

富山経協



ローゼルソウ（解説・21ページ）

CONTENTS

- 2 富山地区会員懇談会（報告）
- 2 講演会（要旨）「人的資本経営には何が大切なのか？」
- 3 理事会
- 4 調査報告
 - 2025年 新入社員フォローアップ意識調査
- 5 労働指標
- 6 Top Interview
 - アルゴ 牧野健一社長
- 8 人事・労務政策委員会 講演要旨「労働法制の改正の動向」
- 10 人事労務管理 INFORMATION
 - 富山県の最低賃金、業務改善助成金、
 - 富山県賃上げサポート補助金、両立支援等助成金
- 14 事業活動報告
- 14 委員会活動
- 17 講座・セミナー
- 18 参加者NOTES
- 20 会員の動き
- 22 おしらせ・事業予定

富山地区会員懇談会

9月12日（金）16時から、ホテルグランテラス富山で203名（会場155名、オンライン48名）が参加して、富山地区会員懇談会を開催した。

第1部の講演会は富山県との共催による企業トップセミナーで、はじめに今井理事・商工労働部次長より挨拶の後、(株)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 事業責任者の田中允樹氏が「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～」と題して講演を行った。（講演要旨は以下）

第2部の懇親会では、水谷副会長が、第1部の講演内容を踏まえ「寿司といえば富山というフレーズが最近よく言われるようになってきた。私の会社もライフラインと言えば北陸電気工事という風にアピールしているが、個々の従業員が自分の仕事をどうアピールしてどう満足できるかということはまだできていなく、従業員が自分の仕事が会社のためになっていることをSNSなどで発信できることが、仕事の満足や長く会社で活躍できることにつながるのではないかと開会の挨拶をした。

来賓を代表して新田知事より「富山県と富山県経営者協会では、官民が連携して女性が働きやすい職場環境づくりを推進するためのプラットフォーム『女性の活躍促進官民連携会議』を設立している。経営者の皆様には女性の働きやすい環境づくりにご協



水谷副会長



新田知事



山下会長



清澤副会長

力をお願いしたい」と挨拶があった。

続いて山下会長が「適切な価格転嫁の推進に向けて、県と金融機関で『価格転嫁推進サポーター』制度が新たに創設された。健全な事業になるには適切な価格転嫁がしっかりと行われた産業構造になっていかなければならない」と述べて乾杯の発声をした。

和やかな歓談が続く中、中締めとして清澤副会長から「自分のやりがいを感じるには、自分の裁量を広げることだと思っており、そのために私の会社では47年間QCサークルの取り組みを行っている」と挨拶して一丁締めを行い、散会した。

講演要旨

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～

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



I 前提(外部環境の変化)

企業を取り巻く環境、すなわちヒト＝労働市場、モノ＝商品市場、カネ＝資本市場の3つの市場が今、急激に変化している。

1. 商品市場の変化

①「ソフト化」が進み、第3次産業の比率が圧倒的に高まってきている。ハード設備への投資よりも、ソフト力といわれるクリエイ

ティビティ、ホスピタリティなどのサービス力を高めることが重要になってきている。

②「短サイクル化」。一度つくった商品が選ばれ続けるサイクルが短くなり、新たなニーズに応えられる商品・サービスを短サイクルで生み出していく運動神経のよさが企業経営には求められている。

2. 労働市場の変化

①「流動化」しており、最近転職が当たり前になっている。

②「オープン化」といって、従業員が自社の組織や働き方や給与などについて匿名で書き込みできるサイトが、今はたくさんある。自社の内情が評価される時代になっている。オープン情報の中で労働市場が判断されてしまう。

③「多様化」。働く目的が、ポストやカネを得るところから、生きがいや働きがいに、つまり金銭報酬から感情報酬へと変化してきている。人材の求心力を高めるための対応に変化する必要がある。

3. 資本市場の変化

投資対象が、有形資産から無形資産へと加速して移行している。重ねて、2021年、2023年から、証券取引所や政府からも、上場企業を中心に人的資本情報を含む非財務情報の開示が義務化された。資本市場の中でも、ヒトなどソフトを中心とした「無形資産」が注目されているので、「労働市場」に向き合う必然性は歴然としている。

以上、ヒト、モノ、カネが3つ並列で並ぶ時代ではなく、商品市場でも資本市場についても、労働市場へ適応していかないと企業価値の向上はできない。組織を重要な「投資」対象と捉えて労働市場適応をしていくことは、まさに「人的資本経営」だ。

Ⅱ 労働市場適応に対する 現状と今後

「働き方改革」が当たり前となり、働きやすさについては一定の成果が見られるが、働きがいは右肩下がりという分析結果がある。今後は「働きがい」も含めた改革が必要になる。

今、優秀な人材や専門人材を確保する難易度が上がっている上、獲得単価も高騰している。そこで企業は従業員の定着に目を向けるが、報酬を上げるなどの施策を打ったとしてもその場しのぎにしかならず、多くの企業が悩んでい

る。これを乗り越えるためのポイントは3つある。

Ⅲ 対応すべき3つのポイント

1. 「組織のモノサシ」を用いて現状を定量的・客観的に理解する
商品市場適応にはPL、資本市場適応にはEPSといったモノサシがあるが、労働市場適応にはない。まずは、人的資本経営をはかる「組織のモノサシ」を用いて、現状を定量的・客観的に理解することが必要になる。

「従業員エンゲージメント」を高めるには、①「不満理由の解消」と、②「貢献理由の創造」の2つの側面がある。①は待遇や設備など働く環境の衛生要因で、働きやすさには影響しやすいが、働きがいにはヒットしづらく、給与を上げて満足してもどんどん求めたくなる。②が動機づけ要因と呼ばれ、意欲や働きがいにつながり、私どもからも提唱しているところになる。

従業員エンゲージメントの向上は離職を食い止め、企業成長を実現するカギとなる。働きがいのノイズを除去し、人的資本経営においては定量的なモノサシ、特に従業員エンゲージメントに関するモノサシを使って、不満因子の部分ではなく、貢献欲求を引き出し、働きがいにヒットしてくるようなモノサシを活用することが1つ目のポイントだ。

2. 「期待」を把握する

2つ目のポイントは、従業員の満足ではなく、「期待」を把握し、課題に優先順位をつけることだ。

従業員エンゲージメントを構成するのは4つのP。① Philosophy

(理念、方針)、② Profession (活動、成長)、③ People (人や風土) ④ Privilege (制度や待遇) のどれかに魅力を感じて人は企業を選ぶし、組織を離れる理由もこのどれかに不満を感じて離れる。4つのPすべてを満たす必要はなく、何を軸に従業員を束ねるか。

人的資本経営のエンゲージメントを高めていく上では、この4つの中で何を満たして何を満たさないかを戦略的に考えること（戦略的人事）が成功のカギになる。

3. 従業員エンゲージメントの 状態に合わせた打ち手の設計

エンゲージメントが低いときは何をやってもうまくいかず、エンゲージメントが高いと施策が実行される。組織状態を把握して労働市場適応をする前に、自社のマーケティングをして、状態に合わせた施策を決めることが重要だ。例えば、エンゲージメントの状態が低い組織にはまず信頼を醸成するところからスタートし、その土台ができたら課題に取り組んでもらって基準を上げていく。

Ⅳ まとめ

企業を取り巻く環境の変化に対して「労働市場への適応」が最重要で、働きがいを高めて人材を確保するためには、その場しのぎの対応では解決は難しい。対応のポイントは、①「組織のモノサシ」を使って現状を理解し、②4つのPをベースにしながら従業員の「期待」を把握して課題に優先順位をつけ、③従業員エンゲージメントの状態に合わせた打ち手を設計することになる。

