

# 富山経協



ハスの園芸品種 '喜上眉梢' (解説・16ページ)

## CONTENTS

- 2 西部地区会員懇談会（報告）
- 2 講演会（要旨）「コロナ禍が促す働き方改革」
- 4 調査報告
  - 2021年夏季賞与・一時金支給状況〈最終集計〉
- 5 人事労務管理 INFORMATION
- 6 Top Interview
  - 石橋 石橋隆二社長
- 8 事業活動報告
- 8 新委員長の紹介
- 9 委員会活動
- 10 富山県生活環境文化部との情報交換（講演要旨）
- 11 講座・セミナー
- 12 参加者NOTES
- 15 会員の動き
- 17 労働指標
- 18 おしらせ・事業予定

## 西部地区会員懇談会

7月2日(金)、ホテルニューオータニ高岡4階「鳳凰」で、西部地区会員懇談会を開催した。今回は新型コロナウイルス感染予防対策を講じて、講演会のみとし、来場者36名・オンライン視聴者56名の計92名が参加した。

講演会に先立ち、山下会長から「本日の講演は、各企業が直面し試行錯誤しているテーマであり、各企業の疑問解消に繋がるよう役立てていただきたい」と開会の挨拶があった。(株)日本総合研究所 副理事長 山田久氏がオンラインで「コロナ禍が促す働き方改革」と題して、内需成長に向けたポスト働き方改革について講演した。(講演要旨は以下)西部地区担当の八十島副会長が閉会挨拶を行い、散会した。



### ● 講演会(要旨)

## コロナ禍が促す働き方改革 内需成長に向けたポスト働き方改革

講 師 株式会社日本総合研究所  
副理事長 山 田 久 氏



### 1 パンデミックのインパクト 「K字型」経済

今回のパンデミックによる経済の特徴は「K字型」。情報産業や食品スーパー、宅配貨物運送、倉庫業などは堅調あるいは拡大しているが、飲食、旅行業、特に航空関係は非常に厳しい状況で、まさにグラフの形がKになっている。

リーマンショックの時は、多くの産業で人が余った。しかし、今回は飲食・宿泊や、造船、繊維などを除き、人手不足感がある。背景には政策によって景気の悪化が抑えられている部分もあるが、海外景気が想定より早く回復していることの影響が大きい。もっとも、大きく変わる社会構造や産業構造の変化についていけないところは今後、厳しくなる。

#### 足元の雇用情勢

緊急事態宣言が出た昨年4月に

約100万人の雇用が一気に失われたが、失業率はリーマンの時ほど大きく上がっていない。これは、職を失っても仕事を探した人が多くなかったため、学生のアルバイトや主婦パートさんなどの非正規労働者数が減ったと見られる。

もう1つ特徴的なのは、休業者がすごく増えた。失業率が抑えられたのも、企業が休業者として維持したことがある。ただ、飲食や宿泊関係の非正規の労働時間が激減し、生活が非常に苦しくなっている人も出ている。

有効求人倍率は回復してきているが、就職件数はあまり上がっていない。これは一種のミスマッチ。求人が増えているが、労働条件やスキルが合わないということを意味している。

将来を見越したときに重要なのは、女性の労働力だ。現在、女性

の失業率は3%ぐらいだが、潜在的に働きたい人は9%と多い。

実は有効求人倍率は全国平均で1を上回っており、製造業が強い地域などでは人手不足になっている。この先、世界経済が回復していくと、人手不足の問題が再び出てくる。女性がコアの労働力として働くことは企業活動の重要なテーマになってくる。

#### 懸念されるミスマッチ

労働人口が減るなかで、何とかこのミスマッチを解消して労働力を少しでも確保しないといけない。

ミスマッチの内訳は、スキルミスマッチが84万人に対して、労働条件ミスマッチが133万人で、そのうち女性は104万人もいる。女性の労働条件ミスマッチが、うまく活用できていない労働力の要因として最も大きいということだ。この部分を企業はいろいろと考え、

行政もサポートすることにより、結構労働力は捻出できると思う。

働き方についても労働時間で正社員とパートに分けるのではなく、成果や仕事の内容に応じてきちんと処遇をする正社員をつくっていかないといけない。

テレワークなどを活用することにより、子育てと仕事の両立がしやすくなるなど、いろんな人の力を引き出す可能性が一気に広がってくる。柔軟な働き方のできる多様な正社員をどう増やしていくかということが、特にアフターコロナになって人材不足が再び深刻になってきたときに出てくると思われる。そのとき、コアの労働力として、働く側の事情も反映した労働時間をどう設定していくかについての企業の考え方がすごく大事になってくる。

## 2 内需成長への道

### アフター・コロナに向けて

経済が再開しても、以前ほどまでに世界貿易が拡大することはないと思われる。

コロナの前から、中国への部材調達集中への懸念や、持続性の観点から、貿易の伸びは鈍化していた。さらに、コロナの間に各国が大きな借金を抱えたため、財政再建は避けられない。貿易は拡大しても、輸出への依存は以前より鈍化していくと予測する。そこで、内需を考えないといけない。

また、コロナの間に、カーボンニュートラルが世界的な潮流になった。日本企業も本気で環境関係の対応を取っていかないといけない。そのとき大事なことは、「適量生産・適量消費」経済について考える必要がある。

日本はすぐにコスト削減・値下げとなるが、やはり適正価格で、適正な利益を得られるようにし、適正な価格を社会全体としてつくっていく。できればそこから適正

賃金に波及して、国内の市場も拡大する。量よりも質の方向に考えをもっていかないといけない。

### 北欧に学ぶ雇用・賃金政策

そういう意味では、北欧は世の中のいろんな変化にうまく対応している。ポイントは、労働生産性の伸びが高いアメリカやスウェーデンでは、産業構造の転換が不況期に進んだ。アメリカは2000年のITバブルの崩壊後、産業構造が大きく変わった。よく言われる「ピンチはチャンス」とは、こういうことではないか。コロナの時代の大きな変化をよく見て、今、どう変えていくかだ。

### 経済社会変化の加速

今後予想される変化として、オンラインが進んだことにより、リアルな店舗は単に物を売るだけでなく、体験が大事になってくる。オンライン販売は、特に地方は大都市の消費者や取引先も含めて新しい販路を開拓できる面がある。そして、宅配は恒常的に伸びていく。すると物流施設関係が増え、部品や部材の製造が増える。

テレワークは定着する部分もかなりあると思われ、そうすると、住居の立地が変化する。これらは一例にすぎないが、そういう変化を見越していくことが大事だ。

### 日本型労働移動のスキーム

すると、事業構造が変わるので、雇用に大きな影響が出てくる。

私が今回のコロナ禍で注目したのが、シェアリングだ。多くは在籍出向で、今後、産業構造が大きく変わっていくとき、企業も従来の枠組みを超えて変わらないといけない。何もないところから一気ににはできないので、例えば在籍出向で得られたノウハウを使うということもあり得る。出向や企業間連携のようなことをして、互いに学び連携していくことが重要になってくると思う。

テレワークは地方の企業にとって、大都市へ流出した人材のスキルを使うことにより可能性が広がるように感じる。大都市の人のスキルを地方の企業で発揮してもらうことは技術的に可能になってきている。

## 3 経済好循環・再建への雇用・賃金改革

### 新たな人事・評価制度改革の潮流

最近の人事制度改革でジョブ型とよく言われる。一番大事なものは、企業の競争力につながるかどうか。企業の競争力には品質力と革新力の両方が必要だ。日本は品質力に強みがあり、その点で長期雇用は大事で、さらに新しい変化に対応するために外部から人材を入れる、その両方が大事だ。

### ポスト「働き方改革」へ

ボリューム的に労働の中核を担ってきた25～54歳の男性は急速に減っている。今後もさらに減るので、女性やシニアに活躍してもらわないといけない。先を見越して女性が活躍できる環境を整備することで、様々な人に活躍してもらえるようになる。

また、長期的な発展には、従業員との関係、労使間の様々なコミュニケーションは非常に大事だ。

### まとめ

うまくいけば今年の後半から経済のアフターコロナが見えてくると思うが、社会はK字型で変わっている。先を見据えてどう対応していくかが非常に大事だ。人材不足の問題が再浮上してくるので、いろんな人が活躍できる仕組みをつくらないといけない。テレワークのような新しい働き方を整備することで可能性が広がってくる。そして、それらを進める際には、労使対話の重要性を認識しないとけない。

