

富山経協



ヘビウリ（解説・18ページ）

CONTENTS

- 2 西部地区会員懇談会（報告）
- 2 講演会（要旨）「人口減少社会下の人材戦略」
- 4 調査報告
 - 2025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
 - 三協化成 浦谷昌克社長
- 8 事業活動報告
- 8 北陸三県・長野県経営者協会役員協議会
- 9 委員会活動
- 10 富山県との情報交換（講演要旨）
- 11 講座・セミナー
- 12 参加者NOTES
- 17 会員の動き
- 19 労働指標
- 20 おしらせ・事業予定

西部地区会員懇談会



7月25日(金)、ホテルニューオータニ高岡において140名(会場115名、オンライン25名)が参加して西部地区会員懇談会を開催した。(講演要旨は下記掲載)

第1部の講演会では、独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究総監/慶應義塾大学 名誉教授/日本学士院会員の樋口美雄氏が「人口減少社会下の人材戦略」と題して講演を行った。

第2部の懇親会では、西部地区担当の大門副会長が「富山県経営者協会は企業と人にフォーカスし、



大門副会長



佐藤副知事



山下会長



高田副会長

経営層から新入社員に至るまでの人材育成のための研修セミナーを行い、また、ヒアリングによる様々な調査を情報発信している。本日は皆様方がお互いに情報交換をして、明日からの経営の一助となること、そして皆様方のご多幸とご健勝を祈念致す」と開会挨拶をした。来賓の佐藤副知事より「県では人口減少に対応するために富山県人材確保・活躍推進本部会議や、女性が働きやすい職場環境づくりを推進するため、富山県経営者協会の山下会長と新田知事がリーダーとなり、『女性の活躍促進官民連携会議プラットフォーム』が7月末に第1回目の開催となる。富山県経営者協会の発展と会員企業のご繁栄を心からお祈りしたい」と挨拶があった。

続いて、山下会長が「当協会では様々なことに取り組み、会員の皆様と共に発展していきたい」と述べて、乾杯の発声をした。

和やかな歓談がつづく中、中締めとして高田副会長から「本日の講演会のテーマはいかに人口減少を止め、人材を育成するかということだったが、今の若い人たちには減点主義ではなく加点主義でないと定着しないし、モチベーションも上がらないと思う。いかに若い人を育てるかが重要と考え、富山県経営者協会には若い人の人材育成を踏まえたセミナーを開催して欲しい。各企業が成長することで富山県が盛り上がり、人口定着につながると考える」と挨拶して一本締めを行い、散会した。

● 講演会(要旨)

人口減少社会下の人材戦略

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究総監
慶應義塾大学 名誉教授、日本学士院 会員

樋口 美雄 氏



1. 富山県の人口とその見通し

富山県の人口はこのままだと20年後には今よりも18.3%減少すると推計されている。年齢別の構成比では14歳の中学生までは、2025年は全体の11.1%なのに対して20年後は10.1%。一方、65歳以上は33.8%が40.7%になり、10人に4人が今の年金

制度のままでは、年金生活となる。果たしてこうした社会は持続可能なのだろうか。

2. 経営者の高齢化と創業・廃業

少子高齢化はもう一つ、企業の数に影響する。後継者がなく閉鎖する企業が増えて、新規開業企業が減ると企業数は減る。東京に

比べ、富山の廃業企業割合はさほど差がないが、創業企業数は東京の19に比べ富山8と少なく、企業数が大きく減少する可能性がある。この数は新潟や石川の11と比べても小さく、開業をいかに増やしていくかが富山の課題となる。

3. 富山県人口の社会増減(人口移動)と地域の魅力

若者人口が30年後にどうなるかを見てみると、15歳～19歳の高校生は富山県は2025年の55.1%、高岡市は54.1%と、差はあまりない。ところが、その後の特に25歳～29歳は富山県が60に対して高岡市は56と4%ほど低く、若者が流出していく可能性がある。これをつなぎ止めるにはどうしたらよいか。企業の人手不足問題を考える上でも重要となってくる。

まちの活性化は女性が鍵を握る

私も人口戦略会議で提案しているのは、まちの活性化は女性がそのまちをどれだけ選ぶかに鍵がありそうだということ。特に幼い頃、地域活動でどういう経験をしてきたか。家族に対する考え、近所との関係が、その後20代、30代になってどの地域を選ぶかに大きく影響している。

男女の違いを見ると、これは富山だけではないが、男性は30代以降になって帰ってくる人が多い。ところが女性は一度故郷を離れると戻ってこないという数字に出ている。昔と異なる。このようなデータに基づいて人口戦略を立てるのだが、富山県における今の労働力不足は一過性の問題ではなさそうだ。景気が回復しても人手不足は解消しない。人口減少に基づく慢性的な人手不足を考えなくては行けない。

そこで重要になるのが女性の住むところ選びである。一般に、地方では所謂アンコンシャス・バイアスが強い。すなわち無意識のうちに持っているジェンダーに対するバイアス。例えば家事は女性がすべきもの、仕事は男性といった性に対する考えは思い込みや偏見で、確証はない。特に地方ではこのアンコンシャス・バイアスが強く、若い女性はこれが強い地域を好まない。これをどう変えていくかが地域にとって重要な問題だ。

労働力の確保はどこから

人口が減少する中、企業は労働力をどう確保してきたか。過去15年を見ると、労働者の数は男性がほぼ横ばい。これは人口が減っても60歳以上の人が引退せずに働き続けることで達成してきた。他方、女性はこれに加えて、30代、40代の働く人の割合が高まることで、労働力は374万人増加した。企業は女性に活躍してもらうことで、人手不足を緩和してきた。

しかし、その多くがパートやアルバイトだ。東京では正社員として働く女性が増えていて、北陸は女性の働く比率は高いが、多くがパートで、男性と女性で働き方に大きな違いがある。

今後考えるべきは、正社員として働ける女性にどれだけ活躍してもらえるか。そういう環境を企業だけではなく、家族や地域活動を通じてどう作って行けるか。

子どもに小さい時から、親の職場や近所の企業を見せ、仕事と生活、社会とのつながりを身近なものとして考えさせるなどを検討してもよいのではないかと。

4. 人への投資と非認知能力

今、問われているのは労働力の人数だけでなく、質。質の向上は、個人だけの責任ではなく、企業の「人への投資」が問われている。これまでは、先進事例を模倣していく企業活動があった。経済が発展した今、自分たちで新製品を開発し、新しい働き方、新しい仕事の進め方にチャレンジしていく人材が必要で、こうした人材を育成していくためには、評価や処遇、接し方でそうした人事戦略を講じていかなければならない。

その場合に重要なのが非認知能力と認知能力の区別だ。非認知能力とは具体的には、その人の外資性、勤勉性、忍耐力、やり抜く力、協調性などで、認知能力とはたとえば職場や大学・高校で教えられ

る知識・技能などの能力のこと。

新しいものにチャレンジしていくには、これまで以上に非認知能力が必要だ。従来、これらは遺伝のように親から受け継ぐ特性と思われてきたが、最近の研究で育て方や教育によって違いが出ることが分かってきた。まさに人的投資によって非認知能力は高められる。

やり抜く力や成長マインドは、子どもたちや、さらには社員への励まし方・褒め方、接し方によって変わる。さらには個人よりもチームでやったほうが意欲は向上し持続するとされている。

5. 生産性の向上・

新しいものへの挑戦

人への投資をしている企業では生産性が向上しているのは事実だ。これからは特に新しいものに挑戦する非認知能力を高めていく必要がある。これには幼い時の教育が重要だとされるが、入社してからでも遅くはない。仕事に挑戦する非認知能力を向上させるには、叱るより褒める育て方が重要で、成果が出ないからといってペナルティを課される脅迫的な評価制度ではだめで、皆で協力してチャレンジすれば高く評価されるといった方法が効果的である。