理事会

9月12日（金）15時30分から、ホテルグランテラス富山4階 祥雲で、山下会長はじめ理事12名中8名、監事4名中4名が出席して、理事会を開催した。

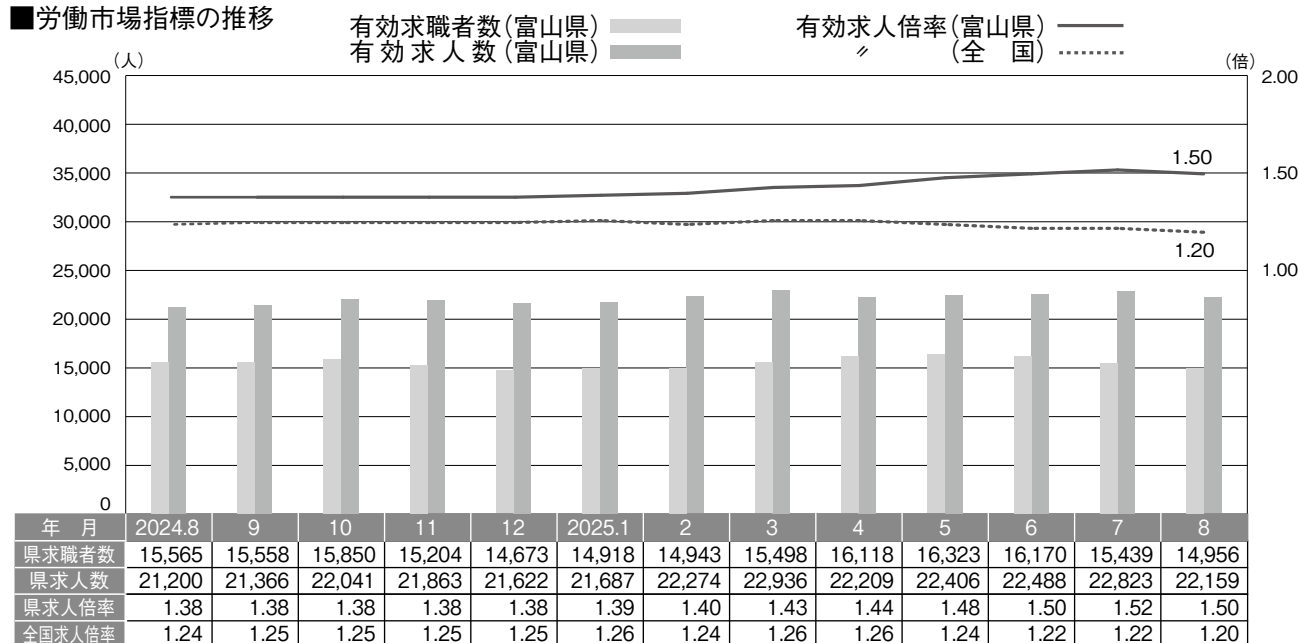
山下会長が議長となり、報告事項として①富山経協2025年度4～8月実績、②下期のスケジュールについて説明があり、15時50分に終了した。

調査報告

2025年 新入社員フォローアップ意識調査

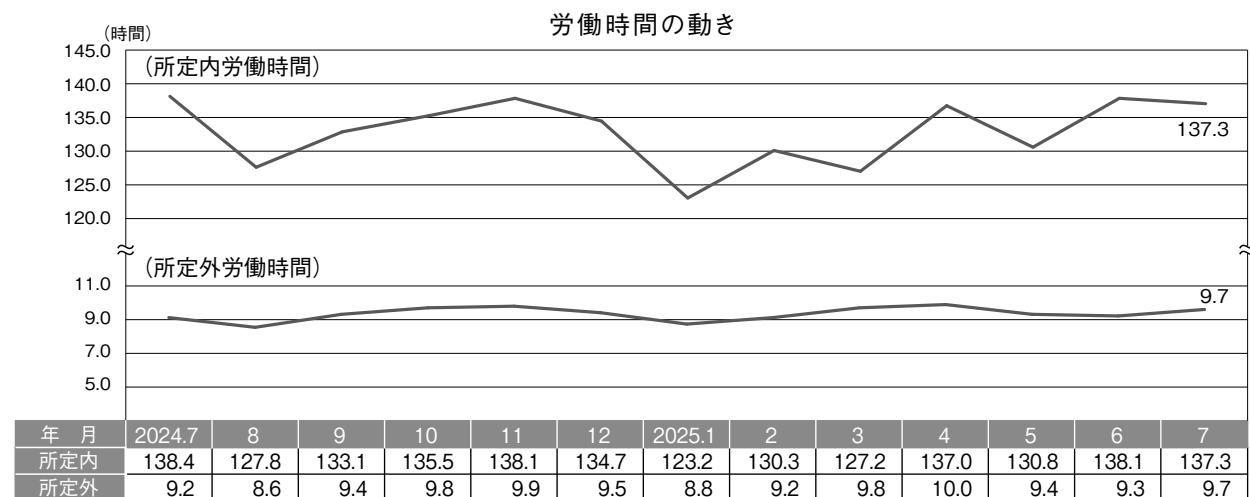
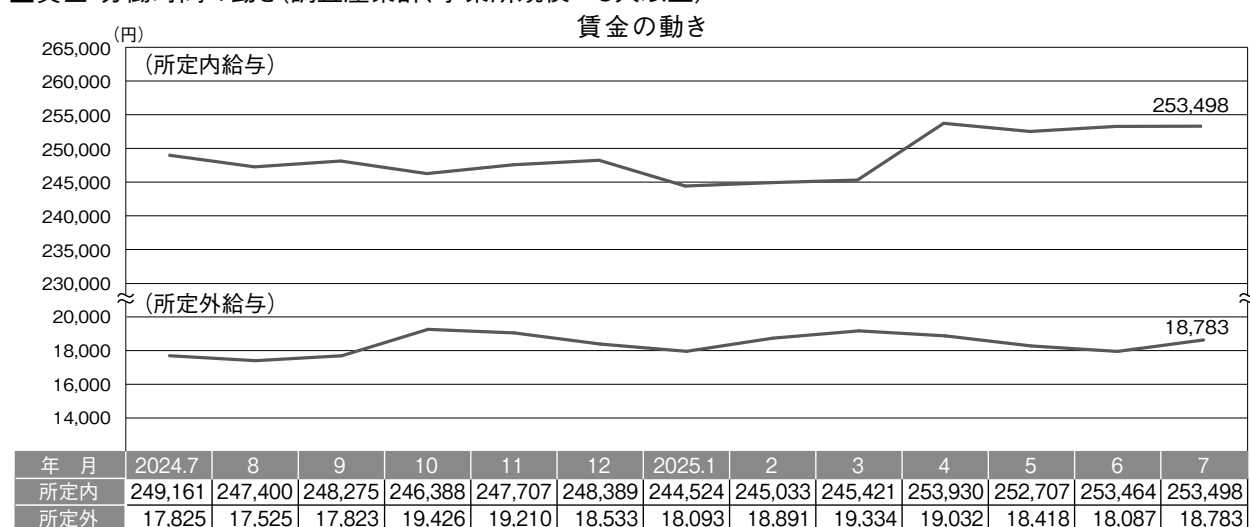
労働指標

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)