## 2021年夏季賞与・一時金支給結果〈最終集計〉

県内

178社 単純平均477,353円、  
前年比0.84%減 — 2年連続マイナス

会員企業を対象に実施した「2021年夏季賞与・一時金支給結果」（単純平均・最終集計）は、集計可能な178社の支給額平均が477,353円で、今回回答のあった178社の前年同期の支給額平均481,377円と比べると、金額で4,024円、率で0.84%減少と、昨年（2.87%減少）より減少率は低くなったものの、2年連続のマイナスとなった。

業種別では、製造業は前年同期比0.13%増加の465,326円、非製造業は同1.80%減少の490,220円となった。

製造業では12業種中7業種が増加し、プラスチック・ゴムは22.49%、食料品・飲料は19.93%の増加となった反面、その他製造業が22.74%、輸送用機械器具が18.48%減少となった。

非製造業では10業種中7業種で減少し、運輸が11.55%、学術・専門・技術サービスが6.33%減少となった反面、宿泊・飲食・生活関連は19.66%、卸・小売は2.82%の増加となった。（表）

しかしながら、製造業、非製造業ともに、企業間のばらつきが見受けられた。

### 県内企業の2021年夏季賞与・一時金支給結果 [単純平均]

〔最終集計-2021年7月30日〕

（一社）富山県経営者協会

| 業 種               | 社 数 (社) | 2021年夏季支給額 (円)       | 2020年夏季支給額 (円)       | 前年同期比 (%)          |
|-------------------|---------|----------------------|----------------------|--------------------|
| 食 料 品 ・ 飲 料       | 3       | 283,712              | 236,573              | 19.93%             |
| 織 維               | 2       | 202,087              | 172,759              | 16.98%             |
| 木 材 ・ パ ル プ ・ 紙   | 6       | 403,585              | 386,009              | 4.55%              |
| 印 刷               | 4       | 324,453              | 343,809              | △5.63%             |
| 化 学               | 18      | 582,371              | 577,212              | 0.89%              |
| プ ラ ス チ ッ ク ・ ゴ ム | 7       | 428,451              | 349,776              | 22.49%             |
| 鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属     | 4       | 452,750              | 530,000              | △14.58%            |
| 金 属 製 品           | 11      | 434,878              | 453,457              | △4.10%             |
| 汎用・生産機械器具         | 20      | 443,711              | 420,597              | 5.50%              |
| 電子・電気機械器具         | 8       | 588,448              | 545,441              | 7.88%              |
| 輸送用機械器具           | 4       | 448,612              | 550,325              | △18.48%            |
| そ の 他 製 造 業       | 5       | 476,515              | 616,801              | △22.74%            |
| 建 設               | 16      | 641,305              | 656,173              | △2.27%             |
| 電 気 ・ ガ ス         | 2       | 552,116              | 556,249              | △0.74%             |
| 情 報 通 信           | 10      | 559,477              | 546,089              | 2.45%              |
| 運 輸               | 13      | 299,268              | 338,341              | △11.55%            |
| 卸 ・ 小 売           | 18      | 450,468              | 438,131              | 2.82%              |
| 金 融 ・ 保 険         | 4       | 615,135              | 624,522              | △1.50%             |
| 宿泊・飲食・生活関連        | 3       | 176,223              | 147,274              | 19.66%             |
| 学術・専門・技術サービス      | 7       | 621,381              | 663,387              | △6.33%             |
| 教育・医療・福祉          | 5       | 621,907              | 628,755              | △1.09%             |
| そ の 他 非 製 造 業     | 8       | 343,968              | 355,905              | △3.35%             |
| 総 平 均             | 178     | 477,353<br>(549,546) | 481,377<br>(553,667) | △0.84%<br>(△0.74%) |
| 製 造 業 平 均         | 92      | 465,326<br>(540,461) | 464,713<br>(538,339) | 0.13%<br>( 0.39%)  |
| 非 製 造 業 平 均       | 86      | 490,220<br>(565,938) | 499,204<br>(582,125) | △1.80%<br>(△2.78%) |

（注）① 調査対象471社のうち、集計可能な回答のあった178社の数値である。

② 「2020年夏季支給額」は、今回「2021年夏季支給額」の回答があった企業の数値である。

③ 平均欄の上段は一人当たりの単純平均、下段の（ ）内は一人当たりの加重平均である。

## 富山県内での「個別労働紛争」

富山労働局から7月6日、昨年度（2020年度）の「個別労働紛争解決制度の運用状況」が発表されました。相談件数は12,531件（前年比20.7%増）と、コロナ渦による労働環境の悪化は顕著となっています。

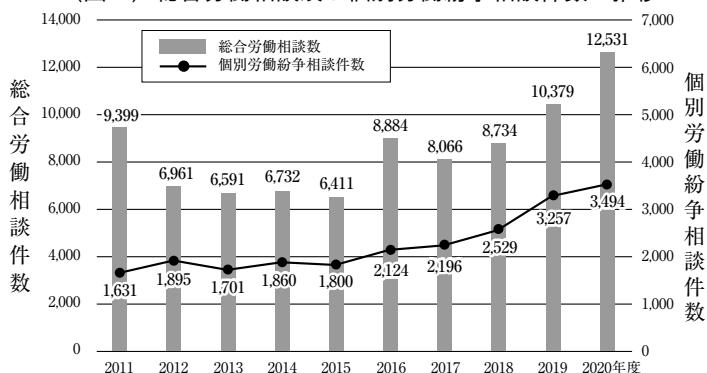
このうち民事上の個別労働紛争相談も大幅に増加し、「解雇」、「退職勧奨」、「労働条件引き下げ」についての相談が軒並み増加しています（図2）。なお、「いじめ・嫌がらせ」については55件減少しましたが、これは、昨年6月に労働施策総合推進法が施行され、大企業でのパワハラがこの数値から除外されているため（同法による相談件数123件）、合算すると1,032件と前年比増となります。

また、昨年4月から、コロナ感染対策のため、紛争調整委員会による「あっせん」を控えざるを得ず、あっせん件数は46件から15件と大幅に減少となっており、紛争の悪化、労働審判あるいは訴訟への移行も懸念されています。

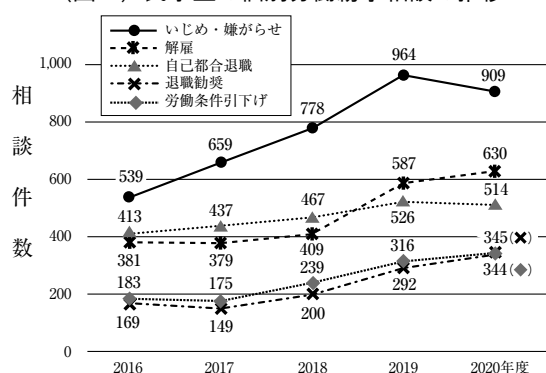
### 2020年度の相談、助言・指導、あっせんの概況

|                  |                       |
|------------------|-----------------------|
| ・ 総合労働相談件数       | 12,531件（前年度比 2,152件増） |
| うち民事上の個別労働紛争相談件数 | 3,494件（　　同　　237件増）    |
| ・ 助言・指導申出の受付件数   | 88件（　　同　　15件増）        |
| ・ あっせん申請の受理件数    | 15件（　　同　　31件減）        |

（図1）総合労働相談及び個別労働紛争相談件数の推移



（図2）民事上の個別労働紛争相談の推移



参考：全国での相談件数（6月30日、厚生労働省発表）

・ 総合労働相談件数 129万782件（うち民事上の個別労働紛争相談件数 27万8,778件）

※13年連続で100万件を超え、高止まりが続いています…

## 「人事・労務相談室」のご案内 ＜無料＞

当協会では、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。社会保険労務士が、貴社の労務管理の諸問題や、人事制度、社内制度・規則の新設、変更など課題解決のためのアドバイス・支援をいたします。

- ・ 相談日：原則毎月第2、第3木曜日  
＜2020年度9月～10月の開設予定日＞ 2021年9月9日、16日、10月14日、21日(木)
- ・ 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](mailto: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