6. 人への評価と賃金・

定着率の向上

従来、時代遅れだと思われてきたチームワークが今、見直されている。かつては個人評価による人事戦略を立てる企業があったが、これによってチームワークが失われた。脅されて一所懸命やってもそれは持続しないし、企業としての効果は上がらない。

企業と同時に地域も、選ばれるためには仕事や暮らしの中で何をしなければならないかを考えていく必要がある。人口減少下では企業も地域も人に選ばれ、意欲と能力を発揮できる環境を作っていく「人への投資」が求められる。

調査報告

2025年 夏季賞与・一時金支給結果〈最終集計〉

育児休業等期間中の社会保険料免除要件について

希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるよう、柔軟な育児休業の取得等を促進し、全世代対応型の社会保障制度を構築することを目的として、2022年10月の法改正により育児休業中の保険料免除要件が見直されています。

近年、男性の育児休業取得率も上がっていますが、男性の取得期間は女性と比べると短い場合が多く、社会保険料免除の際には注意が必要です。今一度、育児休業等期間中の社会保険料免除について注意点を確認します。

<育児休業中の保険料免除とは？>

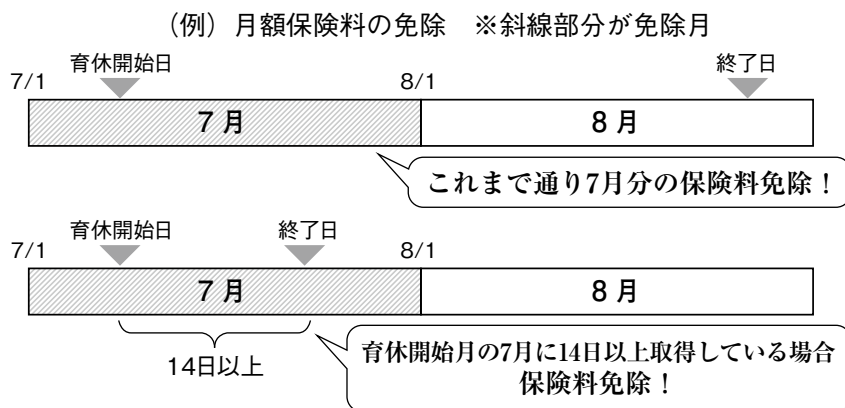
3歳に満たない子を養育するための育児休業等（育児休業及び育児休業に準じる休業）期間は、事業主が「育児休業等取得者申出書」を提出することにより、

健康保険・厚生年金保険の保険料が事業主負担分・被保険者負担分ともに免除されます。

原則は、「育児休業等を開始した当日の属する月」から「終了した日の翌日が属する月の前月」までですが、以下も保険料免除の対象となります。

同月内に14日以上育児休業等を取得した場合も免除されます

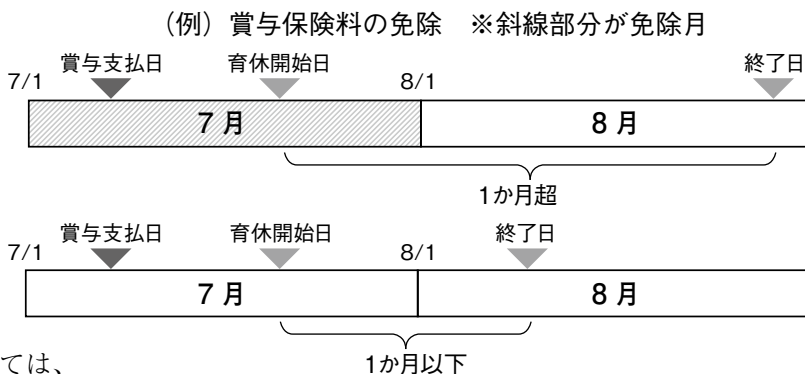
育児休業等を開始した日の属する月内に、14日以上（休業期間中に就業予定日がある場合は、当該就業日を除く。また、土日等の休日も期間に含む。）の育児休業等を取得した場合も、当該月の月額保険料が免除されます。



賞与保険料の免除要件

賞与保険料は、賞与を支払った月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業等を取得した場合に免除されます。

1か月を超えるかは暦日で判断し、土日等の休日も期間に含みます。



▶ 制度の詳しい内容や届書様式については、日本年金機構ホームページをご覧ください。



<https://www.nenkin.go.jp/>

出典：厚生労働省・日本年金機構「令和4年10月から育児休業等期間中の社会保険料免除要件が見直されます」より

「人事・労務出前相談室」のご案内 <1申込みにつき初回無料>

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、1申込みにつき、初回無料でお受けいたします。詳しくは、当協会ホームページをご覧ください。

押出成形の技術に自信 樹脂が持つ可能性の追求で新分野開拓

三協化成株式会社
代表取締役社長

う ら や ま さ か つ

浦 谷 昌 克 氏



設立50年を迎えられました。これまでの沿革をお伺いします。

アルミサッシ向け樹脂部品の製造を目的に、旧三協アルミニウム工業(株)、旧立山アルミニウム工業(株)(現三協立山(株))と、日本ゼオン(株)の3社合弁で1975年3月に設立されました。当初は窓ガラスを押さえるゴムのような柔らかい樹脂のパッキン(ガスケット)など軟質樹脂押出型材を主力とし、射

出成形でストッパーなどの小さな部品も作ってきました。

その後、硬質樹脂押出成形で塩化ビニールのバルコニーデッキやフェンスなどエクステリア用品の型材も手掛け、2005年からアルミ樹脂複合サッシ向け樹脂型材の生産を始めました。断熱性能を高めるリフォーム用の後付け樹脂窓なども拡大し、アルミ樹脂複合サッシ向け型材は現在、売上げの約7

割を占める主力となっています。ホームページ内にソリューションサイト「押出成形ラボ」を開設し、映像や画像を交えて自社の技術や製品を紹介しております。

住宅着工数の減少により住宅サッシ需要の減少が予想されたため、建材以外の分野にも挑戦しようと2020年に立ち上げました。樹脂の押出成形は各社それぞれノウハウがあり、技術を公表している会社はほとんどありませんが、木目・石目調などの特徴的な押出型材や、コストダウンの事例など、当社の強みを紹介しています。当社では様々な形状に対応する金型設計から、成形、加工、検査と一貫生産をしており、各種用途に品質・コストの両面から対応しています。

技術に対する自信がうかがえます。

材料のリサイクルにも力を入れており、不良品や納入先で加工時に出た端材などを回収し、自社で色別にしてペレットにリサイクルしています。以前は専門業者に引き取ってもらっていましたが、私が工程技術課にいた時に設備を導入し、資源の有効活用をはかっています。

—自由闊達に多能工化はかる—

技能伝承やスキルアップはどのようにされていますか。

樹脂の押出加工は機械任せにできない部分が多く、多色の製品を扱えるようになるまでには最低5年の経験が必要です。OJTを基本に、難易度の低い成形から徐々にレベルアップしていきます。

その上で、県プラスチック工業会の「押出成形検定」の受講・受験を社員に勧めています。厚生労働省の認定も受けている検定で、

実技だけでなく、材料や強度などに関する講義と試験もあり、それに向けた予備練習会や教育体制を整えています。会社全体の底上げや後継者の育成にもつながり、資格取得者にはライセンス手当を出しています。

幹部の養成はいかがですか。

三協立山グループのeラーニングを活用し、段階を踏んで学べるようになっています。課長代理まではみなさん順調に進むのですが、課長に昇級したいと思う社員が少ないのが悩みです。グループの研修などに参加する機会もあり、交流を通じて意識を高めて欲しいと思っています。