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>

お客様の幸せを追求 サポートを強みに成長

株式会社アルゴ
代表取締役

牧 野 健 一 氏



1990年の設立以来、システム開発やITコンサルティングを手がけていらっしゃいます。これまでの歩みをお伺いします。

エンジニアを志し、大学卒業後は化学プラントの建設や設計に携わっていましたが、両親の事情もあり富山へUターンしました。コンピューターは使ったことがなかったのですが、採用面接でコンピューターの仕事に向いていると言われて、北陸通信工業(株) (現・

株)ほくつう)でプログラミングや設計を本格的に始めました。その後、他業種に転職しましたが、技術者として仕事をしたいと起業しました。

当初は元の子会社の下請や、お客様から紹介いただいた仕事などでした。専門学校の講師を引き受けたところ、その講師仲間の仕事を手伝うようになり、東京や大阪の大手システム会社との取り引きが始まり、上場企業のシステム開発

にも携わるようになりました。

自社のパッケージソフトも商品化されています。

創業間もない頃、お米屋さんの古い販売管理システムをオフコンからパソコンに移行する仕事を請け負いました。請求書発行機能なども提案して、お客様がより使いやすいシステムにして導入しました。今ではその時のシステムをベースに、アフターサポートもセットにした「販増^{はんぞう}」というパッケージで、他業種にも展開しています。

他にも、他社の事業再編や後継者不在などで、自動車整備業システムやスーパーマーケット向けシステムをお客様ごと引き継ぎました。知らない業界のシステムで大変でしたが、新たな機能を付けたり、不要なものをカットしたりしてシンプルに使いやすくした結果、汎用ソフトとなりました。

グループウェアの「mielca^{ミエルカ}」は、お客様からスケジュール管理や、顧客管理を使いやすいものにしてほしいと相談を受けて開発したシステムで、事業全体の見える化や、社員間の情報共有を支援します。

こうして、下請中心から徐々にエンドユーザー主体に切り替わってきました。

－ 誠実な仕事の積み重ね －

経営理念に「すべてのお客様が幸せになるサービスの追求」を掲げていらっしゃいます。

創業当初から「依頼通りにプログラムを作る」だけでなく、お客様に寄り添い、悩みを聞き、どんな課題があるのか、何が本当に必要なのかを一緒に考えながら、誠実に仕事に向き合ってきました。

システムは納入して終わりではなく、そこからが本当のお付き合い

いの始まりです。導入が不要だと判断すれば、そのことも率直にお伝えしてきました。

「シンプル・イズ・ベスト」を心がけ、お客様にとって本当に役立つシステムを提供し、お客様の支えとなることが役務だと思っています。

営業活動はどのように？

当社には営業専任はいません。無理な受注をするとトラブルになることが多いので、技術が分かる社員しかお客様とお金の話をしません。お客様のヒアリングから導入支援までを技術者が行うのが当社のスタイルです。

また、パッケージソフトは10年以上前からサブスクリプション型を取り入れています。費用回収には数年かかりますが、多くのお客様に長年使っていただいています。月額費用にはサポート料も入っていて、2ヵ月に一度は訪問し、OSの変更にも対応しています。

－広い視野の社員を育成－

人材育成はどうされていますか。

プログラマーの育成はウェブ研修などを活用し、必ず先輩社員が1人ついてフォローしながら4ヵ月程度かけます。あとは仕事をしながら覚えてもらいますが、当社の一番の商品はサポートですので、お客様との打ち合わせに向

く先輩にできるだけ同行させて、少しずつ自信がつくようにしています。

自分の仕事だけでなく、社内でのどのようなプロジェクトが進んでいるのかにも関心を持ち、常に広い視野で仕事に取り組んでほしいと言っています。ただ、情報共有が十分に行き届いていない点は、現在の課題です。

新たな取り組みとして、今年度から日報に自己評価欄を設け、社員は毎日自分の活動を点数で評価し、上司もそれを確認して評価する仕組みを実施しています。

女性社員は34人中14人と三分の1を超えていらっしゃいます。

当初から、仕事内容も給与も男女の区別はありません。

時短勤務はいつでも選べるようになっています。多くの会社では子どもが3歳になるまでの制度ですが、小学校に上がる頃も大変ですし、当社では高校生のお子さんを持つ社員で時短勤務をしている方もいます。

また、当社では、12年前に県西部の女性を中途採用した時からテレワークを導入しています。県外でテレワークをしている女性社員も意欲的に仕事に取り組み、今では管理職として活躍しています。

今後の目標をお聞かせください。

社員それぞれが独り立ちできる

存在になってほしいと考えています。社名に込めたギリシャ神話の「アルゴ船」に集った英雄たちのように、一人ひとりが自らの力を発揮する英雄となり、多様な力が集まる会社を目指しています。そのために「お客様の業務を理解しなさい」、「外に出たらキョロキョロしなさい」と言っています。例えば飲食店に行った場合は、注文用のタブレットやレジの仕組みを見て、「自分ならどう構築するか」を考えるなど、与えられた仕事以外にもいろいろなことに興味を持ってもらいたいです。「やりたいことがあったら提案しなさい。起業するなら経理、採用の仕方、何でも教える」と言っているのですが、まだそんな申し出はありません。

若い幹部も社員の底上げが必要と感じているようで、中期経営計画で人材育成の構想を立ててくれました。AIがプログラムを作る時代だからこそ、お客様に寄り添い、一緒に解決策を考えられる人しか生き残れないと考えています。

座右の銘を教えてください。

最近は「足るを知る」を意識しています。また、常に「誠実・素直・思いやり」という言葉を大切にしています。

会社概要

株式会社 アルゴ

創業：1990（平成2）年7月

所在地：富山市天正寺1083
カワカミビル

資本金：1,000万円

事業内容：ビジネスコンサルティング、
システム開発（設計・製造）、
運用支援

従業員数：34名（2025年8月現在）

売上高：約4億円（2025年6月期）

事業所：高岡オフィス、関西支店

URL：<https://www.argo-inc.co.jp>

略歴

1959年4月富山市（旧大沢野町）生まれ。1982年東京都立大学工学部卒後、日揮㈱（現・日揮ホールディングス㈱）入社。1985年Uターンして、北陸通信工業㈱（現・ほくつう）などを経て、1990年（南）アルゴを設立、代表取締役就任。



労働法制の改正の動向

一般社団法人日本経済団体連合会

労働法制本部長

鈴木 重也 氏



先の通常国会で可決成立して施行待ちの改正法の内容（Ⅰ）と、現在まさに審議中の法令改正の動き（Ⅱ）について説明する。

Ⅰ 可決・成立した改正法

1. 女性活躍推進法

10年前に施行された時限立法で10年間の延長が決まった。見直しの大きなポイントは、女性の活躍に関する情報公表の充実で、「男女間賃金差異の公表」義務が301人以上の会社から、101人以上の会社にまで拡大し、新たに「女性管理職比率の公表」が101人以上の会社に義務づけられる。

この2つの必須項目が加わることにより、101人以上301人以下の会社は1項目以上を追加して計3項目（現行は1項目）以上の公表、301人以上の会社は計4項目（現行は3項目）以上の公表が求められる〈2026年4月1日施行〉。

2. 労働施策総合推進法

「カスタマーハラスメント対策の強化」と「就活等セクハラ対策の強化」が大きなポイントになっている。施行日は政令で決まるが、2027年10月が想定される。

（1）カスタマーハラスメント対策

カスタマーハラスメントは、①顧客、取引先、施設利用者その他利害関係者による、②社会通念上相当な範囲を超えた言動、③労働者の就業環境が害されること、この3つ全てを満たすものと法律で定義する。このうち②については言動の内容と手段・態様の2つの

