の仕事が増え続け、人材確保に苦労しています。

具体的な対応策はありますか。

数年前に女性社員の育児休業が複数重なったことがあり、その時は別部門の社員を品質部門へ配置転換したり、派遣社員を一時雇用するなどして対応しました。

以前は、品質管理部門では同一品目を長く担当することが多かったのですが、それをきっかけに一

人で多品目を扱えるように取り組んでいます。品質管理の業務は2人体制で行うことになっているので、OJTで学ぶ機会にもなっていて、マルチスキル化を進めています。

品質管理体制の強化は業界全体のことなので、人手不足の解消が課題ですが、社内で頻繁に勉強会を開き、管理職も加わって新しいことを学びながら、人材育成を続けています。

—ユースエールや省エネ大賞— 働き方改革や職場環境の取り組みについて教えてください。

当社は、世の中で働き方改革が叫ばれる以前から、有給休暇の取得率が高く、離職率も低く推移しています。厚労省のユースエール認定は2017年にいち早く受け、男性の育児休業取得者もいます。

一方、職場の安全対策にはとても気をつけています。部署ごとに、ヒヤリハットはもちろん、設備や製造プロセスなどについてもリスクを考えるようにし、毎月開くリスク評価委員会で報告し合い、改善を続ける活動を15年以上続けています。また、定期的に防災訓練を実施し、富山市の自衛消防隊消防操法大会へも毎年出場して、万が一への備えを忘れずに安全対策に取り組んでいます。

環境対策については、2011年に省エネ推進委員会を発足させ、製造部門、事務部門が一体となって省エネに取り組んでいます。2015年には、工場ごとの電力の見える化と節電の取り組みが、省エネルギーセンター主催の省エネ大賞で「省エネルギーセンター会長賞」を受賞しました。

働く環境の整備にも迅速に取り組んでこられたことが分かりました。最後に座右の銘をお伺いします。

80年超の歴史の中で大変つらい思いをした時期もありましたが、「明けない夜はない」との思いで真摯に向き合い、努力を重ねてきました。

企業理念「良心の集中・不断の進歩・総力の協和」は創業者が掲げたものです。原薬の品質は外観からは見分けが付きません。製薬メーカー、患者様が安心して使える品質を確保するだけでなく、技術革新の中でさらなる高品質、低価格、安定供給を求め、全従業員が協働、連携し、「よりよい原薬づくりに取り組もう」と、コロナ禍で祝えなかった創業80周年も含め、90周年に向け業績をさらに伸ばして祝いたいと思っています。

会社概要

金剛化学株式会社

創業：1941(昭和16)年10月
所在地：富山市日保3番地
資本金：3,000万円
事業内容：医薬品原薬の製造、医薬品原薬および中間体の受託製造、治験用原薬等の試験製造
従業員数：220名(2023年1月現在)
売上高：61億4,000万円(2022年9月期)
事業所：東京営業所、大阪営業所
URL：<http://www.kongo-chemical.co.jp/>

略歴

1954(昭和29)年7月富山市生まれ。1977年慶應義塾大学商学部卒後、電気化学工業(株)(現デンカ(株))勤務を経て、1980年金剛化学(株)に入社。1982年常務取締役、1989年から代表取締役社長。富山県薬業連合会理事。



タブレット操作で自動化された新工場

新春互礼会

1月4日(水)、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、富山県商工会連合会、富山経済同友会、富山県中小企業団体中央会）による「新春互例会」を開催した。

来賓に新田知事はじめ各市町長、金井北陸経済連合会長、桑原経済産業省中部経済産業局電力・ガス事業北陸支局長、長谷川財務省北陸財務局富山財務事務所長、田中日本銀行富山事務所長をお迎えし、当協会の会員154名を含む、総勢362名が出席した。

はじめに、当協会の山下会長が昨年を振り返った上で、「今年のキーワードを『上昇』とし、日本経済が上昇に向かうためには各種価格上昇に対し、サプライチェーン全体を通して価格転嫁が図られなければならない。様々なリスクはあるが、コロナ禍での様々な経験をいかし、しなやかにそして力強い経済発展に向けて、業界、団体、企業の枠を超えて連携していく一年になることを切に望んでいる」と挨拶した。