自由闊達な企業風土を大切にされているとのこと、社内の意思疎通はどのようにされていますか。

方針管理活動の実績報告会を毎月実施しており、以前は大会議室で行っていましたが、私が社長になってからは課ごとに行うようにしました。私も現場が長かったので、実績が出ている部署はどんどん伸ばすようにプッシュしますし、計画に対して遅れているところはどうすればやり遂げられるかを一緒に考えます。場合によっては他部署から応援に入ってもらうこともあります。多能工化をはかっており、先進的窓リノベ事業2023のあった時は土日も3交替でフル稼働し、間接部門や課長も現場に入

って製造しました。

安全健康経営宣言をうたっております。

方針管理活動以外に、毎月開く安全衛生委員会で、昨年からは健康への取り組みを取り入れました。安全衛生のほかに、ビデオ映像などでメンタルヘルスのことや、夏場であれば熱中症や食中毒への注意喚起などを行い、各部署に持ち帰ってもらっています。

昨年「とやま健康企業宣言」の銀(Step1)の認定を受け、今年は金(Step2)認定に向けて、総務課の女性スタッフを中心に取り組んでいるところです。

—QC活動でノウハウ継承も— 世の中では人手不足が叫ばれています。

人口減少の中、人材の獲得も難しくなっていますが、先日、QCサークル活動の発表で、総務部門が退職するベテラン社員の仕事をテーマにして「多能工への取り組み」を発表してくれました。半年にわたってベテラン社員がリーダーとなり、作業を指導しながら仕事のノウハウを共有しました。

職人気質で口数が少なく自分の仕事をきちんとやりぬく社員が多いのですが、その上でさらに個々のスキルを上げながら技術の継承ができたことで、多能工化につながり、仕事を分担できるようにな

ったとの声が聞かれました。

QCサークルは社内に11サークルあります。福岡町工場協会の発表会に毎年参加し、2023年には全国大会で石川馨賞奨励賞を受賞しました。

これまでの改善活動は、生産性を上げることに目を向け、生産計画や品質の向上につながっていますが、人材確保が難しくなりつつある今、デジタル技術による自動化や社員の健康増進などに取り組みながら、今回の総務部門の発表は、人材育成の新たな一歩になる取り組みだと感じています。
今後の展望をお聞かせください。

三協アルミから8月に発売される高断熱スリム窓「エスティナ」の形材を一手に引き受けています。

また、新たな可能性として、塩化ビニール以外の樹脂を用いた押出成形で、様々な企業の課題解決に取り組もうと考えています。その第一弾としてPET樹脂を用いた押出加工で試作品を作っているところです。

座右の銘を教えてください。

「失敗を恐れるな、挑戦しないことを恐れよ」です。私自身もそうですが、社員にも挑戦する姿勢を支援して、失敗も次の学びに生かせる会社にしていきたいと考えています。

会社概要

三協化成株式会社

創 業：1975(昭和50)年3月
所 在 地：高岡市福岡町下向田3-1
資 本 金：1億円
事業内容：建築用各種ガスケット・硬軟異形押出成形品・射出成形品の製造、研究開発の受託業務
従業員数：89名(2025年6月現在)
売 上 高：約20億円(2024年5月期)
関連会社：三協立山株式会社
U R L：<https://www.sankyokasei.co.jp>

略 歴

1965年高岡市生まれ。1986年富山職業訓練短大金属成形科卒後、三協化成(株)入社。品質保証課、工程技術課長、樹脂サッシ加工課長などを経て、2017年取締役、2023年4月から代表取締役社長。



事業活動報告

2025年6月9日～ 8月8日

(OL)＝オンライン併用開催

事業名		委員会名	開催日	場所	参加人数
会議	人事・労務政策委員会／教育委員会 合同「企業見学会・定例委員会」	人事・労務政策教育	6月17日(火)	立山化学(株)本部工場	46名
	環境委員会「県内企業見学会」	環境	6月19日(木)	北陸コカ・コーラプロダクツ(株)砺波工場	19名
	経営企画・IT委員会「講演会・定例委員会」	経営企画・IT	6月26日(木)	富山経協・研修室	8名
	環境委員会「富山県との情報交換・定例委員会」	環境	7月 8日(火)	富山経協・研修室 (OL)	63名
	北陸三県・長野県経営者協会役員協議会		7月11日(金)～12日(土)	輪島市・石川県立図書館・国立工芸館	26名
	品質管理委員会「見学会・定例委員会」	品質管理	7月15日(火)	コーセル(株)立山工場	30名
	西部地区会員懇談会		7月25日(金)	ホテルニューオータニ高岡 (OL)	140名
講座・セミナー	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	7月29日(火)	富山電気ビル	11名
	BCP策定の進め方と事例に基づく策定演習	環境	6月10日(火)	富山経協・研修室	24名
	コミュニケーション力向上セミナー	教育	6月11日(水)	富山経協・研修室	49名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	6月13日(金)・27日(金) 7月10日(木)・24日(木) 8月 7日(木)	富山経協・研修室 タワー 111ビル 2階会議室1	28名
	ものづくり現場改善実践セミナー	品質管理	6月17日(火)・18日(水)	富山経協・研修室	23名
	労働法実務講座(第1回)	人事労務	6月19日(木)	富山経協・研修室 (OL)	26名
	管理職基礎コース	教育	6月24日(火)・25日(水)	富山経協・研修室	48名
	職場リーダー入門コース【A日程】	教育	7月 2日(水)・ 3日(木)	タワー 111ビル3階スカイホール	66名
	職場リーダー入門コース【B日程】	教育	7月 9日(水)・10日(木)	タワー 111ビル 4階ギャラリー	47名
	部課長実践講座	品質管理	7月11日(金) 7月17日(木)～18日(金)	富山経協・研修室 インテック大山研修センター	27名
	購買管理実践セミナー	教育	7月15日(火)	富山経協・研修室	22名
	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	教育	7月23日(水)	富山経協・研修室	31名
	なぜなぜ分析活用セミナー<基本コース>【A日程】	品質管理	7月29日(火)	富山経協・研修室	42名
	なぜなぜ分析活用セミナー<基本コース>【B日程】	品質管理	7月30日(水)	富山経協・研修室	41名
	品質・生産性向上のための課題解決支援研修	品質管理	8月 5日(火)	富山経協・研修室	16名
	財務会計の基礎講座	教育	8月 6日(水)	富山経協・研修室	29名

北陸三県・長野県経営者協会役員協議会

7月11日(金)～12日(土)、石川経協から10名、福井経協から4名、長野経協から7名、当協会から5名の各県役員が出席し、「北陸三県・長野県経営者協会役員協議会」を石川県で開催した。

初日11日(金)は、能登半島地震により甚大な被害を受けた輪島市を訪問し、現地の復旧・復興状況について朝市通りや産業施設などを視察し、現地関係者から復興に向けた取り組みや直面している課題について説明を受けた。また、豪雨災害による土石流の爪痕や今も数多くの仮設住宅が点在しており、復興には長期的な支援と地域経済の再生が不可欠であることを改めて実感した。

視察後、ANAクラウンプラザホテル金沢にて



懇親会を行った。石川経協 高松会長の歓迎の挨拶と乾杯の発声後、情報交流をしながら親交を深めた。次期開催県である当協会 山下会長の中締めで閉会した。

翌日12日(土)は、「石川県立図書館」と「国立工芸館」を見学した。

総務交流委員会

■定例委員会

7月29日(火)、水谷委員長はじめ委員11名が出席して富山電気ビルディングにおいて開催した。

委員長挨拶後、審議を行い、事務局より、①調査活動の実施状況を報告、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意見を委員から聞き、企業見