ファクターで総合判断することになっているが、判断が難しい。

事業主が講じなければいけない措置義務としては、①カスハラに対する対応方針を明確にして周知啓発、②カスハラを受けた社員からの相談に適切に対応、③職場におけるカスハラ事後に迅速かつ適切な対応をする、④プライバシーへの配慮という内容で、基本的にはパワハラ等の措置義務と同じ。

カスハラ対策は、消費者と直接取引がある会社では進んでいるが、B to Bであっても取引先からカスハラがある場合もあるので、全ての会社が対象となる。

（2）治療と仕事の両立支援対策

2026年4月1日施行の努力義務だが、疾病を理由に退職した人の4人に1人は最初の治療が始まる前に退職しているので、各社で取り組まれている両立支援の内容を周知することが重要だ。厚労省が作る両立支援ガイドラインを参考にされるとよい。

3. 労働安全衛生法

（1）個人事業者等に対する

安全衛生対策

労働者を保護する法だが、法の保護対象や義務主体として「個人事業者等」を定義した。

建設業、造船業、製造業は既に製造現場などで発生する混在作業に関して連絡調整義務が課されているが、業種（仕事）を超えて荷さばき場などへ出入りする運送業者などへの対応も義務づけられる〈2026年4月1日施行〉。その他の

業種でも、混在作業が行われる場所を管理する事業者には、作業間の連絡調整等の必要措置が義務づけられる〈2027年4月1日施行〉。

労働者の死傷病報告に類する形で、個人事業者等の業務上災害の報告制度が創設される〈2027年1月1日施行〉。報告対象は休業4日以上の上の重篤なものに限られ、報告義務者は直近上位の特定注文者となるが、荷さばき場などでは発注運送業者はいないため、災害発生場所管理事業者が監督署に報告することになる。

（2）ストレスチェック

ストレスチェックは現在、50人未満の事業所には義務でないが、恐らく2028年4月1日から義務になる。施行日は今後政令で決まる。

（3）化学物質の危険性・有害性

情報の通知制度

化学物質管理の大きな見直しが行われた。今までは特定の物質について局所排気装置を設置すれば法令遵守となっていたが、セーフティデータシート（化学物質の成分や危険性を書いた資料）を基にリスクアセスメントをし、必要対策を取る仕組みに変わった。

この新制度の下で重要なのが危険性・有害性情報の流通で、通知義務違反には罰則を設け、必須通知事項が増える。施行は今のところ2030年4月1日の予定。

（4）高齢者の労災防止努力義務

高齢者の労災防止が努力義務となる〈2026年4月1日施行〉。年齢別の労災発生状況は、50歳を超

えるとぐんと上がる。これは全産業に共通し、なおかつ高齢になるほど休業期間が長くなる。厚労省が2020年に公表した「エイジフレンドリーガイドライン」を参考に取り組んでいただければと思う。

II 審議中の法令改正の動き

1. 労働基準法の見直し

2018年施行の働き方改革関連法は、施行5年経過で見直しを検討することになっている。現在、労働政策審議会で議論がされているが、規制強化の内容が多い。

(1) 14日以上連続勤務の禁止

「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨を労基法に盛り込むことが考えられている。しかし、トラブル発生時などの際には13日を超えざるを得ないケースもあり、私どもは実態を十分踏まえてほしいと言っている。

(2) 法定休日の特定

現在は法律で週1回休日確保となっているが、これを、あらかじめ特定した法定休日で確保することにルール変更する。ワーク・ライフ・バランスの観点からも良いので、問題なく措置されるだろう。

(3) 勤務間インターバル制度

終業から翌日の始業まで一定時間置く仕組み。2018年当時、使用者側は上限規制と同時の義務化は影響が大きいと反対し、労働時間設定改善法で努力義務となっている。EUではこのインターバルを11時間置くことが義務化され、連合も原則11時間のインターバル義務化を主張している。経団連では、様々に11時間を確保できないケースがあり、柔軟な仕組みを考えないといけないと主張している。インターバルを確保できなかった時は翌月に代休を取るなど緩やかに

運用している企業が多くあり、そういう実態に合った仕組みにしてほしいと強く言っている。

(4) 副業・兼業の割増賃金算定

割増賃金算定の時に本業と副業先の時間が通算されるが、私どもは、残業は会社側が命じたことの対価として割増賃金を払うのが趣旨であり、副業は本人が自主的に行っているため、労働時間の通算は趣旨が違っていると主張している。

(5) フレックスタイム制

テレワークの日と通常労働日が月の中で混在する場合、フレックスタイム制は活用できない。柔軟な働き方は効率的な運用につながるという声もあり、私どもは規制改革要望を出している。

(6) 過半数代表者の選出手続き

過半数代表者を選出するときの手続が強まる方向で議論がされている。例えば労使協定に盛り込みたい内容を、代表選出をする前に会社側が示すことなどが検討されている。しかし、代表者選出の際にはまだ内容が決まっておらず、労使で話し合っただけという場合もあるだろうから、我々は過度な規制強化には懸念を示している。

2. 同一労働・同一賃金法制

省令改正とガイドラインの見直しが想定される。

省令改正については、パート・有期雇用労働者が正社員との処遇の違いについて説明を求めた際、会社は説明する義務がある（パート有期法14条2項）。このことを、採用あるいは更新のタイミングで、説明を受ける権利があるという労働条件を明示すること（プッシュ型周知）が項目に追加される方向で議論されている。

ガイドラインの見直しでは、①転居を伴う配置転換での住宅手当

と、②夏期・冬期休暇については、正社員と同一にするよう記載する方向での議論がされている。③福利厚生も、現在は診療所や保育所、保養施設といったものは、派遣社員は派遣先の配慮義務となっていて、パート・有期の方も同じ扱いの方向での議論が進んでいる。

3. 労災保険制度

7月30日に中間報告が発表され、遺族（補償）年金について、夫と妻で支給要件が違っている差違を解消することなどが盛り込まれた。

メリット制は、企業規模100人以上の一定条件の会社は、過去3年間の労災発生状況・給付額に応じて、4年目の保険料が最大4割安く、あるいは4割高く払う仕組みである。労働側は、労災隠しを助長するのでメリット性をなくせと主張しているが、企業側としては一定の労災防止効果があるので、制度を維持していきたい。

4. 一般健康診断の検査項目

来々、「一般健康診断問診票」に女性特有の健康課題（月経困難症、月経前症候群、更年期障害）についての質問項目が追加され、必要な人には検診機関から情報提供と、受診が促される。

5. 熱中症対策の強化

6月に熱中症対策の規制が強化された。熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、あらかじめ報告体制を定めて関係作業者に周知し、症状悪化を防止するための措置内容や手順を定めて周知することが義務になった。

厚労省は今後、もう一段の規制強化を検討しているようである。私どもとしては、措置義務化の効果や、企業の対応実態を見極めて検討してほしいと言っている。

富山県の最低賃金

[効力発生日：2025年10月12日]

年齢や雇用形態などにかかわらず、富山県内の事業場で働くすべての労働者に適用されます。

最低賃金が設定された1972年以降、過去最大の引き上げ額で、
1,000円を超えるのは初めてです。



業務改善助成金の概要

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

1. 対象事業者

- ・中小企業・小規模事業者であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
 - ・事業場内最低賃金が改定後の地域別最低賃金額未満までであること
 - ・解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと
- 以上の要件を満たした事業者は、申請書や見積書のほかに、事業実施計画（設備投資等の計画）や賃金引き上げの結果を、（工場や事務所などの労働者がいる）事業場ごとに申請いただきます。

2. 対象となる設備投資など

助成対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、助成対象となる経費が拡充されます。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	・国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	・顧客管理情報のシステム化

