

富山経協



スノードロップ (解説・14ページ)

CONTENTS

- 2 2026年春季労使交渉・協議
経営側の基本スタンス
経団連の連合の方針への見解
- 5 調査報告
2025年冬季賞与・一時金支給結果〈最終集計〉
- 6 Top Interview
ユニゾーン 梅田雄一郎社長
- 8 人事労務管理INFORMATION
- 10 事業活動報告
- 11 委員会活動
- 12 講座・セミナー
- 12 参加者NOTES
- 13 新会員の紹介
- 13 会員の動き
- 15 労働指標
- 16 おしらせ・事業予定

経営側の基本スタンス

賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」へ

経団連は、近年、企業に「構造的な賃金引上げ」を呼びかけ、月例賃金引上げは大手企業5%台、中小企業4%台のアップ率を記録し、消費者物価上昇率は3%超で推移し、「明らかにデフレではない」状況となった。しかし、長きにわたるデフレ・低成長経済によって根強く浸透したデフレマインドが完全に払拭されたとは言い難く、逆戻りする可能性もゼロではない。

日本経済は、「資源を持たない島国」「人口減少」という2つの大きな供給制約を要因とする「コストプッシュ型インフレ」に陥っており、消費者生活に大きな影響を与えている。こうしたなか、供給制約による諸課題の克服と、既存の価値を高め、新たな価値を創造する「高付加価値創出型経済」の実現を通じて「デマンドプル型インフレ」へ移行する必要がある。

企業においては、賃金引上げの力強いモメンタムのさらなる定着を通じた「働き手への公正・公平な分配」が求められる。また政府「パートナーシップ構築宣言」への参画拡大や実効性の確保等を通じた賃金引上げに向けた環境整備も重要である。加えて、各ステークホルダーと「協創」した付加価値を、働き手に公正かつ透明性高く分配して、「構造的な賃金引上げ」、ひいては「成長と分配の好循環」の実現可能性を高める必要がある。

賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」を通じて「名目賃金」の上昇の継続と「実質賃金」の安定的なプラス化の実現が社会に求められており、民間企業による名目賃金上昇の取組みに加え、政府・日本銀行による2%程度の適度な物価上昇の実現が不可欠といえる。

賃金引上げの力強いモメンタムは、2023年を「起点」とし2024年に「加速」し2025年に「定着」が実感できる状況となった。春季労使交渉・協議にあたっては、経団連・企業の社会的責務として、賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」に取り組み、「分厚い中間層」の形成と「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献することが求められている。

中長期的な観点からは、「賃金は上がっていくもの」との考え方を浸透させるべく、実質賃金の安定的なプラス化に向けた官民連携による取り組みが望まれる。経団連は、働き手の約7割を雇用し地域経済を支える多くの中小企業が引上げ原資を安定的に確保できるよう、名目賃金の継続的な上昇に今後も貢献していく。そして企業による大幅な賃金引上げの成果を確実に個人消費の喚起・増大に結び付けるため、政府には税・財政・社会保障の一体改革の具体的な検討・実行を求めたい。

「デマンドプル型インフレ」への移行による
「成長と分配の好循環」の実現

「実質賃金」の
安定的なプラス化



賃金上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」

「人への投資」

多様な方法による「賃金上げ」

総合的な処遇改善

諸手当
生活関連
職務関連

月例賃金
制度昇給
ベースアップ
〔・賃金交渉のスタンダード
・重点配分を基本に検討〕

賞与・一時金
原資確保
評価等反映

職場環境の整備
(制度面、設備面)

人材育成・能力開発
(制度面、経済面)

「賃金・処遇決定の大原則」に則った
積極的な検討・着実な実行

安定的な賃金上げ原資の確保

生産性の改善・向上

2つの考え方の「社会的規範化」

付加価値の最大化

- デジタル技術の活用等による高付加価値の創出
- 働き手のエンゲージメント向上
- 多様な人材の活躍推進による労働力の「質的向上」
- より柔軟で自律的に働ける環境整備
〔・企業のマネジメントにおける対応
・裁量労働制の拡充〕