- 働き方改革に伴う、社内制度はどのように整備すればいいか
- 法改正等に伴う社内規則や規程はどのようにすればいいのか
- 労働問題が起きてしまった。どのように対応すればいいのか
- メンタルの問題が起きてしまった。どのように対処すればいいのか
- ハラスメントが起きない体制づくりをしたい



## 地球への思いやりで 多角経営 環境事業を軸に農福連携も

株式会社石橋  
代表取締役社長

石橋 隆二 氏



**創業60周年を迎えられました。沿革を教えてください。**

1961(昭和36)年に父が脱サラをして、富山で廃棄物の回収を始めました。当時は分別の意識などなく、何でも一緒に捨てられていた時代で、ビルメンテナンス会社から県庁などのゴミ処理を無料で引き受け、その中から古紙を分別しました。父から直接聞いていませんが、古紙は良い値段で取り引きされていたのだと思います。

同業他社がいる中で、廃棄物の分別という誰もやっていない手法で新たな事業を起こしました。その後、清掃・ビル管理も手掛け、1971年に法人化しています。

**介護事業もされています。**

私は1982年に入社し、青年会議所(JC)へも誘われて入会し、その人脈から取引先も広がりました。そんな中、1997年に介護事業の「とやまヒューマンサービス」を設立しました。2000年に「介護

保険制度」が始まることに向け、「保険制度の大改革だ」と思い、JCの先輩方にも出資してもらい、全く新しい分野に挑戦しました。自らヘルパーの資格を取り、2年間介護現場に入って、勉強しながら立ち上げました。

現在は3拠点で、約100人のスタッフを抱え、居宅・通所・訪問介護、有料老人ホームなどを開設。富山市の岩瀬・萩浦地区を担当する地域包括支援センターの運営も行っています。

**―自ら実践、アイデアで勝負―**

**富山市が推進する「エゴマの特産化」事業でも中心的な役割を果たしておられます。**

介護事業もそうですが、アイデアで勝負できる仕事がしたいと思い、指定管理事業にも挑戦しました。一時は宿泊施設など富山市の3施設を管理していましたが、施設の廃止に伴い、現在は牛岳温泉健康センターの運営を請け負っています。

温泉施設は全国どこにでもあり、観光客だけではなく採算が合いません。牛岳の源泉温度は60度と高く、植物工場のエネルギーにすることを考えました。2013年に廣貫堂、バイホロン、久郷一樹園との4社で「健菜堂」を設立し、富山市が特産化に取り組もうとしていたシソ科の植物「エゴマ」の栽培に着手しました。

エゴマ事業は、原材料を確保するためネパール奥地の山村と提携し、有機農法で栽培してもらい、30トンのエゴマの実を健菜堂で買い取っています。有機JASの認証を取り、エゴマオイルなどの販売を拡大し、ネパール現地の地域振興にも役立っています。

また、大沢野地区の耕作放棄地16㌃でもエゴマの大規模な露地栽培をしています。この圃場では無人トラクターやリモートセンシングなどIoTを導入したスマート農業を実践しており、近くエゴマ以外の野菜も生産し、富山県の野菜の生産拡大の取り組みにも挑戦しようと考えています。

この健菜堂の事業を拡大するにあたり、就労継続支援A型の事業所「新草会」を2015年に開設しました。牛岳の植物工場はほとんど障害者のスタッフが運営しています。A型は障害者と雇用契約をきちんと結び、最低賃金以上の報酬を支払う支援形態です。障害者の人達には真面目でコツコツやる人がたくさんいます。時間あたりの生産性を求めない農業分野では有能な働き手です。

**地域の産業、雇用の創出にもなっている農福連携ですね。**

今でこそ経営基盤も安定してきましたが、もともと資本があった訳ではないので、アイデアで挑戦してきました。北陸電力さんには機密文書のリサイクルの仕組みを提案し、今ではそれが1つの会社になっています。

最近では清掃のプロが毎月1回トイレを掃除しながらお客様にも掃除方法を教える「トイレの神

様」というサービスを始め、社員教育としても好評を頂いています。

他にも消臭効果のある除菌剤や、野菜が美味しくなる有機肥料なども大学や他社と共同で開発してきました。肥料は、廃棄物の鶏糞を活用したもので、栽培した野菜の収量や美味しさが増す結果が得られています。

## －物心両面の幸せめざす－

### 色々な挑戦の成功の秘訣は？

私が入社した頃は両親と社員が1人の小さな会社で、自分が頑張らないといけないとがむしゃらに働きました。JCの人脈にも助けられて会社も少しずつ大きくなり、売上高も1億円に届きましたが、経営が傾きかけたときがありました。社員には「俺の言うことを聞け」というワンマンな態度で、今ならパワハラと言われるかもしれません。

その頃から稲盛和夫さんの盛和塾に入って「従業員の物心両面の幸せを追求しなさい」と教えられました。鮎久晴さんの経営塾でも「あなたの社員はかわいそうだ」と言われたのが胸に刺さりました。

経営塾で色々学んで、経営状態が改善してくると、外部から良い人材も入社してくれるようになりました。新しいことは、まずは自

分が現場に入ってやってみて、うまくいったら人に任せるようにしてきました。

**働きがいのある会社に育ててくれたのですね。**

役員による「経営会議」がありますが、数年前から私は出席していません。そこで決議されたことに私は反対しません。昔は私1人で物事を決めていましたが、多少の失敗をしてもいいから、人を育てないといけないと考えています。

どうしても社長の了承を得ないといけない時だけ、社長会議を開きますが、そうすると「社長会議を開きたい」と言ってくる。「社長を呼ぶ前にもっと考えろ」と言っています。

**今後の考えをお聞かせください。**

私は65歳で社長を退任し、70歳で役員定年すると公言しています。いま取り組んでいる農業を、地域のためにも基幹産業となるよう軌道に乗せて、人に任せられるようになったら、その後は障害者の子たちと非効率な生活を送ろうかと、楽しみにしています。

## 会社概要

### 株式会社石橋

創業：1961(昭和36)年  
設立：1971(昭和46)年9月  
所在地：富山市草島15-14  
資本金：1,000万円  
事業内容：一般産業廃棄物収集運搬処理、医療廃棄物処理、建物総合管理、建物衛生管理・施工、環境測定、環境改善資材製造販売、防犯カメラ設計・設置、指定管理業務など  
従業員数：151名(2021年7月現在)  
売上高：7億1,800万円(2021年4月期、グループ17億円)  
事業所：金沢支店  
関連会社 (株)とやまヒューマンサービス、(株)アースクリエーション、(株)健菜堂、(有)利他、ハートフル協同組合、(一社)新草会  
URL：<http://www.ishibashi.ne.jp>



盛和塾のパネルがかかる社長室で

## 略歴

1961(昭和36)年12月、富山市生まれ。富山商業高校卒。1980年甲府ビルサービス入社、1982年(株)石橋入社。1987年取締役、2001(平成13)年から代表取締役社長。