学会は北陸電力(株)の有峰ダムで10月開催とすること、ボウリング大会は昨年同様に多くのチームが参加できるようにすることで承認された。また、調査活動では、経営企画・IT委員会からの案をベースに調査を実施することで承認された。その他として、9月の予定確認と参加依頼を行い、最後に山



田副委員長が閉会の挨拶をして終了した。

人事・労務政策委員会

■定例委員会・企業見学会

6月17日(火)、立山科学(株)本部工場で、大門委員長はじめ20名が出席し、開催した。

企業見学会では、同社代表取締役社長 水口勝史氏の挨拶の後、会社概要や女性活躍推進等の取り組みについて説明があった。本部工場内の精密部品の製造室や、国

内シェア No.1の温度センサをはじめとした製品紹介の展示スペース、職場環境等を見学した。

定例委員会は、委員長挨拶の後、委員交代等について報告し、2025年度事業活動計画を審議した。8月に経団連による講演と情報交換、12月に富山県協力による講演会、来年2月に人材確保に向けた



情報交換会の開催と、その具体的内容を審議し、承認を得た。

教育委員会

■定例委員会・企業見学会

6月17日(火)、人事・労務政策委員会と合同で46名が出席して、立山科学(株)本部工場にて企業見学会を開催した。

続く定例委員会は品川委員長はじめ26名が出席して同社本部工場で開催した。委員長の挨拶後、役

員の紹介や、人事異動に伴う幹事や委員の交代を紹介した。2025年度4月～6月の講座・セミナーについて実施報告をした。次回の定例委員会は8月29日(金)に「組織の多様性を活かすためのキャリアデザイン」の勉強会と併せて開催することを確認し、2025年度研究部



会の決定事項を報告した。

品質管理委員会

■定例委員会

7月15日(火)、舟木委員長はじめ委員30名が出席して、コーセル(株)立山工場で開催した。

定例委員会に先立ち、企業見学会を開催し、会社紹介後に立山工場を見学。その後、品質保証の取り組みやDXへの取り組み事例の説明を受け、意見交換を活発に行った。

定例委員会では、役員・委員交

代の紹介の後、2025年度の委員会活動計画について報告し、定例委員会は、9月は委員企業の事例発表、12月は講演会とグループディスカッション、2月は勉強会と合わせて行うことが確認された。また、品質管理委員会会報誌「join♡T」の来年3月の発行に向けて会報編集部会を開催していくことと、県外企業見学研修会は10月に



1泊2日で兵庫県のダイセル(株)播磨工場と大阪・関西万博を視察することを報告した。

環境委員会

■富山県との情報交換・定例委員会

7月8日(火)、定例委員会に合わせ「富山県との情報交換」を開催した。(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・研修室で各団体の委員36名の来場参加に加え、オンラインLive配信の27名の、両団体合わせて63名が参加した。

富山県から生活環境文化部廃棄物対策係技師 市田尚久氏、同副主幹 山本充巨氏、商工労働部エネルギー政策課主事 米澤卓也氏

を招き、「プラスチック資源循環の取組状況」、「能登半島地震で発生した災害廃棄物に係る県の取組み」、「富山県版GX取組み手引書」について説明を頂き、参加者は質疑応答を含め活発な情報交換を行った。(講演要旨は下記掲載)

第2部の定例委員会は、林委員長はじめ25名が出席し、委員長挨拶の後、事務局より役員・委員交代の紹介と2025年度事業計画について説明した。9月19日(金)の定例委員会は「委員相互の情報交換」



を併催すること、県外企業見学会は10月20日(月)～21日(火)に1泊2日で、滋賀県「パナソニック(株)草津工場」と福井県「北陸電力(株)敦賀火力発電所」を見学することなどを報告した。

プラスチック資源循環の取組状況について

富山県 生活環境文化部 環境政策課 廃棄物対策係 技師 市田 尚久

プラスチック資源循環法が2022年4月1日に施行され、製品設計から廃棄物処理まで3R+Renewableを促進する必要がある。製造・販売・排出事業者それぞれに責務があり、多量排出事業者には目標設定と公表が求められているほか、製造・販売事業者等による自主回収・再資源化には国の認定制度が創設されたところである。

このような中、本県では「富山県サーキュラーエコノミー(CE)推進ロードマップ」の策定及び「CE推進プラットフォーム」の創設を行い、プラスチック資源循環を含む動静脈連携を推進し、循環経済への移行加速と経済成長、持続可能な社会の実現を目指している。

また、富山県独自のリサイクル支援マッチングサイト「Re+とやま(リプラスとやま)」を令和6年3月から稼働し、プラスチック廃棄物の排出事業者、リサイクル事業者、製品製造事業者を繋ぎ、焼却・埋立から資源循環への転換を支援している。

能登半島地震で発生した災害廃棄物に係る県の取組みについて

富山県 生活環境文化部 環境政策課 廃棄物対策係 副主幹 山本 充巨

2024年1月の能登半島地震では、多量の災害廃棄物が発生した。県では、被災した市町村による災害廃棄物の処理や公費解体の実施について、技術的支援や国、支援自治体との連絡調整、災害廃棄物処理を支援する民間事業者団体との調整を行った。

今回の地震を受け開催された災害対応検証会議において、災害廃棄物対策要員の不足や民間事業者との連携体制構築等の初動対応の遅れなどの課題が指摘されたことから、災害対応の実効性の向上や官民連携の強化を図るための「災害廃棄物処理マニュアル(仮)」を作成することとしている。

事業者におかれては、災害時における事業継続や迅速な災害復旧のため、あらかじめ事業継続計画を策定しておくことが重要であり、今回の地震の教訓を踏まえ、策定や運用の見直しをお願いしたい。

富山県版GX取組み手引書について

富山県 商工労働部 成長産業推進室 エネルギー政策課 主事 米澤 卓也

世界的に脱炭素の機運が高まるなか、企業の持続可能な成長の実現のためには、GXへの対応が必要とされている。一方、県内の多くの企業が対応の必要性を認識しつつも、「何から始めたらよいかわからない」等の理由から、自社の排出量の把握や削減の取組みの実践に至っていない。

そのため県では、企業のGXに向けた取組みを後押しするため、「富山県版GX取組み手引書について」を作成した。本手引書では、脱炭素経営の必要性や、排出量の見える化など、ステップ毎の実践方法を紹介するとともに、幅広い業種の取組み事例を多数掲載している。

脱炭素社会を生き残るためには、脱炭素経営への早期着手が重要であり、いち早く適切に対応していくことで、自社の競争力強化、他社との差別化に繋がることもできる。「脱炭素対応=コスト」ではなく「投資」というマインドチェンジを行っていただくとともに、自社が直面する経営課題に対して脱炭素化を切り口に解決してみませんか。

富山県版『GX取組み手引書』 検索

■県内企業見学会

6月19日(木)、山田副委員長はじめ19名が参加して、北陸コカ・コーラプロダクツ(株)砺波工場を訪問した。

同社では、2030年までにCO₂排出量を2019年比55%削減する目標を掲げ、2024年11月には新物流拠点の開設による物流効率化、2025年3月には砺波工場に太陽光発電のオンサイトPPAを導入して運用するなど、環境負荷低減に取り組んでいる。また、ダンボールの荷崩れ防止に使用するストレッチフィルムを回収しゴミ袋へ再生利用することや、ペットボトルの

キャップ・ラベル・本体を分別回収する減容機を開発・設置するなど、再資源化によるリサイクル比率の向上に努めていた。

最後にさわやかパークでバラ庭園を見学し、日頃から環境経営に携わっている参加者にとって非常に有意義な見学会となった。



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

林 政義



経営企画・IT委員会

■定例委員会

6月26日(木)、定例委員会に合わせ、講演会を富山経協・研修室で開催した。

第一部の講演会は(株)日本能率協会コンサルティングd xコンサルティングチーフ・コンサルタントの戸張敬介氏による「スマートマニュファクチャリング構築ガイドライン」解説セミナーを開催した。