山下富山経協会長



新田知事



庵県商工会議所連会長

続いて、来賓を代表して新田知事が「県内企業の事業活動が円滑に行われるよう行政として下支えしていくのはもちろん、富山県として『幸せ人口1000万人、ウェルビーイング先進地域富山』、これをさらに追求して前に進めていく」と祝辞を述べた。

来賓紹介の後、歓談に入った。今年も新型コロナウイルス感染拡大防止のため、昨年と同様に鏡開きや食事の提供は行わず、マスクを着けて歌詞交換し、交流を深めた。

和やかな歓談が続くなか、庵県商工会議所連合会長が中締め挨拶を行い、散会した。



事業活動報告

2022年12月9日～2023年2月10日

(OL) = オンライン併用開催

事業名		委員会名	開催日	場所	参加人数
会議	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	12月 9日(金)	タワー111ビル 3階スカイホール	22名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	12月12日(月)	富山電気ビル	12名
会員交流	新春互礼会		1月 4日(水)	ANAクラウンプラザホテル富山	154名
講座・セミナー	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	12月13日(火)	タワー111ビル 3階スカイホール	16名
	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	12月21日(水)	富山経協・研修室	4名
	C S顧客価値実現セミナー	教育	1月17日(火)	富山経協・研修室 (OL)	19名
	品質管理入門講座<実践編>	品質管理	1月18日(水)・27日(金) 2月 2日(木)・10日(金)	富山経協・研修室	23名
	企業倫理研修	教育	1月24日(火)	富山経協・研修室	7名
	企業間交流 若手社員活性化セミナー		2月 3日(金)・ 9日(木)	富山経協・研修室	18名

委員会活動

総務交流委員会

■定例委員会

12月12日(月)、矢野委員長はじめ委員12名が出席して、富山電気ビルディングにおいて開催した。

矢野委員長挨拶後、2022年度事業実施状況報告と2023年度事業計画(案)の審議を行った。

事務局より、2022年度事業の定例委員会、調査活動、委員会事業(会員交流事業)の実施状況を報告。2023年度は、①定例委員会の実施、②定期調査、経営課題調査

の継続実施、③会員交流事業(ゴルフコンペ、ボウリング大会)の継続実施、④企業見学会等の継続実施、⑤2023年度版事業活動案内の会員企業への情報提供等について審議した。指示事項として、調査活動は回答件数増加の工夫を図り、ゴルフコンペやボウリング大会はコロナウイルスの感染状況を見ながら参加人数が増えるように努めること、企業見学会は実施に向け調整



を進めて実施するよう要望があった。2023年度の事業計画は、指示事項を踏まえることとして承認された。

品質管理委員会

■定例委員会

12月9日(金)、谷川委員長はじめ委員・担当者合わせて22名が出席し、タワー111ビル3階スカイホールで開催した。

谷川委員長挨拶の後、2022年度の事業活動報告と2023年度の事業計画(案)について審議した。

2022年度は、幹事会を4月と11月、定例委員会は7月に企業見学会、9月は事例発表・グループディスカッション(GD)、本日は講演会とGDを併せて実施する。2月はGDと併せて開催する予定。また、昨年から発行している委員会

独自の会報誌を3月に発行予定である。講座・セミナーについては、委員の担当割を継続して実施していることと、募集定員を削減、オンラインを併用するなどして開催したことを報告した。

2023年度の委員会活動は、基本的には2022年度を引き継いで進めていくこととし、具体的活動内容は4月の幹事会で検討すること、講座・セミナーについては、引き続き募集定員を削減して開催すること、また、状況に応じてオンライン併用も検討しながら開催することなど事務局案で承認された。



委員会の後、「品質教育を核にした人材育成のすすめ」と題して、村川技術士事務所所長 村川賢治氏が講演し、講演テーマにもとづき、委員・担当者が4班に分かれ、活発なディスカッションを行った。