# 事業活動報告

2021年6月10日～8月10日

(OL) = オンライン併用開催 (※OL参加)

| 事業名                             | 委員会名          | 開催日                                                 | 場所                                           | 参加人数    |
|---------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------|
| 環境委員会<br>「定例委員会・富山県との情報交換」      | 環境            | 6月11日(金)                                            | 富山経協・研修室<br>富山技術交流センター (OL)                  | 63(37)名 |
| 人事・労務政策委員会、教育委員会合同<br>「企業映像見学会」 | 人事・労務政策<br>教育 | 6月29日(火)                                            | 富山電気ビル 5階大ホール                                | 39名     |
| 人事・労務政策委員会「定例委員会」               | 人事・労務政策       | 6月29日(火)                                            | 富山電気ビル 5階大ホール                                | 23名     |
| 教育委員会「定例委員会」                    | 教育            | 6月29日(火)                                            | 富山電気ビル 5階中ホール                                | 15名     |
| 西部地区会員懇談会                       |               | 7月 2日(金)                                            | ホテルニューオータニ高岡(OL)                             | 92(56)名 |
| 品質管理委員会「特別講演会・定例委員会」            | 品質管理          | 7月27日(火)                                            | 富山経協・研修室 (OL)                                | 52(32)名 |
| 総務交流委員会「定例委員会」                  | 総務交流          | 7月28日(水)                                            | 富山経協・研修室                                     | 12名     |
| 見学会<br>環境委員会「県内施設見学会」           | 環境            | 7月20日(火)                                            | 一般社団法人でんき宇奈月                                 | 13名     |
| 労働法実務講座<第1回>                    | 人事・労務政策       | 6月10日(木)                                            | 富山経協・研修室 (OL)                                | 28(15)名 |
| 管理職基礎コース                        | 教育            | 6月15日(火)・16日(水)                                     | 富山経協・研修室                                     | 23名     |
| 現場の技術・技能伝承支援研修                  | 品質管理          | 6月15日(火)・30日(水)<br>7月6日(火)・7日(水)・21日(水)<br>8月10日(火) | タワー 111ビル 4階ギャラリー<br>インテック大山研修センター<br>とやま自遊館 | 12名     |
| 実践しながら学ぶ統計的手法活用講座               | 品質管理          | 6月17日(木)<br>7月1日(木)・13日(火)・29日(木)<br>8月5日(木)        | 富山経協・研修室                                     | 23名     |
| ヒューマンエラー対策講座<実践編>               | 品質管理          | 6月22日(火)・23日(水)                                     | 富山経協・研修室                                     | 13名     |
| 職場リーダー入門コース【A日程】                | 教育            | 7月 6日(火)・ 7日(水)                                     | タワー 111ビル3階スカイホール                            | 46名     |
| 職場リーダー入門コース【B日程】                | 教育            | 7月 8日(木)・ 9日(金)                                     | タワー 111ビル3階スカイホール                            | 46名     |
| 部課長実践講座                         | 品質管理          | 7月15日(木)～17日(土)                                     | インテック大山研修センター                                | 20名     |
| 会議の生産性を向上する<br>ビジネスファシリテーター養成講座 | 教育            | 7月21日(水)                                            | 富山経協・研修室                                     | 20名     |
| なぜなぜ分析活用セミナー                    | 品質管理          | 8月 4日(水)                                            | タワー 111ビル3階スカイホール                            | 46名     |

## 新委員長の紹介

### 環境委員会

北陸電力株式会社  
常務執行役員

小田 満広



### 経営企画・IT委員会

三協立山株式会社  
執行役員 経営企画統括室  
副統括室長

萩中 利昌





### 総務交流委員会

#### ■定例委員会

7月28日(水)、矢野委員長はじめ委員12名が出席して、富山経協・研修室において開催した。

矢野委員長挨拶後、事務局より2021年度事業について①調査活動の実施状況を報告し、②ゴルフコンペ、県内企業見学会、ボウリング大会についての審議では委員か

ら意見を聞き、ゴルフコンペは表彰式を速やかに行い食事の提供を行わないこと、企業見学会は事務局案に一任すること、ボウリング大会は昨年同様レーンの移動なしで行うことで承認された。調査活動では、作成した調査票が経営企画・IT委員会の調査テーマと整合性が取れるように調整して実施



することで承認された。最後に山田副委員長が閉会の挨拶をした。

### 人事・労務政策委員会 教育委員会 合同

#### ■企業映像見学会

6月29日(火)、人事・労務政策委員会と教育委員会合同で、39名が出席して富山電気ビルで開催した。コロナ禍に配慮し映像を通じての企業見学会とした。

当協会の会員企業でもあるアルビス(株)の取締役常務執行役員経営企画本部長兼管理本部長の石田康洋氏より、会社概要及び沿革、子

会社の(株)アルデジャパン(製造事業)について説明を受けた後、各店舗で行っていた総菜製造や精肉加工などを一か所に集約した施設「プロセスセンター」の動画を視聴した。その後、アルビスクリーンサポート(株)(リサイクル事業)の障害者雇用についてや、ライフイベントに合わせた働き方が選べる人事制度を設けたことなど、先進的



な働き方改革の取り組みや、教育制度についての説明があり、出席者から活発な質疑応答があった。

### 人事・労務政策委員会

#### ■定例委員会

6月29日(火)、教育委員会と合同の企業映像見学会の後、八十島委員長はじめ委員23名が出席し、富山電気ビル大ホールで開催した。

八十島委員長挨拶の後、事務局より、幹事1名、委員5名交代を紹介し、今年度事業中間報告と今後の予定について報告した。審議

事項としては、各回定例委員会の内容について、第2回(8月)の経団連との情報交換における講演会のテーマは「最近の労働法制の動きについて」、第3回(12月)の富山県共催の「中小企業の働き方改革サポート事業」のテーマは「女性活躍推進コース」を選定し、講師は(株)クオリア アソシエイトの篠



田寛子氏とすることで審議の上、承認を得た。

### 教育委員会

#### ■定例委員会

6月29日(火)、人事・労務政策委員会と合同でアルビス(株)企業映像見学会を開催した後、品川委員長はじめ15名が出席して富山電気ビル中ホールで開催した。

品川新委員長(トヨタモビリティ富山(株)代表取締役社長)の挨拶の後、久保田新副委員長(三菱

ケミカル(株)富山事業所経営執行職務事業所長)、杉野新副委員長(株)スギノマシン代表取締役社長)の紹介と、幹事2名、委員3名交代の紹介を行った。続いて2021年度事業活動の実施状況について報告し、2021年新入社員意識調査結果について説明した。

今回の定例委員会は8月23日



(月)に「テレワークに関する勉強会」と合わせて開催する。

### 品質管理委員会

#### ■ 定例委員会

7月27日(火)、谷川委員長はじめ委員20名が出席して、富山経協・研修室において開催した。

定例委員会に先立ち、(一社)日本品質管理学会とのコラボレーション企画として、「経営課題解決へ向けたストーリーとは」と題して、第Ⅰ部は「経営課題に役立つ品質管理」、第Ⅱ部は「価値創造経営の勧め」をテーマに特別講演会を開催し、来場20名、オンライン32名の参加があった。

定例委員会では、人事異動で交代になった新委員の紹介の後、2021年度委員会活動について報告



し、定例委員会は9月、12月、2月に開催し、9月と12月は事例発表に引き続きグループディスカッションを、2月には勉強会と合わせて行うことが確認された。

また、10月の県外企業見学研修会は、見学交渉が困難な状況ではあるが、委員から要望があれば事



務局で見学調整することとし、9月の時点で見学先が決まっていなければ委員長と事務局で相談のうえ別の企画を検討することで承認された。その他、品質管理委員会会報「join♡T」の進捗状況について報告した。

### 富山県生活環境文化部との情報交換 ● 講演要旨

(環境委員会・関連記事11頁掲載)

#### カーボンニュートラルの実現に向けた取組み

知事政策局 カarbonニュートラル推進課  
主任 鳥山 康成

2050年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする「カーボンニュートラル」の実現を目指す動きが加速しています。脱炭素化を「成長の機会」と捉え、各国が大胆な政策措置を相次いで打ち出しています。

ものづくり県である本県においても、産業の活力を維持しながら、再生可能エネルギーの普及拡大と並行して、徹底した省エネルギーの推進や熱利用など幅広い取組みが必要であり、こうした脱炭素の取組みを地域の活性化に繋げていくことが重要です。

県では、今年度、自動車・蓄電池関連産業や水素関連産業など、グリーン成長分野への県内企業の参入促進や、富山県再生可能エネルギービジョンの改定に取り組んでいるところであり、このビジョンの改定において、本県の成長にも繋がるよう、地域特性を踏まえた新たな取組みなどを盛り込みたいと考えています。

事業者の皆様には、省エネルギーの推進や再生可能エネルギーの導入などに一層のご協力をお願いします。

#### 富山県の脱プラスチックの取組みについて

生活環境文化部 環境政策課  
廃棄物対策班 主査 的場 義典

海洋プラスチックごみ問題、気候変動問題、諸外国の廃棄物輸入規制強化等への対応を契機として、国内におけるプラスチックの資源循環を一層促進する必要があります。

県では、とやまエコ・ストア制度の推進や食品プラスチックトレイ削減の取組みなどを進めてきたところですが、このたび、プラスチックに関して包括的に資源循環体制を強化していくための新たな法律「プラスチック資源循環促進法」が令和3年6月に制定・公布されました。