第二部の定例委員会は、萩中委員長はじめ8名が出席し、委員長挨拶の後、事務局より2025年度事業活動状況について報告した。審議事項については、企業と従業員のウェルビーイング創出事業のテーマは「柔軟な働き方推進コース」に、経営課題調査(第1回目)のテーマは「世界情勢(紛争・関税等)に伴う影響と対策」に決定した。



最後に情報交換会(活動紹介)について審議し、進め方を決定した。

講座・セミナー

階層別研修

■管理職基礎コース

6月24日(火)～25日(水)に48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 鶴見誠勇氏が①管理者の役割、②業績向上のマネジメント、③部下育成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～9月の3カ月間自社内に持ち帰って実践し、次回10月3日(金)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2日(水)・3日(木)のA日程に66名が参加して、タワー111ビル3階スカイホールで、7月9日(水)・10日(木)のB日程には47名が参加して、タワー111ビル4階ギャラリーで開催した。

(一社)日本産業訓練協会講師府川亮一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」に重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、県内役職者による「企業の実例に学ぶ」講演会では、A日程の1日目には、三菱ケミカル(株)企画管理部企画管理グループ担当マネージャーの河内博之氏が「無意識に気づき、信頼されるリーダーになる」と題して、B日程の1日目には、三協立山(株)人事部人材開発課課長の山森千恵氏が「私のリーダー論」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、理解を深めた。



参加者NOTES

「職場リーダー入門コース」を受講して

昭北ラミネート工業株式会社
製造一課 係長

有澤 徹



今回「職場リーダー入門コース」を2日間受講して、改めて自分の立場・役職そして何より考え方について学び、理解する事が出来ました。

配布された資料の中で強く印象に残った言葉は、「人の欲求」についてです。欲求にも色々あります。中でも自身の目に止った言葉は、“追い詰めないで欲しい”・“プレッシャーを掛けないで欲しい”といった欲求でした。今、思い返して見ると、職場の同僚や部下に自身が気付かないうちに「追い詰めた言い方・プレッシャーを掛けた言い方が、一方的な押しつけになっているのでは無いだろうか?」と、考えさせられました。仕事をやるに当たり、事前に予定を立て調整し、同僚や部下に指示

を出しているが、“相手にとっては自身の言動が不安要素になっている可能性がある”という事です。

そこで大切なのは、“コミュニケーション”だと学びました。単に情報を伝え、業務内容を報告するだけでは無く、相手の状況を把握する為にも会話をする時は、積極的に深く耳を傾けて聴く事「傾聴」がとても大事で、態度一つにしても大きな影響力が有り、互いの信頼関係を築く要素になっていると、改めて認識する事が出来ました。

2日間のカリキュラムの中で「職場内でのトラブル」を事例にグループワークが何度かありました。最初は、自身の考えをグループメンバーになかなか伝える事が出来ずに困っていました。しかし、

隣のグループの一人が言った“意見とは考えであり、求めている答えでは無いから間違いでも無いので気軽に発言しよう”という一言に、参加者の声も勉強になり、直ぐに職場で役に立つと感じ実践していこうと思いました。

職場で起こる様々な「生産トラブル・人間関係についてのトラブルや悩み」相談に対しても、適切に解決出来る定石をしっかり身に着け、「先入観や偏見」を持たず、「報告・連絡・相談」に来てくれた“労をねぎらう”様に意識し、相手をしっかり評価する事の大切さも知りました。組織と自身の弱体化している能力を磨き、見直し、職場を変える為にも、コミュニケーションの重要性を十分に理解し、これらを意識しながら業務に取り組み、上司・同僚・部下から信頼される様に目指して行きたいです。

2日間で沢山の事を学ぶ事が出来、とても良い時間でした。参加させていただき、ありがとうございました。

■部課長実践講座

7月11日(金)は富山経協・研修室で、7月17日(木)～18日(金)は1泊2日でインテック大山研修センターにおいて、27名が参加して開催した。

本講座は経営幹部の候補者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・改善方法について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46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「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、方針管理は目標達成のためのプロセスに分解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、「現場力」の定義・考え方から①「良い人・モノの流れ」をつくる、②「真の要因」を的確につかむ、③「やりがい」を求めて、の3つの内容について、部課長に必要な視点を企業事例を交えて学んだ。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」と題して、先人の知恵(心に響く文言)と自らの経営者としての経験談からヒューマンスキル(人間力)を磨くことの重要性を学んだ。



2日目以降は場所をインテック大山研修センターに移し、本講座のメインであるグループディスカッションを重点的に行い、「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46回部課長実践講座」を受講して

株式会社KEC
製造第二部 副部長

柳原 光宏



当社は、基本方針である「企業価値の向上」を追求するため、トータルテクノロジーを活用し「持続可能な社会」への貢献を目指して、社員一人ひとりが日々丸となって取り組んでいる。

部課長実践講座を受講してグループディスカッションに参加し、多様な意見を交わす中で、改めて職場における課題解決の重要性と、チームワークの力を実感することができた。今回の講座を通じて、今後の職場活動で特に活かしたい点として、①論理的な課題分析力、②コミュニケーションの工夫、③チームでの改善活動の促進、の3点を挙げたい。

まず、論理的な課題分析力については、QC七つ道具を活用した実践的な演習を通して、問題の本質を見極める重要性を再認識した。データに基づいて要因を分析し、仮説を立てて検証するプロセスは、日々の業務においても有効であり、属人的な判断を避けるうえで非常に役立つと感じた。今後は、感覚や経験だけに頼らず、根拠ある行動を心がけていきたい。

次に、コミュニケーションの工夫という点では、異なる企業・部署や立場のメンバーとの話し合いの中で、相手の視点を尊重しながら自分の意見を伝えるバランスが重要だと痛感した。特に、図や表

を用いた視覚的な情報共有は、理解の促進につながり、効率的な意思疎通の方法として有効だった。今後は職場でもこのようなツールを積極的に活用し、よりわかりやすい資料づくりを心がけたい。

最後に、チームでの改善活動の促進に関しては、メンバー全員が主体的に意見を出し合い、それぞれの強みを活かすことで、より実効性のある施策につながるということを改めて感じた。「改善は一人ではなく、皆で進めるもの」という意識の共有が、職場の活性化にもつながると確信している。自分自身も周囲を巻き込みながら、前向きな改善を推進できる存在でありたい。

今回の講座は、単なる技術的な知識習得だけではなく、働き方の質を見つめ直す貴重な機会となった。得られた学びを、日々の業務に具体的に活かしていけるよう努めていきたい。

共 通

■ B C P策定の進め方と
事例に基づく策定演習

6月10日(火)、20社24名が参加し、富山経協・研修室で開催した。本セミナーは近年、地震や台風などの自然災害にとどまらず、サイバー攻撃、感染症、地政学的リスクなどさまざまな経営上のリスクが高まり、企業には危機管理に備えた準備が強く求められていることから開催した。

(一社) 中部産業連盟主任コン

サルタント 岩崎雅之氏を講師に、午前中は座学を中心に① B C P (事業継続計画) 策定までの流れ、②適用範囲の決定と重要事業の決定、③事業影響度分析、④リスクアセスメント、⑤事業継続戦略及び具体策、⑥事業継続計画と文書化、⑦教育訓練、⑧ B C Pの見直しについて詳しく解説頂いた。午後は具体的な策定の進め方について、B C P策定体制の確立から、適用範囲と重要事業の決定方法、