■ 問い合わせ先

業務改善助成金コールセンター

TEL：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

出典：厚生労働省＜令和7年度業務改善助成金のご案内＞
＜令和7年度業務改善助成金を一部変更します＞

富山県賃上げサポート補助金の概要

～生産性向上・賃上げの取組みを支援します～

物価高騰等の影響が続く中、県内中小企業等が継続的に賃上げを実施するためには、適正な価格転嫁のもと、DXや省エネ、人への投資等による生産性向上が必要不可欠です。

「富山県賃上げサポート補助金」は、国の業務改善助成金への上乘せ補助により、県内事業者の生産性向上・賃上げの取組みを支援します。

1. 補助対象者

業務改善助成金の交付決定額通知を受けた事業場規模30人未満の事業者

2. 補助対象経費・期間

(1) 補助対象経費

業務改善助成金の対象経費支出済額

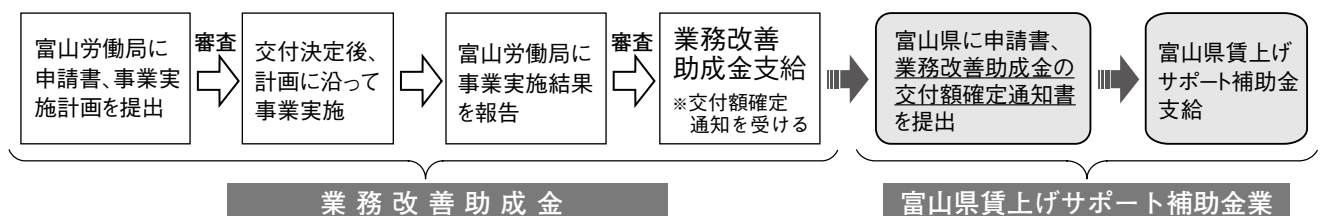
(2) 補助対象期間

2023年4月1日以降に富山労働局に交付申請を行い、2026年2月27日までに交付額確定通知を受けたもの

3. 補助率・補助上限額

補助対象経費の10分の1 (上限額：国の助成上限額の10分の1)

4. 業務改善助成金・富山県賃上げサポート補助金支給までの流れ



■ お問い合わせ先

富山県商工労働部多様な人材活躍推進室人材確保推進課

TEL：076-444-8897 E-mail：atayonajinzai@pref.toyama.lg.jp

出典：富山県 <「富山県賃上げサポート補助金」のご案内>

「人事・労務出前相談室」のご案内 <初回無料>

会員企業の皆さまを対象とした、人事・労務に関する出前相談を、初回無料でお受けいたします。

- 担当 社会保険労務士 島崎裕美子 氏（島崎裕美子社会保険労務士事務所）
- 実施場所 会員企業事務所 ※富山経協事務所内での相談をご希望の方は申し出て下さい。
- 相談時間 1時間30分以内
- 料金 初回無料
- 申込方法 ①当協会ホームページトップページ「お知らせ」に掲載の「相談申込書」をダウンロード後、相談内容を記載頂き、FAXまたはEメール(roumu-soudan@toyama-keikyo.jp)でお申し込み下さい。
②希望相談日については、「申込日」の1カ月後から日付でお願いします。また、第三希望までご記入下さい。

■ お問い合わせ先 (一社) 富山県経営者協会 (上田・小森) TEL. 076-441-9588

2025(令和7)年度 両立支援等助成金について

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、以下の取組を行った中小企業事業主の皆さまを応援する助成金です。

1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種 別	要 件	支給額
①	第1種 男性の育休取得	対象労働者が子の出産後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	第2種 男性の育休取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP&50%達成 等	60万円

第2種は1事業主につき1回限りの支給です。

第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請はできません。

第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給できません。

2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合などに受給できる助成金です。

	種 別		要 件	支給額
①	介護休業		対象労働者が介護休業を取得&職場復帰	40万円
②	介護両立支援制度		A：制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用	20万円
			B：制度を2つ以上導入&対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円
③	業務代替支援	(1)新規雇用	介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
		(2)手当支給等	A：介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
			B：介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円

支給額は、休業取得/制度利用者1人当たり。①～③それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり。

3 育児休業等支援コース

円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種 別	支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

4 育休中等業務代替支援コース

まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、または代替要員を新規雇用（または派遣で受入）した場合に受給できる助成金です。

	種 別	要 件	支給額
①	手当支給等 (育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に 手当を支給	最大140万円 (A+B) うち最大30万円を先行支給！ A 業務体制整備費：最大20万円 B 業務代替手当 ：最大120万円(手当支給総額の3/4)
②	手当支給等 (短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に 手当を支給	最大128万円 (A+B) うち最大23万円を先行支給！ A 業務体制整備費：最大20万円 B 業務代替手当 ：最大108万円(手当支給総額の3/4)
③	新規雇用 (育児休業)	育休取得者の業務代替要員を 新規雇用または派遣で受入	最大67.5万円（代替期間に応じた額を支給） 最短（7日以上14日未満） ： 9万円 最長（6ヵ月以上） ： 67.5万円

①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度等を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合に受給できる助成金です。

支給要件	支給額
制度を2つ導入し、対象者が制度利用	20万円
制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

1事業主1年度5人まで。

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

NEW

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

支給要件	支給額
不妊治療のための両立支援制度を 5日（回）利用	30万円
月経に起因する症状への対応のための 支援制度を5日（回）利用	30万円
更年期に起因する症状への対応のための 支援制度を5日（回）利用	30万円

それぞれ1事業主当たり1回限り。

出典：厚生労働省・都道府県労働局

＜2025（令和7）年度両立支援等助成金のご案内（2025年4月作成リフレットNo.8）＞

事業活動報告

2025年8月9日～10月8日

(O L)＝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「講演会・定例委員会」	人事・労務政策	8月28日(木)	富山電気ビル	20名
	教育委員会「定例委員会・勉強会」	教育	8月29日(金)	富山経協・研修室	26名
	理事会		9月12日(金)	ホテルグランテラス富山	12名
	富山地区会員懇談会		9月12日(金)	ホテルグランテラス富山(OL)	203名
	環境委員会「定例委員会」	環境	9月19日(金)	富山経協・研修室	15名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	9月26日(金)	富山経協・研修室	31名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	9月29日(月)	富山電気ビル	9名
	経営企画・IT委員会「セミナー・定例委員会」	経営企画・IT	9月30日(火)	富山経協・研修室 (OL)	33名
会員交流	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	9月27日(土)	呉羽カントリークラブ	20名
講座・セミナー	人事・労務管理セミナー(第2回)	人事・労務政策	8月19日(火)	富山経協・研修室	19名
	女性社員スキルアップセミナー	教育	8月20日(水)	富山経協・研修室	46名
	女性社員スキルアップセミナー<追加開催>	教育	8月21日(木)	タワー111ビル2階会議室2	18名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	8月21日(木) 9月4日(木)・18日(木) 10月2日(木)	富山経協・研修室 タワー111ビル2階会議室1	28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26日(火) 9月16日(火)・17日(水) 10月7日(火)	富山経協・研修室 とやま自遊館	16名
	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	8月28日(木)	富山経協・研修室	41名
	IE手法による生産現場の改善セミナー	品質管理	9月5日(金)	富山経協・研修室	32名
	ISO14001内部監査員養成講座	環境	9月9日(火)・10日(水)	富山経協・研修室	47名
	労働法実務講座(第2回)	人事・労務政策	9月11日(木)	富山経協・研修室 (OL)	21名
	新入社員フォローアップ研修【A日程】	教育	9月17日(水)	タワー111ビル4階ギャラリー	38名
	新入社員フォローアップ研修【B日程】	教育	9月18日(木)	タワー111ビル4階ギャラリー	25名
	自部門戦略立案研修	教育	9月24日(水)・25日(木)	富山経協・研修室	14名
	労務管理実務講座(第1回)	人事・労務政策	10月1日(水)	富山経協・研修室 (OL)	13名
	管理職基礎コース	教育	10月3日(金)	富山経協・研修室	44名
	職場リーダー実践コース	教育	10月7日(火)・8日(水)	タワー111ビル4階ギャラリー	56名