今後、詳細が検討される主な内容は次のとおりです。

①環境配慮設計指針 ②使用の合理化 ③市区町村の分別収集・再商品化 ④製造・販売事業者等による自主回収 ⑤排出事業者の排出抑制・再資源化

新法の施行期日は「公布の日から1年以内で政令で定める日」とされており、県では、引き続き情報収集を進め、必要な情報提供を行ってまいりますので、新法に関するご意見・ご質問やプラスチック資源循環に関する取組み情報があれば、環境政策課までお寄せください。

富山県 バイオマスプラスチック 検索 富山県 トレイ 検索

## 環境委員会

### ■定例委員会・富山県生活環境文化部との情報交換

6月11日(金)、定例委員会に合わせ、富山県生活環境文化部との情報交換を行った。

第1部の定例委員会は、中田副委員長・石崎副委員長はじめ20名が出席し、中田副委員長挨拶の後、事務局より幹事・委員交代の紹介と、2021年度事業計画について説明した。7月の県内企業見学会は(一社)でんき宇奈月を見学すること、8月の定例委員会は、経団連から講師を招き、環境問題に関する最新情報の講演会を併催することなどを報告した。

第2部の富山県生活環境文化部



との情報交換は、(一社)富山県機電工業会の環境委員会との共催事業として、富山経協・研修室と富山技術交流センター2階研修室の2つの会場に加え、オンラインLive配信も行い、両団体合わせ、来場26名・オンライン37名の計63名が参加して開催した。

富山県から知事政策局カーボンニュートラル推進課主任 鳥山康



成氏、生活環境文化部環境政策課廃棄物対策班主査 的場義典氏の2人を招き、「カーボンニュートラルの実現に向けた取組み」、「富山県の脱プラスチックの取組みについて」と題してそれぞれ説明を頂き、参加者は質疑応答を含め活発に情報交換を行った。(講演要旨は10頁掲載)

### ■県内施設見学会

7月20日(火)、石崎副委員長はじめ13名が参加して、(一社)でんき宇奈月で開催した。

(一社)でんき宇奈月の大橋代表理事より、宇奈月温泉のエコ温泉リゾート構想として、EVバスによる公共交通事業や小水力発電を

はじめとした再生エネルギー事業など、地域特性を活かした魅力ある地域づくりの取組みについて説明を頂いた。続いて、低速電気バスEMUの車両と小水力発電所を見学し、活動を進めるにあたり苦勞した点などを聞きながら、活発に意見交換を行って理解を深め



た。

## 講座・セミナー

### 階層別研修

#### ■管理職基礎コース

6月15日(火)～16日(水)に23名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(公財)日本生産性本部主任経営コンサルタント 樋口伸亨氏が、①管理者の重要性と役割、②組織目的の実現のマネジメント、③部下育成のマネジメント、④業績向上のマネジメントについて、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活発に議論を交わした。特に部下の育成については、目標管理や人事考課の目的と仕組みを確認するとともに、動画を用いて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。

2日間の学びの中から得た自分の課題を7月～10月の3カ月間自社内に持ち帰って実践し、次回10月21日(木)にグループで振り返



り、好事例を発表する。また、組織力強化のマネジメント、変革と推進のリーダーシップについても学ぶ予定。



## ■職場リーダー入門コース

7月6日(火)・7日(水)のA日程に46名、7月8日(木)・9日(金)のB日程に46名が参加して、タワー111ビル3階スカイホールで開催した。

(一社)日本産業訓練協会主幹講師 府川亮一MTPインストラクターの指導により、企業目標を達成するための「職場の活性化」と「態度能力向上」に力点を置いた研修プログラムに沿って、監督者の重要な役割である「目標達成に向け、部門のマネジメントを日々行

うとともに、部下の能力を最大限に引き出し育成し、業績にむすびつけていく」ために必要なマネジメントの4つの側面(問題解決、日常業務管理、部下育成、信頼関係形成)について、講義に加え、事例研究や意見交換などを行いながら学んだ。

また、A日程の2日目には、(株)インテック北陸産業事業本部本部付シニアスペシャリスト 中陳実佳氏が「私が実践している組織マネジメントと人材育成」と題して、B日程の2日目には、塩谷建設(株)



常務取締役建設部門長 橋田慎司氏が「リーダーシップの鍛え方」と題して講演した。受講者は2日間を通して、管理監督者としての取り組み方や、部下との関わり方について学んだ。



### 参加者NOTES

#### 「職場リーダー入門コース」を受講して

ユニオン産業株式会社  
水力機械部 管理課

袴谷 匡志



今まで自分自身が取り組んできた事の再確認をし、今後も社会や会社に貢献したいという気持ちを持って参加させて頂きました。

弊社の今後の課題と思えるのは、数年前から言われている少子高齢化に伴う人材不足や技術の継承だと思えます。どのような取り組みを行えば人材の確保及び技術の継承が出来るのかをしっかりと考えて行かなければなりません。いずれにおいても必要不可欠となってくるのが「コミュニケーション」だと思われま

す。新人に対しては、「出来なくて当たり前」「解らなくて当たり前」という前提で接すること、その人の性格を理解する上でも仕事を教えながら「コミュニケーション」をしっかりと取り、話しやすい環境を作ってあげる事で解らない事も聞きやすい環境作りが出来るのではないのでしょうか。

自分自身が新人だった頃を振り

返り、新人教育を行う事により会社の発展にも繋がるのであればそこに掛ける時間はもったい無くはない、そしてその人材が上に立っていく事で同様に教育してくれれば、より良い人間関係を築けるとともに、社員の定着率もさらに良くなるのではないかと思います。

仕事を任せる上で気を付けている事は、不適合事例等の注意点は先にしっかりと伝え、未然に予防を行い過去の実績等をいつでも見る事が出来る環境にしておくことです。後で「ここはこうした方が良かったのに」と言ってしまうと、アドバイスでは無く「ケチ」になってしまい、本人のモチベーションも下がり、仕事に対しての意識も低下してしまいかねません。任せた以上は常にフォローしていく側に徹し、成果が上がった場合は、都度褒める事により仕事の楽しさや達成感を共有しながら技術の継承を行って行けたらと思います。

自分自身が直すべき点として、相手に伝える時に要件だけを言ってしまう所があり、人に物事を伝える際は、「何故(理由)」「何を(目標・結果)」「何処で」「いつ」「誰が」「どのような方法で」(5W1H)をしっかりと伝える事が出来ていないと感じました。また、話の進行の仕方でも、「例えば」と例をあげて下さった点など、こう話せばより解りやすく相手に伝わるんだなど勉強になりました。

そして、セミナーを通じて今後の課題として実践して行くべき点をはっきり見つかりました。人それぞれの性格に合わせた対応などは決して容易に出来るものではありませんが、しっかり見て聞いてコミュニケーションを取りながら、課題に取り組み、目的・目標に向かって切磋琢磨していけたらと思います。

これからも仕事をしていく上で、当社の経営理念にもある「自然・人・物を大切に『思いやり』の溢れる平和な社会作りに貢献します」を胸に刻み、お客様・仲間・協力会社の皆様・家族に『思いやり』をもって接して行きたいと再認識致しました。

## ■部課長実践講座

7月15日(木)～17日(土)の2泊3日で20名が参加し、インテック大山研修センターで開催した。

本講座は経営幹部候補である部課長を対象に、経営目標を達成するため自らの役割認識に立ち、必要な問題点の発見・改善方法をグループディスカッションを通して実践的に学ぶことを目的としており、今年度42回目の開催となった。

1日目はCSポート(株)代表取締役社長 町野利道氏から「問題の発見・解決と方針管理」と題して、問題の発見は様々な情勢から「あるべき姿」を外部から持ってくることで、問題の解決は解決できるサイズに分解し連続で行うこと、人

財育成は多忙という免罪符を捨てて変わるための時間・期間を用意することなどを学んだ。M&P研究所代表 棚邊一雄氏からは「激動の時代に部課長は何をなすべきか」と題して、①ものづくり現場の部課長の使命、②良い流れをつくる、③良い流れをつくる為のアプローチ、④改善活動実践に当たっての留意点、⑤部課長としての資質向上について、事例を交えて学んだ。