講座・セミナー

階層別研修

■企業倫理研修

1月24日(火)、7名が参加して、富山経協・研修室で開催した。本研修は、自社の企業倫理(コンプライアンス)対策に役立てることをねらいに企画した。

(公財)日本生産性本部経営コンサルタントの山本伸之氏を講師

に、なぜ企業の不祥事は起きるのか、コンプライアンス違反の対処法と、違反しないための対策と準備、職場のハラスメント防止の重要性とその予防・防止策、CSRとコンプライアンス経営などについて説明を受け、身近な事例やケース演習・意見交換なども交え



て、参加者は理解を深めた。



参加者NOTES

「企業倫理研修」を受講して

東ソー・セラミックス株式会社
管理部 総務課長

古田 一茂



当社が直面している課題の一つに、企業倫理の浸透を図ることが挙げられます。急速な社会環境の変化、働き方の多様化、働く世代の拡大により、コンプライアンスの重要性の捉え方に大きな乖離があるからです。そこで今回、コンプライアンスの浸透を図るための方法を見つけ出すきっかけになればと思い、受講を決めました。

講義の中で最も印象に残ったことは、講師の山本先生からの「企業倫理はみんなを幸せにする」という言葉でした。初めは言葉の意味をあまり理解できませんでした

が、講義やグループワークを通じて、企業倫理の判断基準は「自分の行動がみんなを幸せにするかどうか？」と自問自答することで導き出せるものだと解釈しました。私自身、企業倫理の教育担当者ですが、教育する際、「みんな(会社、働く人)を守るための行動をとってください」と説明してきました。これでは、どのように守るべきか、具体的な判断がしづらいですが、「みんなが幸せになる行動をとってください」と言い換えれば、自ずと判断しやすくなると思いました。また、このような表現にする

ことにより、自分ごととして捉えることができ、企業倫理が浸透しやすくなると強く感じました。

さらに、「利益よりコンプライアンスを優先することは当然だが、実際の会議で、『利益』と『コンプライアンス』どちらの言葉が多く出てくるか？」と山本先生から問われた時、ハッと、これも企業倫理の浸透につながるヒントだと思いました。

その他、グループワークのメンバーも私と同じような課題を持っており、共有できたこと、たくさんの異なる意見を聞いて参考になったことも、今回の収穫です。

今回、受講したことで、企業倫理について再確認でき、コンプライアンスの浸透を図るためのヒントを見つけました。更に実践に向けて、大きく踏み出していきます。

共 通

■CS顧客価値実現セミナー

1月17日(火)、19名(会場5名、オンライン14名)が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の羽田野正博フォーワン代表取締役は、正解がないとされるビジネスの世界でニューノーマル社会経済に向けたイノベーションがカギになり得るとした上で、あらゆる部門・業務プロセスを「顧客満足・顧客価値創造」の視点か

ら見直し、自律革新型あるいは共創型組織開発に取り組むことが、企業が継続的に発展していくために必要不可欠であるとした上で、さらに全てのビジネスはサービス業であること、「全社員が営業マン」であることを事例を通して学び、顧客の満足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、全員で価値観を共有しながら、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。

■企業間交流

若手社員活性化セミナー

リーダーシップを学んでみよう！
+職場で楽しく働くためのヒント

2月3日(金)、9日(木)、若手社員18名が参加して、富山経協・研修室で開催した。本セミナーは、今年度富山県より受託した事業の一環となっている。

国際コーチ連盟認定コーチ、公

認心理士等として活躍中のアソシエメンタルオフィス合同会社代表中村まゆみ氏を講師に、2日間にわたり「リーダーシップ」をテーマに、心理的安全性を高め、各メンバーの強みを最大限に活かすために自分ができること、すべきことについて講義があった。そして、両日とも後半では、「ストレスケア」をテーマに、楽しく働くため



のセルフケア術、ストレスへの対処法を学んだ。

■ 現場の技術・技能伝承支援研修

6月14日(火)から開講した、富山県からの受託事業「現場の技術・技能伝承支援研修」は、12月13日(火)に18日間の全日程を終え閉講した。

この研修は、ものづくり企業の将来を背負う中核人材の育成をねらいに、リーダーとしての「意識

改革」、徹底した「事実の観察」の必要性と実践、「良い流れ」をつくる事の重要性の理解、実践に必要な手法(QC、PM、IE)の習得、プレゼンテーション能力の向上をねらいとしており、最終日の18日には、異業種企業での現場実習活動の成果発表および個人の決意表明があり、各派遣先の上司が見守