委員会活動

総務交流委員会

■定例委員会

9月29日(月)、水谷委員長はじめ9名が出席し、富山電気ビルにて開催した。

水谷委員長の挨拶の後、事務局より2025年度事業の実施状況(定例委員会、各種調査結果等)について報告があった。

次に、2025年度今後の事業活動計画について、事務局から説明の後、協議を行い、審議内容にて、現在募集中のボウリング大会や施設見学会への参加依頼があった。

最後に山田副委員長が閉会の挨拶をして、終了した。



委員会活動

■第130回 富山経協ゴルフコンペ

9月27日(土)、呉羽カントリークラブ・日本海コースで、北陸電気工事(株)水谷委員長をはじめ20名の参加を得て開催した。青空の下、水谷委員長による挨拶の後、参加者はアウト3組・イン3組でスタートした。

プレー終了後の懇親会は、富山電気ビルディング(株)山田副委員長の挨拶・乾杯で始まった。お互いのショットに話が弾み、和やかな雰囲気の中で親睦を深めた。成績発表では、名前が呼ばれる度に歓声上がるなど、お互いの健闘を

称え合う姿が見られた。北日本放送(株)島谷副委員長から「総務交流委員会主催事業のゴルフやボウリングなどを通して更なる会員交流を」と呼びかけがあり、閉会した。

主な成績は下記の通りで、富山電気ビルディング(株)の山田氏が優勝した。

<上位成績>		氏名(敬称略)	会社名
優 勝	山田 岩男	富山電気ビルディング(株)	
準優勝	松原 隆光	(株)ピア	
3 位	森田 孝一	日本海建興(株)	
4 位	西川 博志	(株)日本空調北陸	
5 位	岡崎 智洋	第一生命保険(株)富山支社	



優勝の山田氏

人事・労務政策委員会

■定例委員会

8月28日(木)、大門委員長はじめ20名が出席して、富山電気ビルで開催した。

第1部の「講演会」では、(一社)日本経済団体連合会 労働法制本部長 鈴木重也氏が「労働法制の改正の動向」と題して講演を行った。法改正のスケジュール、既に可決成立した女性活躍推進法等の改正法、現在審議中の労働基準法等の改正の動きについて説明した。(講演要旨は8・9頁に掲載)

第2部の「定例委員会」は、大門委員長の挨拶の後、事務局から、6月の第1回委員会以降に新たに委員になられた方を紹介し、出席の朝日印刷(株)江幡氏が挨拶した。続いて事務局より、12月12日の第3回定例委員会では富山県の「企業と従業員のウェルビーイング創出事業」により「男性育休の取得促進、男性の家事参画推進」について、社会保険労務士の岡本氏が講演することなど、今後の講座、部会等の予定について説明した。委



員長より補足として、2026年度の事業活動計画骨格(案)は、事務局で仕分け整理をしてから策定し、第3回定例委員会で審議する旨の説明がなされた。

教育委員会

■定例委員会

8月29日(金)、品川委員長はじめ26名が出席して富山経協・研修室で開催した。

第1部の「定例委員会」は、品川委員長による開会挨拶の後、幹事・委員の交代を報告し、次に2025年度の事業活動の中間報告及び今後の活動について協議した。研究会テーマ「企業内でのキャリアデ

ザインの状況と推進」について、河内部会長が中間報告をした。

第2部は、(一社)中部産業連盟経営革新コンサルティング部主任コンサルタントの小久保宏樹氏を講師に「組織の多様性を活かすためのキャリアデザイン」と題し、勉強会を開催した。

次回の委員会は12月9日(火)に、人的資本に関する先進事例と



して新東工業(株)の事例発表会と併せて開催することを確認した。

品質管理委員会

■ 定例委員会

9月26日(金)、舟木委員長はじめ31名が参加して、富山経協・研修室において開催した。

第Ⅰ部の「定例委員会」では、舟木委員長が開会挨拶を行った後、2025年度9月までの事業活動状況と今後の事業活動予定について報告した。今後の予定では、10月7日(火)・8日(水)に「県外企業見学研修会」を開催し、兵庫県の(株)ダイセル播磨工場と EXPO2025

大阪・関西万博を見学、12月5日(金)は定例委員会と合わせて講演会・グループディスカッションを開催、2026年2月16日(月)は定例委員会と合わせて勉強会を開催予定であることなどを報告した。

第Ⅱ部の「事例発表会」では、オーアイ工業(株)「品質改善活動報告／マチパンククレーム削減の取り組み」、(株)富山村田製作所「富山村田製作所での品質改善活動／人材育成の取り組み紹介」の2社の事



例を発表いただき、各社の品質管理に関する取り組みについて理解を深めた後、質疑応答を通して活発な意見交換を行った。

環境委員会

■ 定例委員会

9月19日(金)、富山経協・研修室において、林委員長はじめ委員15名が出席して開催した。

林委員長の挨拶、委員交代の報告後、事務局より2025年度の事業報告および今後の事業計画について説明した。計画では、10月20日(月)・21日(火)に「県外企業見学研修会」を開催し、滋賀県のパナソニック(株)「草津工場」と福井県の北陸電力(株)「敦賀火力発電所」

を見学すること、10月30日(木)にT-Messe2025で富山県との共催で「サーキュラーエコノミーセミナー」を実施すること、12月11日(木)に定例委員会と合わせて富山県機電工業会と共催で「事例発表会」を併催すること等を報告した。

引き続き「委員相互の情報交換」を実施し、5人3班に分かれ「カーボンニュートラル・脱炭素関連」「エネルギー関連」「サーキュラーエコノミー・3R関連」「その他環



境関連(自社PRを含む)」の4つのテーマについて、各社の取組状況や事例を紹介し合い、情報交換を行った。

経営企画・IT委員会

■ 定例委員会

9月30日(火)、定例委員会に合わせ、富山県との共催によるセミナーを、富山経協・研修室で開催した。

第1部のセミナーは、会場に16名、オンラインで17名が参加して、(株)ワーク・ライフバランスのワーク・ライフバランスコンサルタント 山崎純平氏が「人手不足を乗り越える！心理的安全性で実現する柔軟な働き方とは」と題して講演した。人手不足という厳しい経営

環境の中で、生産性向上と社員エンゲージメントを同時に高める柔軟な働き方の実現方法を、豊富な事例を交えながら解説した。

第2部の定例委員会は、萩中委員長はじめ14名が出席して開催した。萩中委員長の挨拶の後、事務局より2025年度事業中間状況について報告した。次に情報交換会(活動紹介)について説明し、最後に次回審議事項となる第2回経営課題調査テーマ、来期協会活動テーマについて事前説明をした。次回



の委員会は11月14日(金)富山地方鉄道にて情報交換会(企業活動紹介)を併催する。

階層別研修

■新入社員フォローアップ研修

9月17日(水)のA日程に38名、18日(木)のB日程に25名の新入社員が参加し、タワー111ビル4階ギャラリーで開催した。

本研修は2025年度入社の新入社員を対象に、仕事に対する不安・悩みを解消し、前向きな発想とエネルギーを引き出すことをねらいに開催した。

初めに社会人生活の半年間を一度立ち止まって自分の現状を振り返り、上手くいったことや上手くいかなかったこと、悩みごとについて、今後どうすれば仕事を上手く進められるのか、主体的に行動