2日目には特別講演として、ロバスト経営研究所所長 飴久晴氏から「部課長に望むこと」と題し、部下育成に際し、「まかせる勇氣」、「失敗を奨励する場造り」など、先人の知恵と自らの経営者としての



経験談から学んだ。

本講座のメインであるグループディスカッションでは、「自部門の目標を達成するための部課長の役割」をメインテーマとし、異業種、異職種のメンバーで部課長としての問題点を共有化し、その問題解決までのストーリー展開を講師・世話人の指導を受けてまとめ上げた。



## 参加者NOTES

### 「第42回部課長実践講座」

を受講して

株式会社ホクタテ  
通信事業本部技術保守部

課長 土師 武



4月に課長となったのを期に本講座を受講させていただきました。QC的な考え方から問題の発見・解決・改善方法を身につけることをねらいとし、QCの知識がない私が受講することに、不安と期待が入り混じった気持ちで当日を迎えました。

CSポート(株)町野社長からは、品質管理、方針管理、さらに教育のアプローチについて講義をしていただきました。M&P研究所 棚邊代表からは、現場改善体験談を交え、4つの視点から多角的にアプローチすることの大事さを学びました。ロバスト経営研究所 飴所長からは、先人の言葉から部

課長のあり方について講演をいただきました。御三方ともに、他責ではなく自責の考え方をしなければならぬと強調されており、自責の考え方をすることにより、前向きに問題の本質を見つけることができるのではないかと感じました。

グループディスカッションでは4人グループに分かれ、世話人の方の指導・助言をいただきながら討論を行い、最終日にその成果を発表しました。QC的な手法で問題点を列挙し、それらを分類したり、その要因を分析するという過程から、解決策や改善点を導き出すことを体験できました。私のグ

ループでは、『一体感のある職場づくり』、『部下との信頼関係の結び方』といったメンバー共通の問題意識について議論を深め、講評で「上司は部下と同じ目線に立って考えることが大事」とのアドバイスをいただくなど、普段とは異なる視点や考え方に気付かされました。

当初QC手法の講座ということでも製造業向けの講座なのではという思いもありましたが、実際はどれも自分の職場に置き換えれば理解・応用できることばかりであり、何よりも3日間、他社・他業種の部課長の方々と議論し、同じような悩みを共有し、いつもと違う視点に気付けたことが大きな収穫でした。また、テーマから受ける印象とは異なる人間味あふれる講座でした。

本講座を通して得た経験・視点を今後の実務に活かしていきたいと思っています。

### 共通

#### ■ヒューマンエラー対策講座 ＜実践編＞

6月22日(火)、23日(水)の2日にわたり、13名の幅広い職位・年齢層が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(公財)日本生産性本部主席経営コンサルタント矢島浩明氏は、「人はエラーをするもの」であることは不変であり、現状でも絶

対的対策は困難なことから、日常的な活動を通じて意識を高め、維持していくことが大事であるとし、安全管理の基礎知識やヒューマンエラーの分類と再発防止対策について講義した。

ケーススタディでは、「原因追求と再発防止」、「不良率低減とヒューマンエラー防止」などの4つのテーマについてグループ演習を行



い、業種も立場も違う受講者たちが共通のテーマで互いに気づき、学び合うことで理解を深めた。

#### ■会議の生産性を向上するビジネス・ファシリテーター養成講座

7月21日(水)に20名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

本研修は、会議におけるファシリテーションのスキルとマインドを理解し、自社の会議やプロジェクトの進行役を担える人材を育成することを狙いとしている。

講師の寺沢俊哉(公財)日本生産

性本部主席経営コンサルタントは、①「対話の基本」のスキル、②会議を企画する「しこみ」、③会議を進行する「さばき」のポイントを、ロールプレイ実習を通して伝え、会議の見直しについて具体的なポイントを解説した。また、オンライン会議の具体的な事例についても紹介し、グループに分かれて活発な実習を行った。最後に実際



の事例を学び、会議について見直した。

#### ■なぜなぜ分析活用セミナー

8月4日(水)、「なぜなぜ分析力の高め方」をテーマに、46名が参加してタワー111ビル3階スカイホールで開催した。

(一社)中部産業連盟委嘱コンサルタント土方貞夫氏は、なぜを5回繰り返すことで真因追究と再発防止が徹底される“なぜなぜ分析”について、「現場」「現物」「現実」行動で問題の本質を知り、要因を正

確に把握することが大事としたうえで、なぜなぜ分析実践上の“10の決め事”など具体的な進め方や考え方を説明した。また、品質問題への取り組みとして、製造部門での管理方法や考え方について事例を用いて解説した。

個人演習では、受講者から「事前に自職場でなぜなぜ分析を実施した事例」と「今回トライしたい問題・テーマ」を演習課題として、



講義で学んだ内容を活かしながら、なぜなぜ分析シートの作成と発表を行った。

### 労務管理

#### ■労働法実務講座(第1回)

6月10日(木)、新型コロナウイルス感染症流行の中で発生する諸問題に対し、「直面する労働問題(トラブル等)と使用者の留意点」をテーマに、来場13名、オンライン15名の計28名が参加し開催した。

講師には、第一協同法律事務所の伊藤昌毅弁護士が、①テレワー

クや時差通勤対応、営業自粛の協力要請等による休業・時間短縮の際の諸問題における「コロナ禍の中で使用者として対応を求められる労働問題」、②昨年10月の最高裁判決を踏まえた「同一労働同一賃金」の問題と企業の留意点、③メンタルヘルス問題を抱える従業員への対応と留意点、④個人加盟



の労働組合をめぐる諸問題への使用者の対応について解説した。



## 生産管理

### ■ 現場の技術・技能伝承支援研修

6月15日(火)～2022年1月18日(火)までの延べ18日間で、12名が参加して開講中である。

本研修は監督者を対象に、現場の技術・技能を可視化する専門知識や人材育成法を身に付けることで効果的に技能伝承を進め、職場定着を図ることを目指している。

主任講師のM&P研究所代表 棚邊一雄氏とM&P研究所とやま

所長 竹村稔氏から、①監督者の役割、②全体像の理解、③「やらされ感」からの脱却、④「他責」・「思い込み」からの脱却、⑤チームワーク・リーダーシップについて学んだ。

また、ヒューマンズコンサルティング(株)代表取締役 熊原徹司氏を講師に、屋外研修「歩行ラリー」を実施し、①思い込みで行動し、失敗を重ねる、②ルールを忘れ勝手な解釈を始める、③あせりに



よってミスを重ねていくなどのヒューマンエラーを体験し、三現主義(現場・現物・現実)による事実追求の重要性を強く学んだ。

## 会員の動き

(50音順)(敬称略)

### ■ 代表者の変更(窓口代表者)

#### アイシン軽金属株式会社

代表取締役社長 西川 一浩(前:中村隆次)

#### アイシン新和株式会社

代表取締役社長 安藤 英明(前:二井郁夫)

#### 株式会社インテック

代表取締役社長 北岡 隆之(前:金岡克己)

#### 株式会社開進堂

代表取締役社長 山崎 真(前:山崎義行)

#### 加越能バス株式会社

代表取締役社長 中田 邦彦(前:稲田祐治)

#### 河上金物株式会社

代表取締役社長 河上 森(前:河上弥一郎)

#### 関西電力株式会社 北陸支社

理事 支社長 久米 一郎(前:藤井俊成)

#### 社会福祉法人秀愛会

理事長 塚原 久永(前:澤田和秀)

#### 株式会社新栄電設

代表取締役社長 清水 晴太(前:清田力三)

#### 株式会社スギノマシン

代表取締役社長 杉野 良暁(前:杉野芳宏)

#### 株式会社SCREEN SPE ワークス

代表取締役社長 今井 渉(前:藤木達司)

#### 堤商事株式会社

代表取締役社長 菊島 聡史(前:奥川 裕)

#### 富山共同自家発電株式会社

代表取締役社長 長 高英(前:松田光司)

#### 富山日産自動車株式会社

代表取締役会長兼社長 白倉 三喜(前:真藤隆生)

#### 株式会社ナチ富山ベアリング

代表取締役 尾崎 満(前:村田義継)