労働移動の積極的な推進

- 社外における労働移動
- 社内における労働移動
- 教育機関との連携
- 地域外からの「人の流れの創出」

○「賃金は上がっていくもの」との
考え方・機運の醸成と定着

○「適正な価格転嫁と販売価格アップの
受入れ」は様々な形で企業・働き手・
消費者へ還元との認識の共有

労働投入の効率化

- デジタル技術の活用等による業務の効率化
- 適切な労働時間管理
- 多様な人材における労働参加のさらなる促進

「未来協創型」労使関係

2026年 春季労使交渉・協議

経団連の連合の方針への見解

連合の「2026 春季生活闘争方針」の基本スタンス

「こだわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪」をスローガンとする「2026春季生活闘争方針」をとりまとめた。日本の実質賃金を1%上昇軌道に確実に乗せ、これからの“賃上げノルム”としていくことを基本スタンスとしている。そのために「賃上げのすそ野を中小企業や労働組合のない企業などに広げ、格差是正を進めることが不可欠」と指摘し、その基盤整備として、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引を挙げている。

〈賃金の要求内容〉

すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と、各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組み強化を促す観点から、全体の目安として、「賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上」とする要求水準を3年連続で維持しつつ、「その実現にこだわろう」との文言を用いて、2026闘争方針に込めた思いを表現している。

中小組合の取組みとしては、過去3年間の賃上げ結果や賃金水準を点検した上で格差是正分を積極的に要求することを掲げている。定期昇給制度が未整備などの事情がある中小組合には、全体の要求水準に格差是正分1%以上を加えた「18,000円以上・6%」の目安水準を示している。

有期・短時間・契約等労働者については、雇用形態間の格差是正を図るため、「7%」を目安とし、少なくとももの地域別最低賃金の引上げ率(全国加重平均6.3%)を上回る賃金引上げに取組む。

経団連の見解

連合が示した、「賃上げノルム」や中小企業等への賃金引上げの波及、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引への取組みなどが必要といった基本スタンスや認識の多くは、経団連と一致している。

企業ごとに異なる経営状況等を踏まえながら、自社が属する産業の労働組合の方針も参考にしつつ、適切な要求内容に基づいた、真摯かつ建設的な労使交渉・協議が望まれる。

出典：(一社)日本経済団体連合会「2026年版経営労働政策特別委員会報告」(編集：富山経協)

日本経団連

「2026年版 経営労働政策特別委員会報告」

～2026年度労使交渉・協議に臨む 経営側の基本姿勢を解説～

富山経協 会員限定

「労使交渉セミナー」は
オンデマンド配信
にて実施

説明動画(77分)配信中

配信期間：2月5日(木)～4月24日(金)

対象者 ● 経営者、人事労務担当役員
部門長・担当者

講師 ● (一社)日本経済団体連合会
専務理事 藤原 清明 氏

視聴方法 ● 富山経協ホームページの
「会員専用ページ」の

「その他のお知らせ」をご覧ください。

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

調査報告

2025年 冬季賞与・一時金支給結果〈最終集計〉

世界基準の品質管理へ お客様の变化に適応し 信頼を積み重ねる

株式会社ユニゾーン
代表取締役

梅田 雄一郎 氏



1955（昭和30）年11月の創業で、70年を迎えられました。

めっき研究に携わったことのある祖父梅田秀雄が会社を設立し、自動車のバンパーや機械部品のめっき加工を始めました。(株)富山鍍金工業所、(株)富山メッキと改称しながら、技術を磨き、確かな品質で信頼を積み重ねてきました。2代目の母ひろ美が会社イメージの刷新を図り、創業者が大切にしてきた「地域とひとつになって歩