していくにはどうすればいいのかなど同じグループの受講者同士で共有し意見交換した。受講者は悩みを共有することで、悩んでいるのは自分だけではないことを知って、各々励まされていた。その後、(公財)日本生産性本部 主席経営コンサルタントの林正和講師から、①コミュニケーションと報告・連絡・相談の要点、②上手な仕事の進め方、③リーダーシップを発揮するビジネスパーソンのある方について学んだ。演習では日常事例を用いてPDCAサイクルによる問題解決の進め方を学び、自ら課題を整理し自立的に仕事を



を進めることを学んだ。最後に、本研修で学んだことを自社で活用するために「実践活用シート」を作成し、半年後のアクションプラン(個人目標)を策定した。受講者は演習や意見交換を通して、仕事に対する悩みを整理し、前向きになれる学びを得て、笑顔で終了した。

■自部門戦略立案研修

9月24日(水)・25日(木)、14名が参加して、富山経協・研修室で開催した。本研修は、部長職等の部門長、経営戦略・企画部門の方を対象に、戦略立案に必要なスキルや情報収集方法の習得、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としている。

(公財)日本生産本部主席経営コンサルタントの村岡伸彦講師は、

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(基本概念の理解、策定アプローチの理解)、②経営理念・経営ビジョンの確認、経営環境分析、部門戦略テーマの検討、③競争環境分析(5フォースモデルによる競争環境の分析)、④事業ドメインと部門戦略目標の設定(事業ドメインの検討、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



て講義し、受講者は事前課題と研修当日のグループ演習を通じて意見交換をしながら理解を深めた。最後に、策定した部門戦略を各々全体で発表した。

■管理職基礎コース

10月3日(金)、44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24日(火)・25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～9月の3か月の間、職場で実践した内容をグループ内で共有し、受講者8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鶴見誠勇氏は、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。

■第1回職場リーダー実践コース

10月7日(火)・8日(水)、56名が参加して、タワー111ビル4階ギャラリーで開催した。

講師の(公財)日本生産性本部経営コンサルタントの澤倉光仁郎氏が、企業や組織をとりまく環境変化への対応力強化の必要性とその中で職場リーダーの果たすべき役割について講義し、活発な意見交

換を通して理解を深めた。この中で、①目標の達成に導く実践的な展開方法(PDCA手法)を修得すること、②職場リーダーとしてのリーダーシップと部下の性格等に応じた育成の考え方・スキルを身につけること、③部下育成技術としての交流分析やコーチング技法に関する理解と実践力を強化すること、④メンタルヘルスを推進す



る上でのリーダーシップ発揮の要点と方法について学んだ。

共 通

■女性社員スキルアップセミナー

8月20日(水)に46名、21日(木)に18名が参加して、富山経協・研修室及びタワー111ビル2階会議室2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、「言語化」をキーワードに、①コミュニケーションスキル(話す、傾聴)のポイント、②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、自分自身を棚卸しし、自己肯定感を高めるため、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多く取り入れながら学んだ。



参加者NOTES

「女性社員スキルアップセミナー」 を受講して

株式会社ユニゾーン
管理部管理課

山本 妃菜



このセミナーを受講し、特に心に残った学びが3つあります。

1つ目は、コミュニケーションの大切さです。仕事において「報連相」は欠かせませんが、それを円滑にするためには、普段からのコミュニケーションが土台になると学びました。業務の効率化やミスの防止、仕事のやりやすさに繋がります。挨拶や感謝もコミュニケーションの一部です。つい照れくささや面倒くささから言わずに終わらせてしまうこともあります。今後は意識的に言葉にしていこうと思います。

2つ目は、傾聴の重要性です。ワークでは、聴き手役が話し手役にインタビューし、オブザーバー役が聴き手の様子を観察しました。普段は話し手に注目しがちですが、聴き手に視点を当てることは新鮮でした。傾き方や質問の仕方に対してフィードバックを受けることで、聴き方の姿勢が相手に与える影響を実感しました。上手に話を聴くことで信頼感を与え、相手にとっても仕事が進めやすくなります。態度や表情に気を配り、話しやすい雰囲気づくりを心がけたいです。

3つ目は、自己理解です。グループで「人生すごろく」を行い、小学校時代からの経験を振り返りました。好きだった教科や思い出の行事を語り合いながら、共感したり、自分の歩みを見つめ直したりしました。その中で、自分の強みや自分らしさが現在にどう結びついていくのかに気付くことができました。ゲーム感覚で楽しく取り組めた一方で、深い自己理解にもつながる有意義な時間でした。

初対面で業種や経験も異なる方々とのグループワークだからこそ、自分自身を客観的に見つめ直すことができました。日常では忘れがちな大切な視点を思い出し、日頃の言動や態度を振り返る機会となりました。今回の学びをこれからも思い返し、スキルアップに繋げていきたいと思っています。

■ なぜなぜ分析活用セミナー ＜ブラッシュアップコース＞

8月28日(木)、21社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、「なぜなぜ分析」を活用しているがうまく使いこなせていない実務者を対象に、うまく活用できない原因を理解し、より高いレベルで活用していくためのポイントを学ぶとともに、演習を通したブラッシュアップを図り、自身のスキルアップだけでな

く、職場メンバーの育成に繋げることも狙いとしている。

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し、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。その上で、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を確認するなど、展開する際のポイントを解説した。



最後に、受講者が共通認識できる身近な事例を用いて、講義で学んだ内容を活かしながら、チェックシートを用いたグループ演習で展開方法を学んだ。

■ ISO14001内部監査員養成講座 ＜9月開催＞

9月9日(火)・10日(水)の2日間にわたり、11社47名が参加して富山経協・研修室で開催した。

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 船井勲氏が担当し、1日目は内部監査を行う上で必要な監査規格を学ぶ座学を中心に行われた。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、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について学んだ。最後に修了試験を行い、受講者全員が無事修了証を手にした。



労 務 管 理

■ 労働法実務講座(第2回)

9月11日(木)に「2025年6月改正労働施策総合推進法・女性活躍推進法のポイント～女性活躍のさらなる推進及び職場におけるハラスメント対策の強化～」と題して、会場12名、オンライン9名の計21名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の第一芙蓉法律事務所の木下潮音弁護士は冒頭、2001年9月11日に発生したアメリカ同時多発テロ事件の際の実例をもとに、海外赴任のリスクマネジメントについて話した。

その後、2015年に安倍政権によ

り女性活躍推進法が成立したが、女性活躍の更なる推進が求められていることや、職場におけるハラスメントはあってはならないことであり、カスタマーハラスメントや就活生に対するセクシャルハラスメントが社会的に問題となっており、更なる対策強化が求められているとし、カスタマーハラスメントやセクシャルハラスメントに関する企業責任について、実際の判決や事件などを元に説明した。

また、女性活躍推進法の改正により、従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上



の企業に公表義務が拡大されるとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表が義務付けられたとの説明があった。

受講者からのアンケートでは、良い評価をいただくなど、有意義な講義であった。

講座・セミナー

■人事労務管理セミナー

8月19日(火)、15社19名が参加して、富山経協・研修室において「自社の人事制度・運用分析セミナー」と題して開催した。

講師の(公財)日本生産性本部雇用システム研究センター研究主幹村上和成氏は、人事制度とは、社員が仕事を通して最大限に能力を発揮して業績貢献を目指す仕組み

であり、会社における居場所を決める「資格制度」、仕事・評価基準に基づいて行われる「人事評価制度」、その結果としての「賃金制度」の3つの主要なシステムから成り立っているとの説明があった。