#### 日医工株式会社

取締役副社長 吉川 隆弘(前:赤根賢治)

#### 日本海建興株式会社

代表取締役社長 山田 仁史(前:灰谷久登)

#### 日本海発電株式会社

取締役社長 小田 満広(前:大西賢治)

#### BBSジャパン株式会社

代表取締役社長 北 秀孝(前:野坂訓正)

#### 富士コン株式会社

代表取締役社長 酒井 志行(前:酒井道行)

#### フリースペイオペレーション3号株式会社ホテルグランテラス富山

総支配人 松木 伸浩(前:湯上 均)

#### 北電技術コンサルタント株式会社

代表取締役社長 多賀 淳二(前:河本浩一)

#### 北陸電機製造株式会社

代表取締役社長 大西 賢治(前:松本重夫)

#### 北陸電力株式会社

常務執行役員 小田 満広(前:松田光司)

#### 北陸トナミ運輸株式会社

代表取締役社長 野田 貢(前:阿部 勉)

#### 北陸プラントサービス株式会社

代表取締役社長 小川 一彦(前:西野彰純)

#### 株式会社ホテルニューオータニ高岡

代表取締役社長 竹田 光宏(前:吉田雅弘)

#### 矢崎エナジーシステム株式会社 富山支店

支店長 廣瀬 義文(前:高島伸太郎)

### ■ 役職位の変更(窓口代表者)

#### 株式会社廣貫堂

代表取締役会長 塩井 保彦(前:代表取締役社長)

#### ショウワノート株式会社

工場長 内山 康治(前:高岡工場長代理)

#### 中越バルブ工業株式会社

常務取締役 福本 亮治

(前:執行役員経営管理本部長)

#### T F Bファクトリーズ株式会社 富山工場

取締役副社長 土屋 徹(前:取締役生産本部長)

#### 富士フィルム富山化学株式会社 富山第一工場

取締役常務執行役員富山第一工場長 三善 隆広

(前:常務執行役員 富山第一工場長)

### ■ 所在地変更

#### 株式会社ソフト

富山市新桜町 6-15 Toyama Sakuraビル 4F

(前:富山市桜橋通り 2-25 富山第一生命ビル 9F)

#### 株式会社福見建築設計事務所

富山市弥生町二丁目 1 番 1 号

(前:富山市千歳町三丁目 5 番 6 号)



表紙の花  
ハス

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

### ハスとスイレンの違い

スイレンと間違われることがありますが、ハスの葉には切れ込みがなく、葉柄は真ん中に着いて盾状になり、水面より上に出ます。一方ハスの花には中央にジョウロの口のような形をした花托（かたく）と呼ばれる部分があり、中に10～20個の雌しべが埋もれていて、周囲を多数の雄しべが取り囲んでいます。ハスの花弁は最後には散ってしまいがちですが、スイレンは散らずに花が閉じて水中に沈んでいきます。

花托はやがて大きくなって果托（かたく）と名前を変え、中の雌しべは硬く黒い果実に熟します。果実がこぼれ落ちた後の果托は多数の穴があいて蜂の巣のように見えることから、ハチノスーハチスーハスと転訛して、名前が付いたといわれています。

### レンコンと花ハス

ハスには、レンコンを採る食用の系統と、花を観賞する系統（花ハス）があります。レンコンは漢字で「蓮根」と書きますが、実際には根でなく、水底を這う塊茎です。空気を通す管状の穴があることはご存知の通りで、この穴は葉柄にも見られます。

ハスは中国大陸原産といわれ、弥生人と共に日本に渡来したと考えられていて、古くは古事記や万葉集にも登場します。園芸植物としては江戸時代に花ハスの品種作出が進み、現在絶えてしまったものも含め約100種類が文献に記録されています。

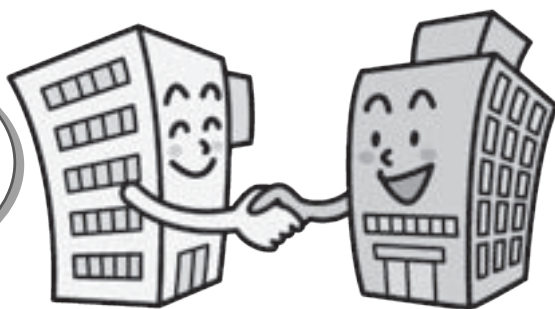
写真は中国蓮系の‘喜上眉梢’（きじょうびしょう）という濃ピンク色の品種です。



ハスの若い果托

## 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

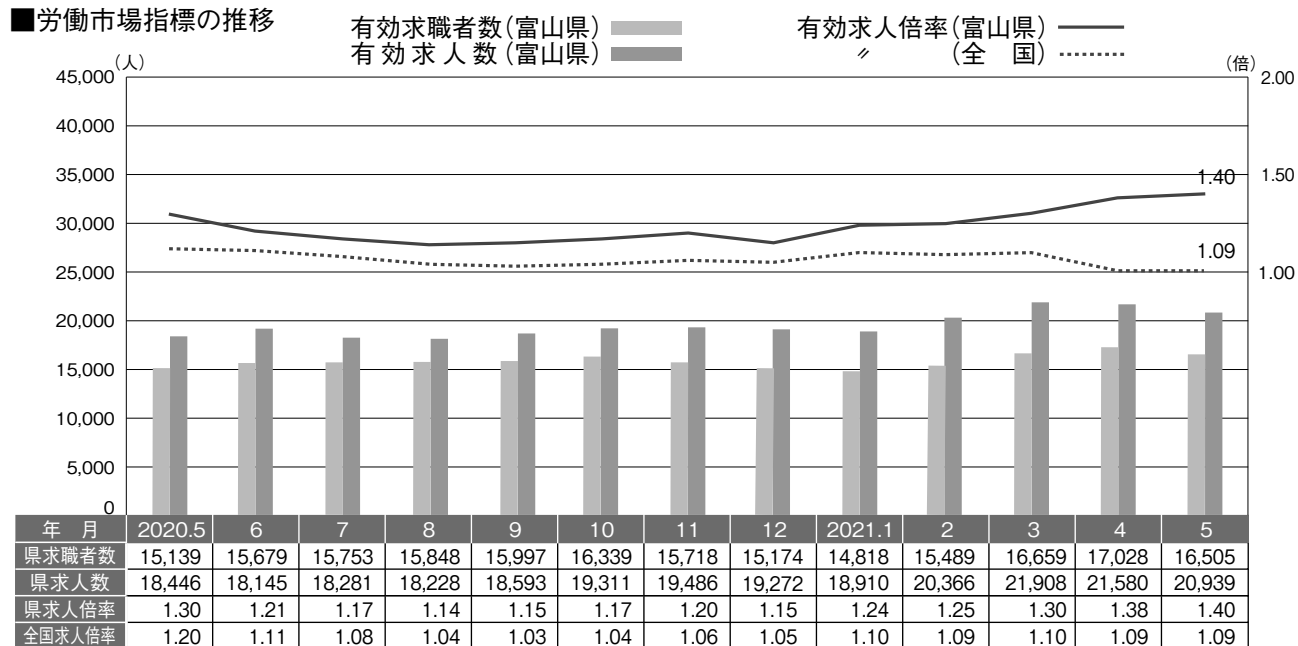
〒930-0857 富山市奥田新町8-1 ボルファートとやま10F TEL 076-442-6900  
ご利用時間／9:00～17:00（土・日・祝日は休み） FAX 076-439-2860