む」の意を込め、ユニ（調和）とゾーン（地域）を合わせた社名で、オンリーワンの独自性を発揮するよう社業を発展させてきました。

現在の取扱品目の状況はどのようになっていますか。

金属をはじめ様々な物質の表面に、用途に応じためっき加工・表面処理を行っていて、1 mg 未満の微小な電子部品から大型産業機械向けの9.5 tの大きな筐体まで、50種類以上の表面処理に対応して

います。売上比率では産業機械向けが約60%、自動車向け約20%、電子部品約15%、その他多様です。

－ 航空宇宙で新たな柱に－

2022年に航空宇宙産業の国際認証 Nadcap^{ナドキャップ}を取得されました。

めっき処理はあくまでもお客様のものづくりの一工程で、経済環境に大きく左右されるため、以前から新たな経営の柱を育てたいと考えていました。2010年頃から県が主催する航空機産業参入の研究会などに参加し、12年に航空宇宙向けの品質マネジメントシステム JIS Q 9100を取得し、さらに深い特殊工程を対象とした Nadcap を22年に取得して準備を進めてきました。売上高はまだわずかですが、新規引き合い件数は一番多く、航空宇宙分野は景気に左右されにくいので、力を入れていこうと考えています。

経営理念を「顧客の立場に徹し、品質至上を旨として創造を喜び感謝する」と掲げられています。

創業者から受け継ぐ理念です。毎朝、朝礼で唱和している「品質第一、生まれる信頼」「かけがえない地球、未来に残そうみんなの手で」という2つのスローガンも、創業者時代からの伝統です。

前社長はものづくり現場の“3 K”イメージを払拭したいと、「感謝、感動、感性」の新3 Kを打ち出して働く環境を整備しました。私はこれに数値的な品質管理、生産性の向上を目指す「科学的管理」を加え、“4 K”として社内外に発信しています。

品質管理や環境対策についてお伺いします。

社員一人ひとりが個性を生かして能力を発揮できるよう、社長に

就任してからQCサークルとTQM活動を強化しました。経営者協会の講師派遣制度で、講師の先生に2年間指導してもらい、良い転機となりました。業界団体の全国めっき技術コンクールに毎年参加していますが、技術も上がり、最高の厚生労働大臣賞に何度も選ばれるようになってきました。

また、社内スローガンにも謳っているように、SDGsなどの言葉もなかった時代から環境への配慮を浸透させてきました。めっき処理は化学物質を含む排水の処理が欠かせません。規制物質などの基準は常に厳しくなりますが、当社では早くから排水処理の設備を充実させ、環境マネジメントの認証も取得し、行政基準よりも厳しい社内基準を設定してきました。

— 個人の力を組織の力に —

2013年に3代目社長に就任されてから力を入れられたことは。

より良い会社になるため、まず、社員同士が理解し合い、会社の現状も分からないと仕事も楽しくないだろうと、部門別の運営会議や、部門長・管理職を集めたミーティングなど始め、情報共有と相互理解の機会を意識的に作りました。と同時に、原価把握ができるよう製造ラインには数値化のための機

器類も投資し、自分たちの部門がどのくらい儲かっているのかを理解しながら改善点を考えてもらえるようにしました。

また、創業当初から自社配送を続けていますが、御用聞きのように担当営業がお客様の定期訪問と自社トラックでの配送を行い、お客様とのコミュニケーションを大切にしています。一方で、営業と製造、技術とのコミュニケーションに課題を感じていたので、デザインレビュー（設計開発検討会）を実装しました。営業の提案が技術的、コスト的に無理がないか、もっと良い提案ができないか、最初の段階から3者が一緒になって検討する仕組みにし、営業も自信を持った提案ができるようになりました。

良い組織が育っておられます。

地味なことをコツコツと続けてきたのですが、コロナ禍の時にいちいち指示を出さなくても自然と会社が動いていたのを見て、組織として力がついたことを感じ、コロナは大変でしたが、将来が楽しみにも思いました。