隣席同士での人事制度に関する意見交換や、講師から受講者への質問などを交えながら、質疑応答においても積極的に多くの質問が



なされるなど非常に有意義なセミナーであった。

■労務管理実務講座

10月1日(水)、全5回シリーズの第1回目を、受講者13名(会場2名、オンライン11名)が参加して富山経協・研修室で行い、11月26日(水)まで隔週で開催する。

第1回目は、講師の島崎裕美子社会保険労務士が「企業経営における労務管理」と題して、①労務管理に関連する法律、②就業規則等の整備、③労務経営管理の懸案

事項－法改正情報－について、分かりやすく解説した。

第2回目(10月15日(水))、第3回目(10月29日(水))は、島崎講師が「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」と題して、改正点や留意点について解説する予定となっている。

第4回目(11月12日(水))、第5回目(11月26日(水))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」について「その1」「その2」として解説する予定となっている。

生産管理

■「IE手法」による

生産現場の改善セミナー

9月5日(金)、来場21名・オンライン11名の計32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 チーフ・コンサルタントの大塚寛弘氏は、IEとは職場における「ムダ・ムラ・ムリ」を省き、楽に・早く・適時・適量を・

安く・よい品質の製品やサービスを提供することを助ける技術であるとした上で、改善の4原則(E C R S)や動作経済の原則など、ムダの発見と排除の考え方について講義した。また、IE手法を用いた改善の進め方の基礎として、「稼動分析」、「作業分析」、「連合作業分析」、「段取り替え改善」について、演習を通じて理解し、ム



ダの分析と改善の進め方など改善のポイントを学んだ。

会員の動き

(50音順)(敬称略)

■代表者の変更(窓口代表者)

三進運送株式会社

代表取締役 向 祐一朗(前:谷内田泰治)

株式会社ナチベアリング製造

代表取締役 宮谷内初雄(前:高田和宏)

日本カーボンエンジニアリング株式会社

代表取締役社長 専甫 裕一(前:香山豊彦)

日本生命保険相互会社富山支社

支社長 松平 好治(前:中嶋 徹)

■役職位の変更(窓口代表者)

伏木海陸運送株式会社

取締役会長 大門 督幸(前:代表取締役社長)



表紙の花 ローゼルソウの果実

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

肥厚した萼をハイビスカス・ティーに

ローゼルソウ、またはローゼルという名前に馴染みはないかもしれませんが、これを原料とするハイビスカス・ティーという名前は聞いたことがあるのではないのでしょうか。

ローゼルソウはアオイ科の植物で、フヨウやオクラと花の形が似ています(写真)。ハイビスカス・ティーに用いられるのは、花が終わった後の、萼や苞が厚く肥大して真っ赤になった部分です。

このまま生食したり、ジャムやゼリーに加工したりもできますが、タネのある中の子房を除去して熱湯を注ぐと真っ赤なホット・ハイビスカス・ティーに、それを氷で冷やすとアイス・ハイビスカス・ティーが出来上がります。

クレオパトラのサプリメント

ハイビスカス・ティーの鮮やかな赤色は、抗

酸化物質ポリフェノールの一種であるアントシアニン色素の色で、体内で悪さをする「活性酸素」の生成を抑える効果があるといわれます。ビタミン、ミネラル、クエン酸が豊富で美容と健康に良いとされ、カリウムも多く含むため利尿作用があり、むくみや肌荒れ改善にも良いといわれます。このため、収穫した萼を乾燥させたものは、ハーブティーのハイビスカスとして販売されています。

古代インドやエジプトでは、王族が不老長寿の秘薬としていたという話があり、かのクレオパトラも愛用していたと伝えられています。「絶世の美女」の美容と健康のサプリメントだったのかもしれません。



ローゼルソウの花 ▶

きっとみつかる
いい人、いい仕事



job sanko
ジョブ産雇

「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



公式
キャラクター
サイジョブさん

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

おしらせ

11月7日(金)

東部地区会員懇談会

場 所：ホテルグランミラージュ 2階 天翔の間 (魚津市吉島1-1-20)
電話(0765)24-4411

16:00～17:30 懇親会：テーマ「『組織』と『従業員』を守るカスハラ対策」

講 師 株式会社マネジメントサポート

代表取締役 古谷 治子 氏

17:40～19:00 懇親会

事業予定

2025年 10月16日～12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	11月 7日(金)	16:00～19:00	東部地区会員懇談会 上記おしらせ参照		ホテルグランミラージュ
	11月14日(金)	14:00～17:40	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	富山地方鉄道(株)
	11月17日(月)	13:30～15:00	教育委員会「幹事会」	教 育	タワー 111ビル2階研修室
	11月17日(月)	15:00～16:30	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	タワー 111ビル2階会議室2
	11月18日(火)	16:00～17:00	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	タワー 111ビル2階会議室2
	11月26日(水)	16:00～17:00	環境委員会「幹事会」	環 境	タワー 111ビル2階研修室
	12月 5日(金)	14:00～17:45	品質管理委員会 「定例委員会・講演会・グループディスカッション」	品質管理	富山経協・研修室 OL タワー 111ビル 3階スカイホール
	12月 9日(火)	14:00～17:00	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山経協・研修室 OL
	12月 9日(火)	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
	12月11日(木)	15:00～17:10	環境委員会「事例発表会・定例委員会」	環 境	富山経協・研修室 OL
	12月12日(金)	15:00～17:30	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	富山経協・研修室 OL
	11月13日(木)	18:30～	会員交流ボウリング大会	総務交流	富山地鉄ゴールデンボウル
見 学 会	10月20日(月)～21日(火)		環境委員会「県外企業見学研修会」	環 境	パナソニック(株)草津工場 北陸電力(株)敦賀火力発電所
	10月27日(月)	13:00～17:30	総務交流委員会「施設見学会」	総務交流	有峰ダム
講 座 ・ セ ミ ナ ー	10月16日(木)・30日(木) 11月 6日(木)・27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
	10月21日(火)・22日(水)	9:30～16:30	管理職中級ステップアップコース	教 育	富山経協・研修室
	10月23日(木)	9:30～16:30	改善力セミナー・基礎編	教 育	富山経協・研修室 OL
	10月23日(木)	9:30～16:30	ヒューマンエラー未然防止セミナー【追加開催】	品質管理	タワー 111ビル4階ギャラリー
	10月24日(金)	9:30～16:30	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	富山経協・研修室
	10月28日(火) 11月11日(火)・25日(火) 12月 9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	現場実習先企業 富山経協・研修室
	10月29日(水) 11月12日(水)・26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
	11月 4日(火)・ 5日(水)	9:30～16:30	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	富山経協・研修室
	11月18日(火)	9:30～17:00	若手社員実践コース【A日程】	教 育	富山経協・研修室
	11月19日(水)	9:30～17:00	若手社員実践コース【B日程】	教 育	富山経協・研修室
	11月20日(木)	13:30～16:00	労働法実務講座<第3回>	人事・労務政策	富山経協・研修室 OL
	11月21日(金)	9:30～16:30	変化点管理の考え方・進め方セミナー	品質管理	富山経協・研修室 OL
	12月 2日(火)	13:00～17:00	タイムマネジメント研修	教 育	富山経協・研修室
	12月 4日(木)	9:30～16:30	5Sと目で見える管理実践セミナー	品質管理	富山経協・研修室

「富山経協」vol.891

2025年(令和7年)10月号
2025年10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