リスクアセスメントの特定・評価、B C Pの文書化・運用・維持管理までを、他社の事例を用いて演習形式で学習した。

■ コミュニケーション力
向上セミナー

6月11日(水)、49名が参加して富山経協・研修室で開催した。

(有)アイル・インターナショナルの伊槻紀子講師は、現在の自職場の課題を踏まえ、コミュニケーションの重要性として、第一印象の大切さを時代の変化に対応した

内容で解説した。グループ演習では、相手に伝える力や相手を理解するための聴く力、質問する力などのスキルを実習した。受講者は心理学的アプローチを交えた講義とグループワークを中心としたプログラムを通じて、職場での良好な人間関係や信頼関係を構築するためのコミュニケーションの理論



とスキルを学び、最後に明日から実行したいことを明確にした。

■ なぜなぜ分析活用セミナー
＜基本コース＞

7月29日(火)に42名、7月30日(水)に41名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

本セミナーは、はじめて「なぜなぜ分析」を学ぶ方やこれから展開しようとしている若手社員を対象に、真因の追及・対策が効果的な解決につながる「なぜなぜ分析」について、前さばきの必要性や要因の表現方法など真因に迫る手法

について演習を通して学び身につけ、受講後に自職場で実践・展開できることをねらいとしている。

講師の(一社) 中部産業連盟 執行理事・主席コンサルタント 山口郁睦氏は、「なぜなぜ分析」は進める前さばきが重要であるとした上で、テーマと事象の明確化や分析対象の絞り込みなど展開前のポイントを解説した。そして、簡潔な表現にする、憶測が入らない表現にする、因果関係が成立してい



るか確認するなど展開する上でのポイントを解説した。最後にグループ演習で、身近な事例を用いて、チェックシートを使いながら展開方法を学んだ。

■ 会計の基礎講座 ～会計から
見た稼ぐ力と伸ばす工夫～

8月6日(水)、富山経協・研修室に29名が参加して開催した。

講師は(株)フォーワン代表取締役の羽田野正博氏と、同取締役の羽田野泰氏。貸借対照表や損益計算書、キャッシュフロー計算書など、

財務会計の基礎を整理し、さらに管理会計、中でも損益分岐点分析を中心とした利益計画の立て方について具体的な事例を交えて学習した。予算管理と原価管理・直接原価計算の考え方や活用方法についても理解を深め、最後に会計思考の活かし方を改めて確認した。



■ 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23日(水)、31名が参加して、富山経協・研修室にて開催した。

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としての役割を果たせる人材を育成することを狙いとして開催している。

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、ロールプレイ実習を用いて①「対話の基本」のスキル、②会議のしこみの「企画術」、会議をさばく「進行術」のポイントを実践的に伝え、③事前課題で持ち寄った会議に関する悩みや課題について、具体的な解決方法を踏まえ解説した。また、グループワークでは、



活発な意見交換を行い、会議を円滑に進める技術を学んだ。



参加者NOTES

「会議の生産性を向上させるビジネス ファシリテーター養成講座」を受講して

ジャパンメディック株式会社
品質保証部

島倉 征一



日常的に社内外でたくさんの会議がありますが、時間通りに結論が出ない会議や、結論は出ていても参加者が次に何をしたいかわからない会議など、自信を持って上手くいっているとは言えない会議が多いと感じていました。会社全体の生産性を向上させるには、間接部門では特に会議の生産性向上が重要な要素であると感じていたことから、今回の研修に参加させていただきました。

日本ではほとんどの人が「会議の技術を体系的に学んでいない」と日米の差が紹介されました。逆

に言うと、技術を学べば生産性を大きく向上させるチャンスであると感じました。また、「会議とはピットインである」すなわち、会議をする目的は現場が上手く回るように調整することであるとのこともありました。「会議を上手くするには？」を学ぼうと考えていましたが、そもそも会議の目的は「現場」であり「会議」ではないことに気付かされました。

実習では、参加者で役割分担して模擬会議を行うことで、会議の段取りや進行の仕方について、実際に体験しながら学びました。講

義を受けるだけでなく、実際にやってみることでの気づきがたくさんありました。模擬会議は5人ずつに分かれて行いましたが、発言者が1対1の構図になり行き詰るという現実でも起こりそうな場面が発生しました。参加者の巻き込み方として、賛成か反対かよりも、問題意識を持っているか持っていないかのほうが重要であり、問題意識を持っている人の発言を促すことで、会議が活性化するとアドバイスを頂いたので、実際に活用してみたいと思います。

ファシリテーターとは、問いを立てることで、問題を解決させる人であるとの言葉が記憶に残りました。会議の参加者全員で課題に取り組み、解決・達成して感動や喜びを分かち合える会議を目指していきたいと思います。

労務管理

■ 労働法実務講座(第1回)

6月19日(木)、「近時の裁判例・相談事例から考える労働諸問題(トラブル)への使用者の留意点」をテーマに、26名(会場13名、オンライン13名)が参加して開催した。

講師に第一協同法律事務所の伊藤昌毅弁護士を招き、労働条件の見直し(不利益変更)・メンタルヘ

ルス問題を抱える従業員への対応・個人加盟の合同労組(ユニオン)をめぐる諸問題について、使用者としての確に対応するために理解しておくべき事項や留意点について、裁判例や相談を受けた具体的ケースを取り上げながら分かりやすく解説した。

受講者の意見としては、「実体験のお話が多く、よく理解できた」



など、全般的に好評な講座であった。

購買管理

■購買管理実践セミナー

7月15日(火)、22名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の経営コンサルティング松田の松田直城氏は、購買業務の「原理・原則」を押さえながら、外部環境が大きく変化している状況の中で、購買・調達担当者に求められる役割も高度化・多様化・複雑化しており、つねに最新の購買・

調達管理を体系的に学び続けなければならないとした上で、①資材・購買部門の位置づけ、②資材・購買部門の基本目標と合理化の取り組み方、③個別業務プロセスのポイント、④現在、強化・必要とされている業務について解説した。また、「いかに自社の資材・購買部門が力を発揮し、成果を出すか」をテーマにグループワークを行



い、受講者同士の意見交換を通して理解を深めた。

参加者NOTES

「購買管理実践セミナー」を受講して

北陸プラントサービス株式会社
営業部

野倉 直輝



今回のセミナーでは、資材・購買部門の位置づけや個別業務プロセスのポイントについて学んだ後、グループワークを通じて、社外の担当者と交流を行いました。

セミナーで学んだことを通じて、情報の大切さを感じました。

例えば、会社の課題を知ること、会社の課題に応じた業務を遂行することができるようになります。そして、業務を通して得た情報を会社に発信することで、より効果的な課題を作成することができ、これらの流れは、会社の業績の向上につなげることができると思います。

また、調達部門である我々が、調達するものの市場の情報をもとにサプライヤーとの交渉を進めることは、サプライヤーに対しプレッシャーを与えることができます。一方で、サプライヤー側も我々以上の情報を把握することで交渉を優位に進めようとし、サプライヤーの成長につながります。そして、サプライヤーの成長は我々へのプレッシャーにもなり、我々の成長を促します。これらの流れから、お互いに刺激し合って成長し合える関係を作ることができると思います。

最後のグループワークでは、普

段交流することのない社外の担当者の話を聞くことができ新鮮でした。業界が違うことで、取り扱うものが変わり、取り扱うものが変われば調達・購買業務のプロセスも変わります。情報の大切さについて上述しましたが、ときには、関係のないような別の業界や業務プロセスの情報であっても、思いもよらないところからヒントを得て、既にもっている情報の質を高めることができるのではないかと思います。

今後の業務では、ひとつひとつの業務に対し、集めた情報をもとに自分の考えをもって取り組むことを心がけたいと思います。また、業務を通して得た情報を整理し、発信していくことで、所属する部署だけでなく、会社全体の成長に貢献できるようにしていきたいと思っています。