求める社員像はありますか。

自分の役割を認識しながら、いつも想像力を働かせましょと、管理職には言っています。手前味噌ですが、真面目な社員ばかりで

それが何よりもいいことだと思っています。ひょっとすると無意識にそういう人を登用してきたのかもしれませんが、思いやりのある人が一番じゃないですか。部下もついてきますし。

昨年、新しい人事評価制度を導入しました。プロジェクトチームが、専門のコンサルタントにも入ってもらって制度設計を作り上げました。社員が頑張れば頑張った分、報われる風土にしていきたいと思っています。

今後の展望をお聞かせ下さい。

当社の事業は黒子のような存在です。存続は発展の先にあると考えています。そして、発展とはお客様（環境）の変化に適応してお客様に満足いただくことで共に成長し、発展することができます。

年頭の挨拶では「品質管理を業界基準から世界基準にしましょう。個人の技能や知識を組織の力に変える年にしましょう」と訓示しました。これまで当たり前のようにやっていることに誇りを持ちさらなる向上につなげます。現在のお客様を大切にしながら、航空宇宙という高い舞台に立つことで、自分たちの手掛けたものが空を飛び、宇宙に飛び立つことが柱の1つとして軌道に乗れば、さらなる自信につながると思います。

略 歴

1973（昭和48）年富山市生まれ。関東学院大卒。薬品メーカー勤務などを経て、2003年（株）ユニゾーン入社、2007年代表取締役専務、2013年2月から代表取締役社長。富山県鍍金工業組合理事長等。



「全国めっき技術コンクール 厚生労働大臣賞」を表彰

会社概要

株式会社ユニゾーン

創 業：1955（昭和30）年11月
所 在 地：富山市綾田町1丁目9番38号
資 本 金：7,650万円
事業内容：表面処理（めっき加工全般）、
金属プレス加工
従業員数：192名（2025年10月現在）
売 上 高：31億1,864万円（2025年10月期）
事 業 所：アネックス工場、第8工場、
上条金属加工部
U R L：www.unizone.co.jp

女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 2026年3月31日までとなっていた法律の有効期限が、2036年3月31日までに延長されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
(施行日：2026年4月1日)
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

1. 情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数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を拡大するとともに、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を義務付けます。(従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。)

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 1項目以上を公表

2. プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

出典：厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

「ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内」より

「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ご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。
- お問合せ先 (一社) 富山県経営者協会 (小森・横井) TEL. 076-441-9588

エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康） 確保のためのガイドライン

働く高齢者の特性に配慮した安全な職場を目指しましょう

労働安全衛生法の改正により、高年齢者の労働災害防止を図るため、高齢者の特例に配慮した作業環境の改善、作業の管理、その他の必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となります。下記現行のガイドラインの一部見直し・策定が、2026年4月から予定されています。

1. 安全衛生管理体制の確立

●経営トップによる方針表明と体制整備

経営トップが高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針を表明し、対策の担当者を明確化します。労働者の意見を聴く機会を設けます。

●高年齢労働者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、優先順位をつけて2以降の対策を実施します。

2. 職場環境の改善

●身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）

身体機能の低下による労働災害を防止するため施設、設備、装置等の改善を行います。

●高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）

敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して作業内容等の見直しを行います。

3. 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

●健康状況の把握

雇い入れ時および定期的健康診断を確実に実施するとともに、高年齢労働者が自らの健康状況を把握できるような取組を実施するよう努めます。

●体力の状況の把握

事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の体力の状況を客観的に把握し必要な対策を行うため、主に高年齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます。

※健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取り扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を踏まえた対応が必要です。

4. 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

●個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた対応

- ・基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じます。
- ・個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます。