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

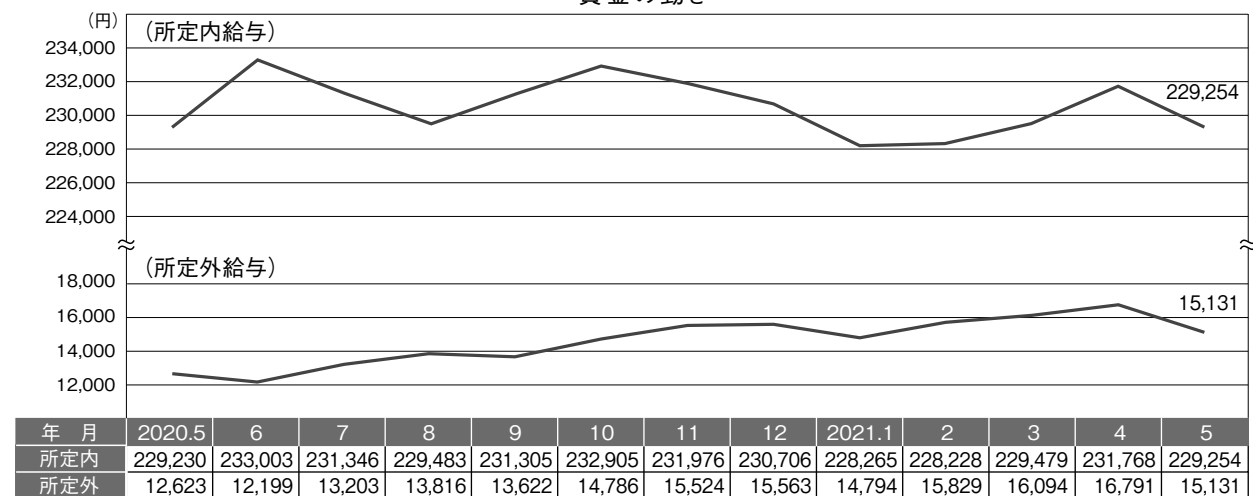
## 労働市場指標の推移



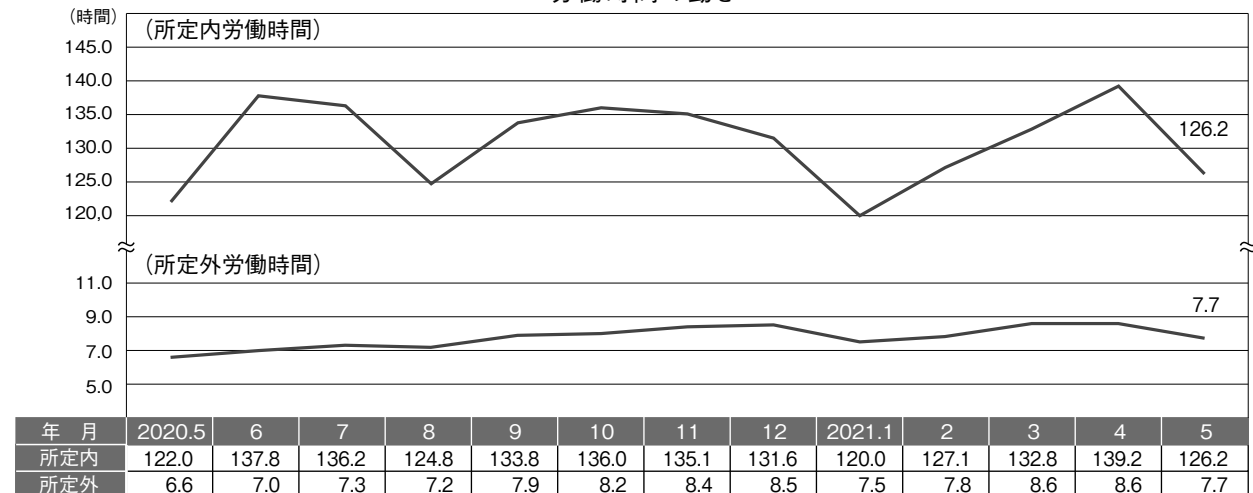
出典：富山労働局「労働市場月報」[https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei.html](https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html)  
 ※ 2019年12月以前の有効求人倍率の数値は新季節指数により改訂されている。

## 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」<http://www.pref.toyama.jp/sections/1015/lib/maikin/index.html>

おしらせ

# 9月10日(金) 富山地区会員懇談会

場 所：ホテルグランテラス富山 4階 瑞雲  
( 富山市桜橋通り2番28号 電話(076)431-2211 )

16:00～17:30 講演会：テーマ「これからの経営と働き方のカギ ～ウェルビーイング～」

講 師：ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社  
取締役 人事総務本部長 島田 由香 氏

なお、懇親会につきましては、新型コロナウイルス感染の拡大防止を考慮し、今年も中止とさせていただきますが、お帰りの際にはお土産を準備しております。

## 事業予定

2021年 8月16日～10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                                  |
|-----------------------------------------------|-------------|-----------------------|---------|--------------------------------------|
| 8月23日(月)                                      | 15:00～17:10 | 教育委員会「勉強会・定例委員会」      | 教 育     | 富山経協・研修室 <b>OL</b>                   |
| 8月31日(火)                                      | 15:00～17:00 | 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                             |
| 9月 8日(水)                                      | 15:00～17:00 | 経営企画・IT委員会「講演会・定例委員会」 | 経営企画・IT | 富山経協・研修室 <b>OL</b>                   |
| 9月10日(金)                                      | 15:30～15:50 | 理事会                   |         | ホテルグランテラス富山                          |
| 9月10日(金)                                      | 16:00～17:30 | 富山地区会員懇談会 上記「おしらせ」参照  |         | ホテルグランテラス富山                          |
| 9月13日(月)                                      | 15:00～17:10 | 環境委員会「講演会・定例委員会」      | 環 境     | 富山経協・研修室 <b>OL</b>                   |
| 9月15日(水)                                      | 14:00～17:00 | 品質管理委員会「定例委員会」        | 品質管理    | タワー111ビル3階スカイホール                     |
| 9月22日(水)                                      | 16:00～17:00 | 総務交流委員会「定例委員会」        | 総務交流    | 富山電気ビルディング                           |
| 9月25日(土)                                      | 7:59～       | 富山経協ゴルフコンペ            | 総務交流    | 呉羽カントリークラブ                           |
| 9月29日(水)                                      | 14:00～15:30 | [婚活事業] 企業トップセミナー      |         | 富山経協・研修室 <b>OL</b>                   |
| 8月24日(火)                                      | 9:30～16:30  | 女性社員活躍セミナー            | 教 育     | 富山経協・研修室                             |
| 8月24日(火)<br>9月7日・14日・21日(火)<br>10月5日(火)・6日(水) | 9:30～17:00  | 現場の技術・技能伝承支援研修        | 品質管理    | インテック大山研修センター<br>富山経協・研修室<br>現場実習先企業 |
| 8月25日(水)                                      | 9:30～16:30  | 人事・労務管理セミナー (第2回)     | 人事・労務政策 | 富山経協・研修室 <b>OL</b>                   |
| 8月26日(木)<br>9月9日・16日・30日(木)<br>10月14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                             |
| 8月27日(金)                                      | 9:30～16:30  | 財務会計の基礎講座             | 教 育     | 富山経協・研修室 <b>OL</b>                   |
| 9月 2日(木)                                      | 13:30～16:00 | 労働法実務講座<第2回>          | 人事・労務政策 | 富山経協・研修室 <b>OL</b>                   |
| 9月 3日(金)                                      | 9:30～16:30  | IE手法による生産現場の改善セミナー    | 品質管理    | 富山経協・研修室 <b>OL</b>                   |
| 9月 7日(火)・8日(水)                                | 9:30～16:30  | ISO14001内部監査員養成講座     | 環 境     | タワー111ビル4階ギャラリー                      |
| 9月14日(火)・15日(水)                               | 9:30～16:30  | 自部門戦略立案研修             | 教 育     | 富山経協・研修室                             |
| 9月22日(水)                                      | 9:30～16:30  | 購買管理実践セミナー            | 教 育     | 富山経協・研修室                             |
| 9月28日(火)                                      | 9:30～16:30  | 新入社員フォローアップ研修【A日程】    | 教 育     | タワー111ビル4階ギャラリー                      |
| 9月29日(水)                                      | 9:30～16:30  | 新入社員フォローアップ研修【B日程】    | 教 育     | タワー111ビル4階ギャラリー                      |
| 10月 5日(火)・6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                             |
| 10月 7日(木)・13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 <b>OL</b>                   |
| 10月 8日(金)                                     | 13:30～16:30 | 改善力養成セミナー<業務改善・基礎編>   | 教 育     | 富山経協・研修室 <b>OL</b>                   |
| 10月15日(金)                                     | 9:30～16:30  | ヒューマンエラー未然防止セミナー      | 品質管理    | 富山経協・研修室                             |

「富山経協」vol.862

2021年(令和3年)8月号  
2021年8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)