生産管理

■ものづくりと現場改善 実践セミナー

6月17日(火)・18日(水)、23名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師のM&P研究所代表 棚邊一雄氏は2日間にわたり、①リーダーとしての役割の再認識、②改善手法を学ぶ、③人との関わりに

ついて考える、④職場での実践の4ステップについて、段階を踏みながら講義・指導した。

また、M&P研究所とやま所長 竹村稔氏からは、トヨタ生産方式と標準作業の概要、作業分析について講義があり、演習では玩具のレーシングカーの分解・組立などを通して、改善活動を進めるに当



たって必要となる作業時間・設備効率の観測・分析の手法を学んだ。

■ 品質・生産性向上のための 課題解決支援研修

8月5日(火)、ものづくり企業の管理・監督者16名が参加し、富山経協・研修室で開講した。来年2月27日(金)まで、合宿研修を含む延べ18日間の日程で実施する。

この研修は、生産現場における品質・生産性向上のための課題解決方法や人材育成方法などを習



得して、より品質・生産性の高い技術・技能にブラッシュアップすることを目指し、「暗黙知」を「形式知」にするなど、職場の問題・課題に自ら積極的に取り組む現場リーダーの育成を図るとともに、受講者の所属企業の製造現場を教室とした「現場実習」を行うことにより、現場の監督者にふさわしい知識・技能・態度を身に付けることができる総合講座となっている。

主任講師はM&P研究所代表の棚邊一雄氏とM&P研究所とやま所長の竹村稔氏が担当し、①意識改革、②仕事の流れ改革、③進め方改革、④プレゼンテーション能力向



上の4つのステージで、管理・監督者のスキルアップを図っていく。

開講日の8月5日(火)は、受講者16名が自己紹介を行った後、棚邊講師から「リーダーに期待される役割」「ものづくり現場のリーダーの使命」について講義があり、グループ演習では活発な意見交換を行った。

会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更(窓口代表者)

株式会社大谷工業

執行役員 曾場 雅浩(前:竹内克彦)

株式会社カシイ

代表取締役社長 猫宮 功也(前:北崎昭浩)

関西電力株式会社北陸支社

理事 支社長 三澤 誠(前:須谷浩史)

株式会社シキノハイテック

代表取締役社長 高橋 信一(前:宮本昭仁)

ショウワノート株式会社

工場長 北澤 賢(前:内山康治)

株式会社スギノマシン

代表取締役社長 杉野 岳(前:杉野良暁)

東洋紡株式会社庄川工場

工場長 今道 裕久(前:中山直紀)

(一社)富山県労働基準協会

代表理事長 平田 互(前:塩谷誓勝)

富山テレビ放送株式会社

代表取締役社長 細川 賢(前:中西 修)

日本海コンクリート工業株式会社

代表取締役社長 古田 勝(前:新谷智弘)

日本曹達株式会社生産本部高岡工場

執行役員高岡工場長 大沢 明美(前:瀬下敦寛)

北銀ソフトウェア株式会社

代表取締役社長 松居 慎治(前:辰島 剛)

北陸酒販株式会社

代表取締役社長 酒井久仁夫(前:酒井道行)

北陸電力株式会社

常務執行役員 林 政義(前:小田満広)

矢崎エナジーシステム株式会社富山支店

支店長 近藤 崇(前:廣瀬義文)

菱光商事株式会社

代表取締役社長 奥村 保彦(前:長久 誠)

■ 役職位の変更(窓口代表者)

株式会社廣貫堂

取締役会長 塩井 保彦(前:取締役副会長)

富山電気ビルディング株式会社

取締役会長 山田 岩男(前:取締役社長)



表紙の花
ヘビウリの実

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

とぐろを巻いた細長い実

長いモノが苦手な人には申し訳ありませんが、今年の干支という事でお許しいただいて紹介するのがヘビウリです。

植物園に入ってすぐ右手にパイプを組んだ棚があり、上から細長いモノがたくさんぶら下がっています。ヘビウリの実です。先が尖ってクネクネととぐろを巻くように曲がっているのがヘビらしさを増幅させています。緑と白の縦縞模様のあるものと、全体が白いものとがあり、長いものでは1メートル以上になります。

ヘチマやキュウリの仲間のように見えますが、意外なことにカラスウリの仲間、花は白色で先が細かく糸状に分かれていて(写真右)、夜に咲くカラスウリの花と似ているのがわかります。

熱帯アジアでは野菜

ヘビウリは熱帯アジアで広く野菜として栽培

されているウリ科の一年草です。同じ株に雄花と雌花が着くので、1株でも結実します。

赤く熟すると繊維質になって食用に向かなくなるため、未熟な青い果実を、ゴーヤと同じように炒め物やサラダ、漬物などに調理して食べます。香りに少しクセがありますが、ビタミンやミネラルが豊富で、ゴーヤを淡白にした風味があります。

昔は珍しい観賞用植物とされていましたが、最近は野菜として種子が普通に流通するようになりました。ヘビという名前に抵抗がある人のためか、「セイロンウリ」という名前も使われています。インターネットでいろいろな調理法が紹介されていますので、一度試してみたいかがでしょう。

ヘビウリの花 ▶



きつとみつかる
いい人、いい仕事



job sanko

ジョブ産雇



公益
キャリアセンター
サイジョブさん

「失業なき労働移動」の実現をめざす再就職・出向の専門機関

企業と人材を結ぶエキスパート

働く
と雇用を
サポート
6つの
取り組みで

- ① 離職する従業員の再就職をサポート
- ② 人材を確保したい企業に対するサポート
- ③ 「キャリア人材バンク」で高齢者の再就職をサポート
- ④ 雇用を維持するための在籍型出向をサポート
- ⑤ 社員の人材育成やキャリアアップの出向をサポート
- ⑥ 従業員のスキルアップや研修を目的とするセミナー(有料)