る中、受講者16名が修了証を手にした。

品質管理

■ 品質管理入門講座<実践編>

1月18日(水)から2月10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材を対象に、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、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、QCストーリーによる問題解決の手順に沿って、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、対策案の立案までをグループディスカッションしな



がら、問題解決の進め方について異業種交流を通じて実践的に学んだ。

新会員の紹介

■ 富山県土地改良事業団体連合会

所在地 富山市黒崎 17 番地
代表者 会長理事 堂故 茂
設立 1958 (昭和 33) 年 12 月
従業員 35 名 (県内)
事業内容 農業農村整備事業の指導啓発・測量設計

会員の動き

(50音順)

■ 代表者の変更 (窓口代表者)

伸和工業株式会社

代表取締役社長 齊藤 大助 (前: 齊藤 正人)

トナミ運輸株式会社

代表取締役社長 高田 和夫 (前: 綿貫 勝介)

富士安全硝子工業株式会社

代表取締役社長 高島 正典 (前: 高島 茂樹)

訃報

綿貫 勝介 氏

(トナミホールディングス株式会社 代表取締役社長)
(トナミ運輸株式会社 代表取締役社長)

12月23日午前、急性心不全のため富山赤十字病院で死去されました。享年63歳。

2004年6月～2021年5月まで17年間にわたり当協会副会長を務められたほか、当協会人事・労務政策委員会委員長、富山県公安委員長など多くの要職を歴任され、現在は北陸経済連合会常任理事や富山県トラック協会会長を務めていらっしゃいました。

謹んでご冥福をお祈り致します。

■ 社名の変更

紙ぶらす株式会社 (前: 株式会社若林商店)

株式会社レゾナック・セラミックス 富山工場

(前: 昭和電工セラミックス株式会社富山工場)



表紙の花
マンドラゴラ

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

引き抜くと叫び声をあげる

J.K.ローリングの小説「ハリー・ポッター」に登場する植物として有名なのが、マンドラゴラ、またはマンドレイクという名前の植物です。

映画では、魔法学校の先生が、魔法に使うマンドラゴラを植え替えする授業で、生徒達に耳当てをさせて鉢から引き抜くと、人間の形をした根が金切り声をあげてジタバタする、という様子が描かれていました。

もちろん動いたり声を上げたりすることはありませんが、マンドラゴラは実在の植物で、ナス科に属し、地中海地域から中国西部にかけて自生しています。

太い根の先が二股に分かれて時に人型になることや、幻聴・幻覚を起こす成分が含まれることから、引き抜くと叫び声をあげ、その声を聞くと錯乱して死んでしまうというような伝説が生まれたのでしょうか。映画で生徒が耳当てをし

ていたのは、その対策だったわけです。中世ヨーロッパの書物には、マンドラゴラを採集する方法として、丈夫な紐で犬に繋ぎ、遠くから犬を呼んで引き抜かせるという方法が絵に描かれています。