●心身両面にわたる健康保持増進措置

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」に基づく取組に努めます。

5. 安全衛生教育

●高年齢労働者、管理監督者等に対する教育

労働者と関係者に、高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます。

（再雇用や再就職等で経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います。）

事業活動報告

新春互礼会



1月5日(月)、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)による新春互礼会を開催した。

来賓に新田知事はじめ武田富山県議会議長、各市町村長、金井北陸経済連合会長、向野経済産業省中部経済産業局 電力・ガス事業北陸支局長、谷内財務省北陸財務局富山財務事務所長、辻口日本銀行富山事務所長、山室富山県商工労働部長をお迎えし、当協会からの202名を含め総勢395名が出席した。

最初に麦野経済同友会代表幹事が開会挨拶し、庵商工会議所連合会会長が「賃上げや働き方改革で労働力を確保するとともに、AIなどを活用し生産性を向上させてほしい」と新年の挨拶を行った。その後、来賓を代表して新田知事より「県の中小企業への支援策の活用で稼ぐ力を高めてもらいたい」と祝辞を頂いた。



麦野経済同友会
代表幹事



庵商工会議所
連合会会長



新田知事



宮本商工会
連合会会長



廣瀬中小企業団体
中央会会長



山下会長

5団体のトップや首長、来賓がステージに上がり、宮本商工会連合会会長の掛け声で鏡開きを行い、廣瀬中小企業団体中央会会長の乾杯で懇談に入った。

終わりに、当協会の山下会長が閉会の挨拶を行い、三本締めをして散会した。

2025年12月9日～2026年2月12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	総務・交流委員会「定例委員会」	総務交流	12月 9日(火)	富山電気ビルディング 4階7号室	9名
	教育委員会「定例委員会・事例発表会」	教 育	12月 9日(火)	富山経協・研修室 (OL)	38名
	環境委員会「事例発表会・定例委員会」	環 境	12月11日(木)	富山経協・研修室 (OL)	62名
	人事・労務政策委員会「講演会・定例委員会」	人事・労務政策	12月12日(金)	富山経協・研修室 (OL)	28名
会 員 交 流	新春互礼会		1月 5日(月)	ANAクラウンプラザホテル富山	202名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	品質・生産性向上のための課題解決支援研修	品質管理	12月16日(火)・17日(水) 1月13日(火)・14日(水) 2月 3日(火)・ 4日(水)	現場実習企業 インテック大山研修センター	16名
	C S顧客価値実現セミナー	教 育	1月15日(木)	富山経協・研修室 (OL)	11名
	企業倫理研修	教 育	1月20日(火)	富山経協・研修室	8名
	品質管理入門講座<実践編>	品質管理	1月28日(水) 2月 5日(木)・12日(木)	富山経協・研修室	11名

総務交流委員会

■定例委員会

12月9日(火)、水谷委員長はじめ委員9名が出席して富山電気ビルディングにおいて開催した。水谷委員長挨拶後、2025年度事業実施状況報告と2026年度事業計画(案)の審議を行った。

事務局より、2025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。2026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、⑤2026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、調査活動は今年度の評価を踏まえ、引き続き実施すること。企業見学会は、福井県永平寺町の黒龍酒造(株)を見学先として春頃に実施する



意見が出た。2026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。

人事・労務政策委員会

■定例委員会・講演会

12月12日(金)、大門委員長をはじめとする18名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

第1部では富山県の「企業と従業員のウェルビーイング創出事業」による特別講演会を実施し、「共育時代の両立支援～法改正対応と課題解決のヒント～」と題して社会保険労務士の岡本尚美氏が講演した。

第2部の委員会は、大門委員長が挨拶をして、審議に入った。事務局より2025年度の事業活動報告

と今後の予定について報告の後、2026年度の事業活動計画骨格(案)について説明があった。

2026年度は、2025年度の活動実績、委員対象に行ったアンケート結果を踏まえて、人事・労務管理セミナーは講師および内容を一新すること、労務管理実務講座は受講者が大幅に減少してきていることから、労務実務入門講座と改名するとともに5回シリーズを2回シリーズにする、メンタルヘルス部会も参加者が近年減少していることから3回を2回にするなど、