費用は
無料



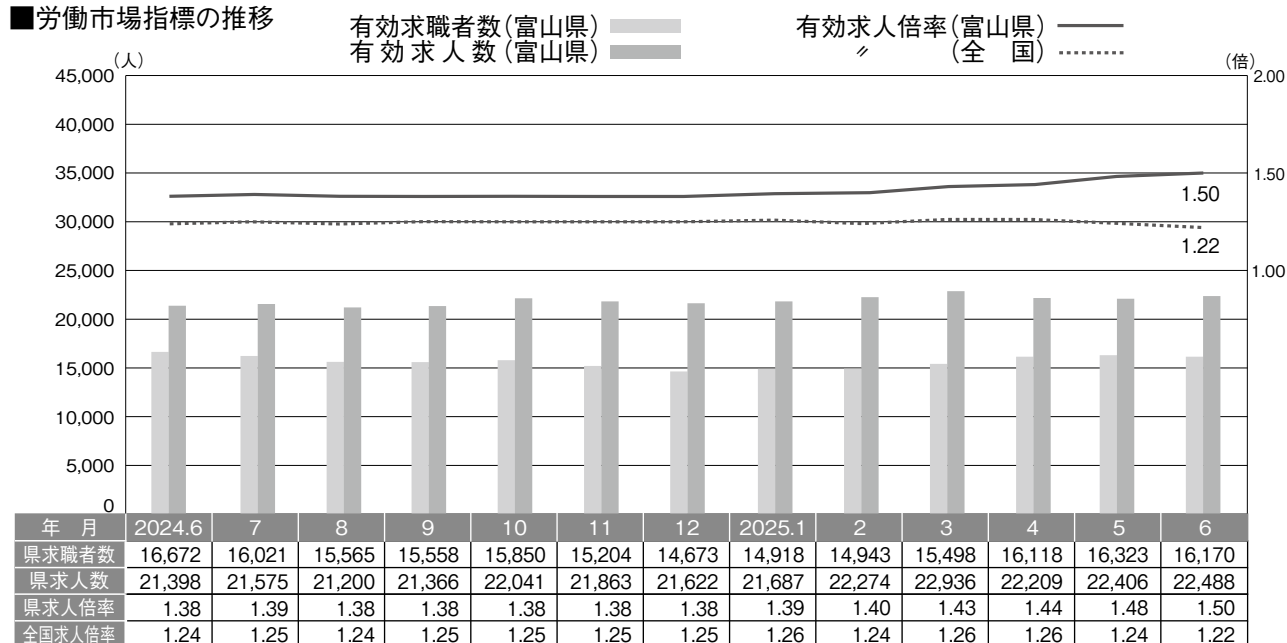
公益財団法人 産業雇用安定センター 富山事務所

〒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

労働指標

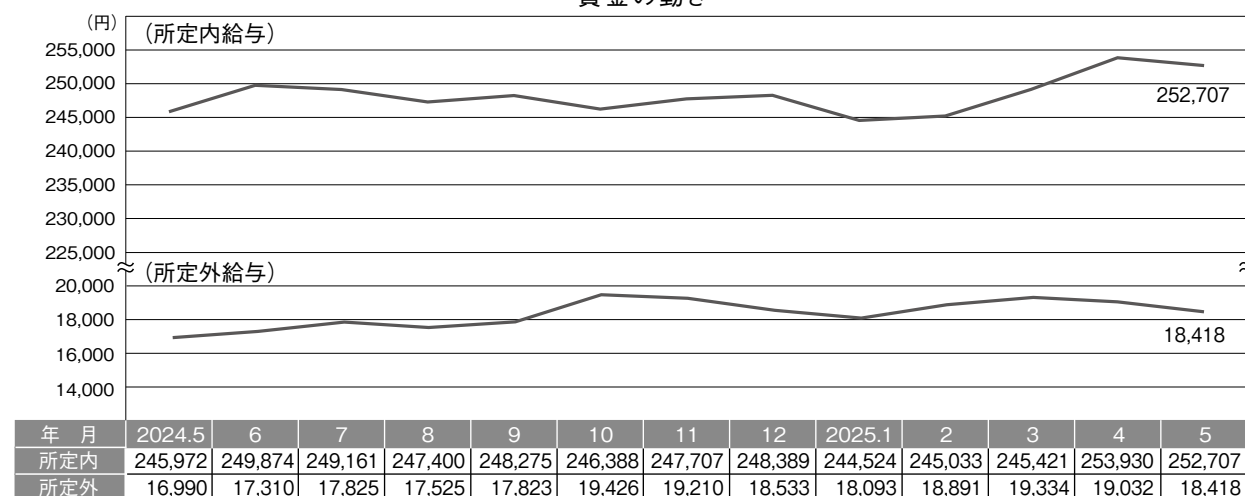
労働市場指標の推移



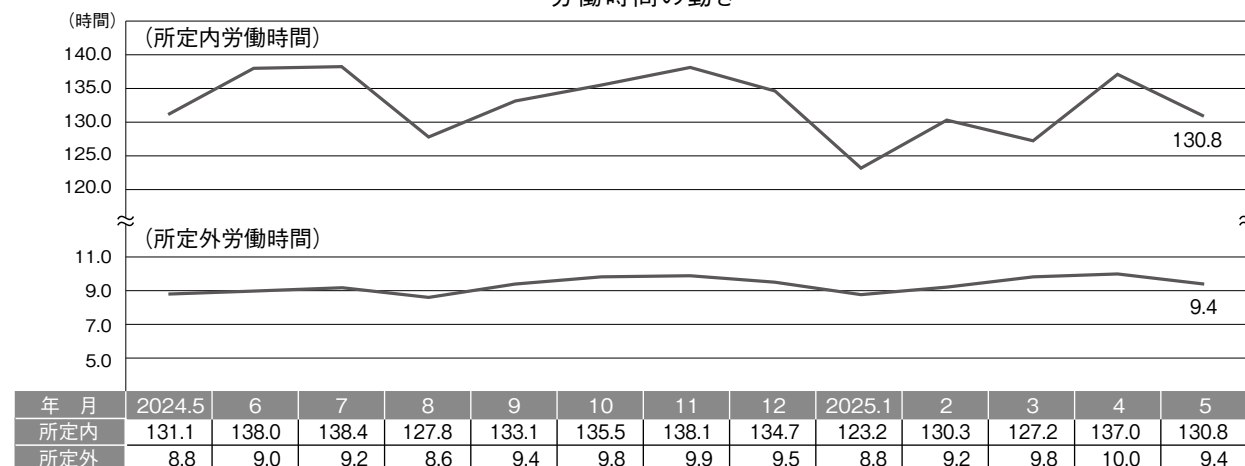
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html
 注）2024年12月以前の有効求人倍率の数値は新季節指数により改定されています。

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>

9月12日(金) 富山地区会員懇談会

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

16:00～17:30 講演会 <4階 瑞雲>

テーマ 「人的資本経営には何が大切なのか？」

～エンゲージメントによる組織の活性化と人材確保に向けて～

講 師 株式会社リンクアンドモチベーション グロースリージョン部門長 事業責任者 田中 允樹 氏

17:40～19:00 懇親会 <3階 薫風の間>

事業予定

2025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
会 議	8月28日(木)	15:30～17:20	人事・労務政策委員会「講演会・定例委員会」	人事・労務政策	富山電気ビル
	8月29日(金)	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
	9月12日(金)	15:30～15:50	理事会		ホテルグランテラス富山
	9月12日(金)	16:00～19:00	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19日(金)	15:00～17:10	環境委員会「定例委員会・委員相互の情報交換」	環 境	富山経協・研修室
	9月26日(金)	16:00～17:40	品質管理委員会「定例委員会・事例発表会」	品質管理	富山経協・研修室
	9月29日(月)	16:30～17:30	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	富山電気ビル
	9月30日(火)	15:00～17:15	経営企画・IT委員会「セミナー・定例委員会」	経営企画・IT	富山経協・研修室 OL
会 員 交 流	9月27日(土)	7:52～	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	呉羽カントリークラブ
見 学 会	10月 7日(火)～8日(水)	1泊2日	品質管理委員会「県外企業見学研修会」	品質管理	(株)ダイセル 播磨工場 大阪・関西万博
講 座 ・ セ ミ ナ ー	8月19日(火)	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
	8月20日(水)	9:30～16:30	女性社員スキルアップセミナー	教 育	富山経協・研修室
	8月21日(木)	9:30～16:30	女性社員スキルアップセミナー【追加開催】	教 育	タワー111ビル2階会議室2
	8月21日(木) 9月 4日(木)・18日(木) 10月 2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 タワー111ビル2階会議室1
	8月26日(火) 9月16日(火)・17日(水) 10月 7日(火)・14日(火)	9:30～17:00	品質・生産性向上のための課題解決支援研修	品質管理	富山経協・研修室 とやま自遊館 富岩運河環水公園
	8月28日(木)	9:30～16:30	なぜなぜ分析活用セミナー<ブラッシュアップコース>	品質管理	富山経協・研修室
	9月 5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 OL
	9月 9日(火)・10日(水)	9:30～16:30	ISO14001内部監査員養成講座	環 境	富山経協・研修室
	9月11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 OL
	9月17日(水)	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18日(木)	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
	9月24日(水)・25日(木)	9:30～16:30	自部門戦略立案研修	教 育	富山経協・研修室
	10月 1日(水)・15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 OL
	10月 3日(金)	9:30～16:30	管理職基礎コース	教 育	富山経協・研修室
	10月 7日(火)・8日(水)	9:30～16:30	職場リーダー実践コース	教 育	タワー111ビル4階ギャラリー
	10月10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.890

2025年(令和7年)8月号
2025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