「恋茄子」という日本名

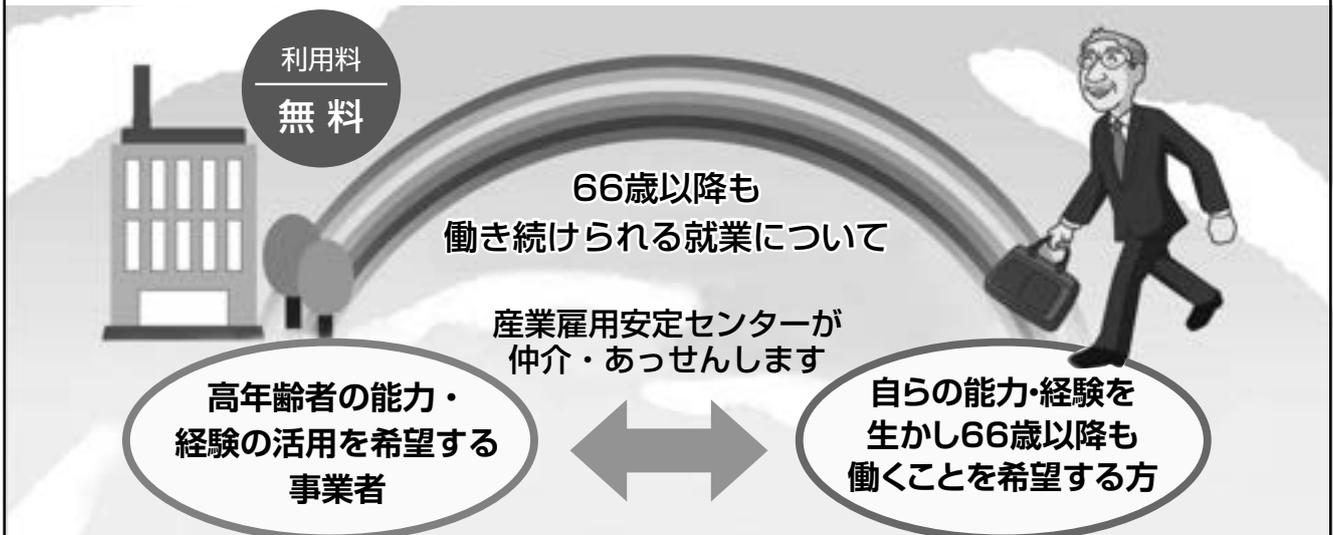
マンドラゴラは、薬草としてはトロパン・アルカロイドと呼ばれる成分を含み、鎮痛、鎮静、解熱、催吐、瞳孔拡大などの作用があって薬用として使用されましたが、毒性が激しいため現在はほとんど使われていません。また、マンドラゴラには、催淫薬、催眠薬、媚薬としての歴史があり、旧約聖書の創世記には、日本語訳で「恋茄子(こいなす)」の名前で登場します。



マンドラゴラの根 ▶

キャリア人材バンク®登録のおすすめ

生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者の就業を支援します。



費用は一切かかりませんので、お気軽にお問い合わせください。



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 FAX 076-439-2860

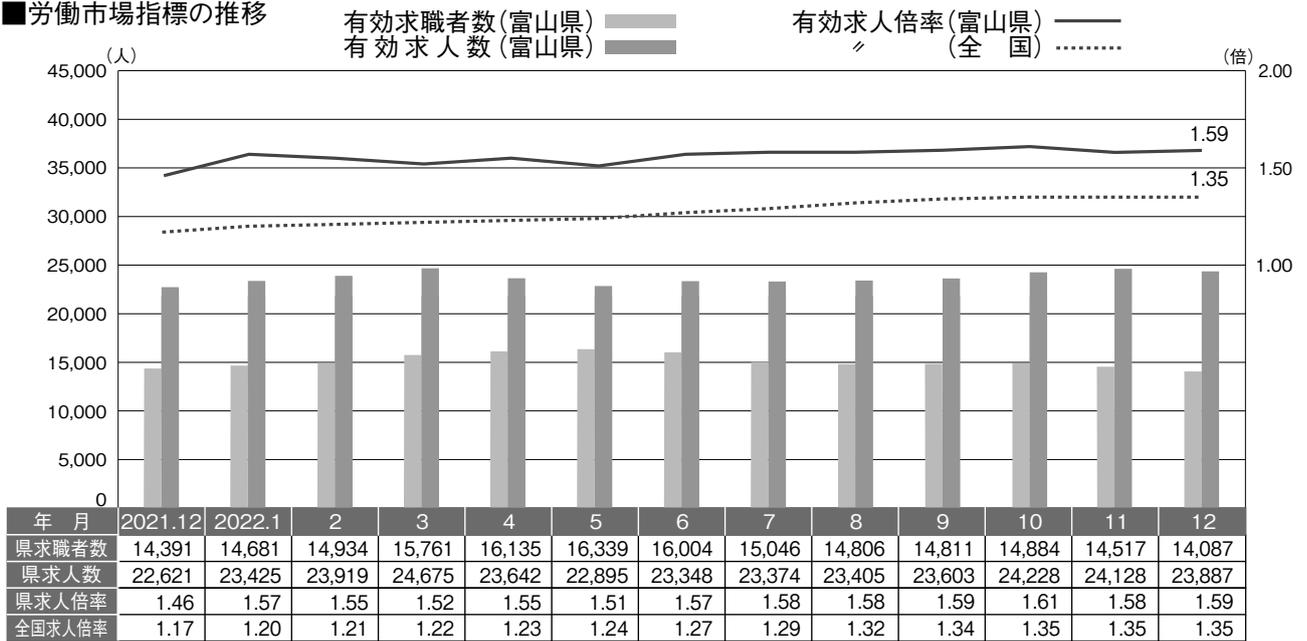
ご利用時間/9:00~17:00
(土・日・祝日は休み)