2025年度に比べてスリム化を図った骨格(案)を説明し、了承された。

審議終了後、富山県知事政策局の荒谷課長より「とやま出会い応援アプリ」についての説明を受けて、委員会は終了となった。

教育委員会

■定例委員会

12月9日(火)、定例委員会に合わせ事例発表会を富山経協・研修室にて開催した。

第一部定例委員会は、品川委員長はじめ23名が出席した。品川委員長の挨拶後、事業実施報告として事務局より、定例委員会の活動内容及び講座・セミナーの受講状況について説明した。また、2025年度研究部会活動のテーマ「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より、

各社に参考となる成果をまとめた報告があった。次に、2026年度の定例委員会については、委員会活動に関するアンケート結果を参考にした勉強会、見学会を実施することや、講座・セミナーなどについて審議の上、承認された。

第二部事例発表会は、品川委員長はじめオンライン参加者も含め38名が出席して、「人的資本経営の実践～ISO 30414認証取得と具体的取り組み～」と題して、新東工業(株)人事部長 ISO 30414リード



コンサルタント/アセッサーの澤井実氏から事例発表があった。質疑応答では、活発な意見交換がなされた。

環境委員会

■ 定例委員会

12月11日(木)、定例委員会に合わせ、(一社)富山県機電工業会の環境委員会と共催で事例発表会を富山経協・研修室で開催した。

第Ⅰ部の「事例発表会」では、林委員長はじめ当協会・機電工業会の委員合わせて28名の来場に加え、オンラインで34名が参加した。「人に良いと書いて『食』食からの取り組み」をテーマに(株)宝来代表取締役 大澤晃男氏から、「中

小企業のカーボンニュートラル推進は省エネから」を(株)旭工業生産技術課 高田信氏から、「立山科学グループ 環境への取り組み」を立山科学(株)取締役総務部長 川尻浩之氏から発表いただいた。

第Ⅱ部の「定例委員会」は林委員長はじめ委員18名が出席し、委員長挨拶の後、委員の異動ならびに2025年度事業活動について報告した。2026年度の事業活動計画(案)については、定例委員会は7月に



「富山県との情報交換」、12月に「事例発表会」を富山県機電工業会と共催で継続実施すること、9月は「講演会・勉強会」を併催することなどを審議の上、承認を得た。

講座・セミナー

階層別研修

■ 企業倫理研修

1月20日(火)、8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よ

り、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、リスクマネジメントなどについて説明を受け、2グループに分かれてケース演習・意見交換などを通じて理



解を深め合った。

参加者NOTES

「企業倫理研修」を受講して

富山電気ビルディング株式会社
商事部 副部長

福田 賢一



私が所属している部署は、事業拡大のため中途採用の社員が多くなり、企業理念・行動規範・コンプライアンス規定の周知・理解がしっかりとなされていないと日々感じておりました。そこで、これらの浸透を図るための方策を見つけ出すため、受講いたしました。

講師の山本先生は前職での経験・知見を交えながら、原理原則ではない実践的な講義をされ、分かりやすく、腑に落ちる内容でした。

特に印象に残った講義内容は、以下の3点です。

- ① 組織力と人間力を高めるサイクル(成功循環モデル)「関係の質」⇒「思考の質」⇒「行動の質」⇒「結果の質」まずは、組織社員の相互理解を深めた上で、サイクルを回すとうまく循環していく。
- ② 「心理的安全性は成功するチームの構築に最も重要なものである」メンバーが不安を抱えることなく、相手に対して自分の考えを

自由に発言や行動が出来る⇒相手に安心感や信頼感を感じている。
③ 「性弱説」という考え方 人間は弱いものだ。だから弱いことを前提として、罪を作らせないように仕組みや環境を作ることが人を守ることになる。