センターの
ホームページ

労働指標

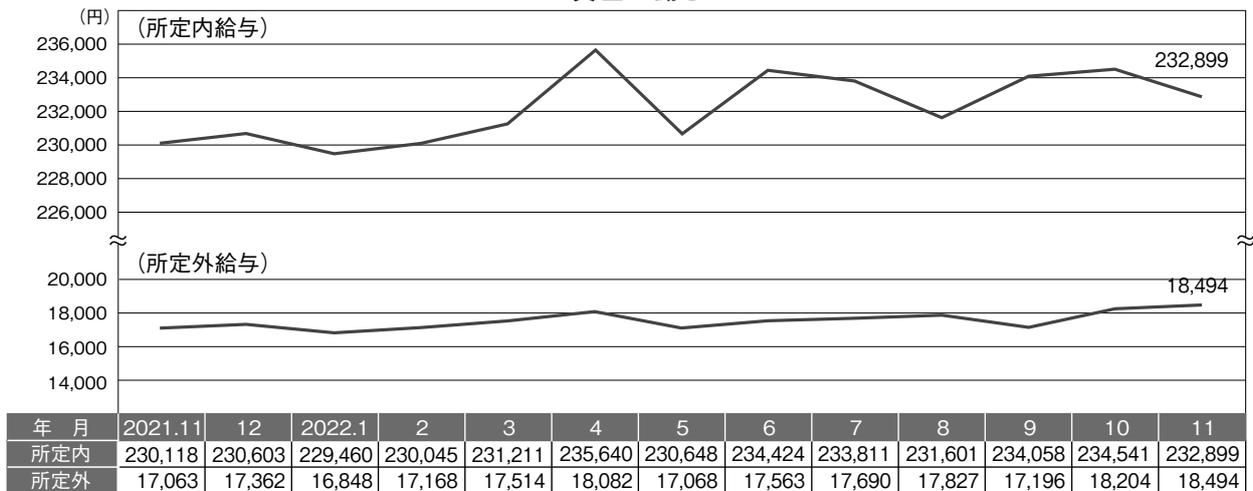
労働市場指標の推移



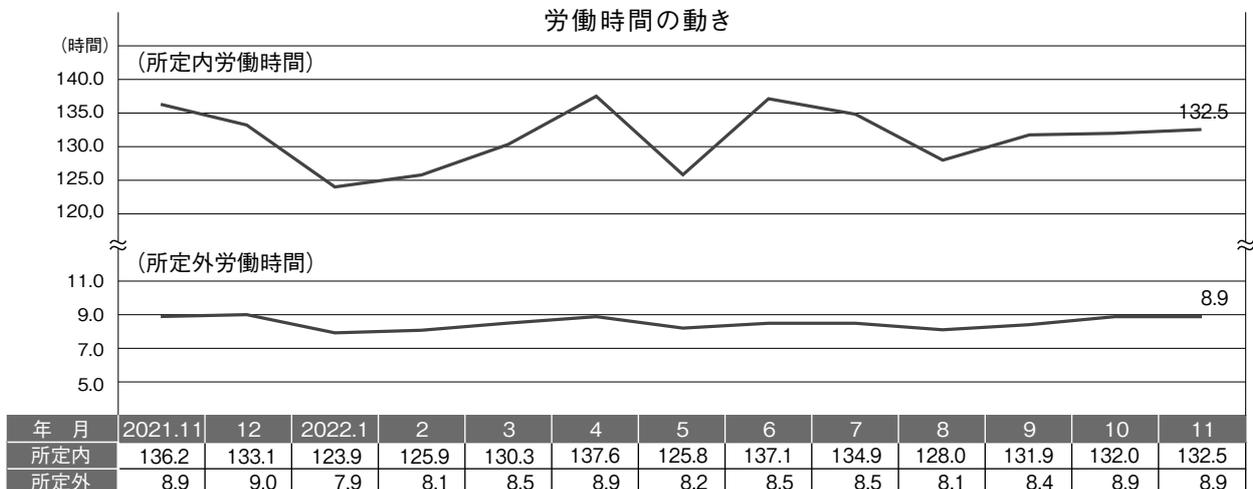
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html

賃金・労働時間の動き(調査産業計、事業所規模：5人以上)

賃金の動き



労働時間の動き



出典：とやま統計ワールド「毎月勤労統計調査 地方調査月報」<https://www.pref.toyama.jp/sections/1015/index2.html>

❄️ 新入社員合同研修 ❄️

A 日程 4月6日(木) 9:30~16:40
B 日程 4月11日(火) 9:30~16:40

場 所：インテックタワー111ビル 3階 スカイホール 講 師：(公財)日本生産性本部 林 正和氏
富山市牛島新町5-5 TEL(076)431-5698 主席経営コンサルタント
対 象：新入社員（第2新卒社員含む） (株)コトノハ 代表 廣川奈美子氏
受講料：会員 8,800円(税込) / 会員外 17,600円(税込) 島崎社会保険労務士事務所所長 島崎裕美子氏
(昼食代、テキスト代を含む) 金融広報アドバイザー 漆間 明子氏
定 員：両日程共 各60名(先着順) (一社)富山県経営者協会 副会長 浅野 慎一氏
YKK(株) 副社長黒部事業所長

事業予定

2023年 2月16日～4月15日

詳しくはホームページ(<https://www.toyama-keikyo.jp/>)
「講座・セミナー案内」をご覧ください。

OL = オンライン併用開催

	開催日	時間	事業名	委員会名	場 所
会 議	2月17日(金)	14:00~16:20	教育委員会「教育制度見学会・定例委員会」	教 育	塩谷建設(株)
	2月21日(火)	14:30~17:00	品質管理委員会「定例委員会・グループディスカッション」	品質管理	タワー111ビル スカイホール
	2月24日(金)	14:00~14:20	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	タワー111ビル 2階会議室2
	2月27日(月)	14:00~16:40	人事・労務政策委員会「講演会・定例委員会」	人事・労務政策	富山経協・研修室
	3月 3日(金)	15:00~16:00	連合富山役員と富山経協役員との懇談会		富山電気ビル
	3月 3日(金)	16:30~17:30	幹事会		富山電気ビル
	3月 3日(金)	17:35~17:45	理事会		富山電気ビル
	3月14日(火)	13:30~15:00	環境委員会「県内企業見学会」	環 境	(株)タニハタ
講 座 ・ セ ミ ナ ー	2月16日(木)	13:30~16:00	労働法実務講座 <第4回>	人事・労務政策	富山経協・研修室 OL
	2月22日(水)	13:30~16:00	企業(組織)における情報セキュリティ基礎セミナー	経営企画・IT	富山経協・研修室 OL
	2月24日(金)	14:30~17:15	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	富山経協・研修室
	2月28日(火)	14:00~16:00	カーボンニュートラル支援セミナー	環 境	富山経協・研修室 OL
	3月 7日(火)	9:30~16:30	若手社員ステップアップコース	教 育	富山経協・研修室
	3月 8日(水)・9日(木)	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15日(水)	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 6日(木)	9:30~16:40	新入社員合同研修 <A日程>上記「おしらせ」参照	教 育	タワー111ビル スカイホール
	4月11日(火)	9:30~16:40	新入社員合同研修 <B日程>上記「おしらせ」参照	教 育	タワー111ビル スカイホール
4月13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	

「富山経協」vol.873

2023年(令和5年)2月号
2023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