異業種の方々とのグループワークでは、当社では実施していない取り組み・ご意見をお聞きして、大変参考になりました。

今回受講したことで、企業倫理を社員に周知して、遵守していく手法について再認識でき、コンプライアンスの浸透を図るヒントを見つけることが出来ました。これから学んだことを会社内で、少しずつ実践して参ります。

通

■ CS顧客価値実現セミナー

1月15日(木)、11名(会場7名、オンライン4名)が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の羽田野泰フォーワン代表取締役と羽田野正博取締役は、正解がなく変化が激しいビジネスの世界であらためて顧客志向の経営が重要であり、そのためには社員の主体的な行動がカギになり得るとした。あらゆる業務プロセスを

「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。また、全てのビジネスはサービス業であること、「全員がお客様係=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、顧客



の問題解決に貢献しながら、全員で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。

品質管理

■ 品質管理入門講座<実践編>

1月28日(水)から2月12日(木)の間の各週1回3日間の日程で、11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方を対象に、QC七つ道具を利用したグループディスカッション中心に模擬改善活動を通して、問題解決の進め方につい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、はじめに品質管理概論や総合的品質管理、QC的ものの見方・考え方等について講義で学んだ後、1日目午後から最終日の3日目まではグループディスカッションを中心に、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、活動計画の作成、現状把握から要因解析、対策案の立案まで、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

(50音順)

■ インタラクティブ株式会社 富山支社

所在地 富山市高田 527 501 - 2
 代表者 支社長 李大 修平
 設立 2025年(令和7年)12月
 資本金 4,608万円
 従業員 102名(県内2名)
 事業内容 デジタルマーケティング事業、人材事業 -HR Tech-、地域貢献事業

■ NTTドコモビジネスソリューションズ株式会社 北陸支社 富山支店

所在地 富山市牛島新町 18 - 7
 アーバンプレイス 9階
 代表者 支店長 成山 佳史
 設立 2022年(令和4年)7月
 資本金 1億円
 従業員 約5,000名(県内23名)
 事業内容 DX活用支援、モバイルやクラウドを活用したソリューション提案



会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更(窓口代表者)

勝星産業株式会社
 代表取締役社長 小西 誠(前:門口克比古)

株式会社タカオカメガ
 代表取締役社長 十二 慶子(前:十二慎一郎)

株式会社ナチ日本海ベアリング
 代表取締役 植田 博信(前:平井 勤)

日本高周波鋼業株式会社
 代表取締役社長 兼 富山製造所長
 岸 幹根(前:下野茂治)

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 滝沢 一誠(前:大沢明美)

■ 役職位の変更(窓口代表者)

株式会社フォーワン
 取締役 羽田野 正博(前:代表取締役)



表紙の花
スノードロップ

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

名前は雫でなく耳飾りに由来

スイセンと同じヒガンバナ科の球根植物で、花は下向きに咲き、大きな3枚の外花被片（がいかにへん）と、中に3枚の内花被片があります。気温が低いと花は閉じて雫（しずく＝ドロップ）のような姿になることから（写真）、スノードロップと名付けられたと言われています。これに対し、スノードロップという名前が文献に現れる中世では、「ドロップ」に「垂れ下がる装飾品」という意味もあり、花の形が当時の耳飾りに似ていることが名前の由来だとする説も有力です。

日本名は待雪草（マツユキソウ）といいます。これは厳冬の2月頃に咲くことから、雪を待つように咲くという意味で命名されました。

花に逆さ♥の斑点模様

花に近寄って覗いてみると、内花被片（内側の花びら）の先に、緑色をした逆ハート型の斑点があるのがわかります。この形は花によって変化があるので、きれいなハート形のものを探して写真に撮ると、良いことがあるかもしれません。

伝承によると、アダムとイブがエデンの園を追われたのは冬で、雪が降っていました。絶望し嘆き悲しんでいたイブを、天使が現れて元気づけ、雪をスノードロップに変えて春の到来を告げたといわれています。花言葉は『希望・慰め』。

花が閉じたスノードロップ▶



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



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

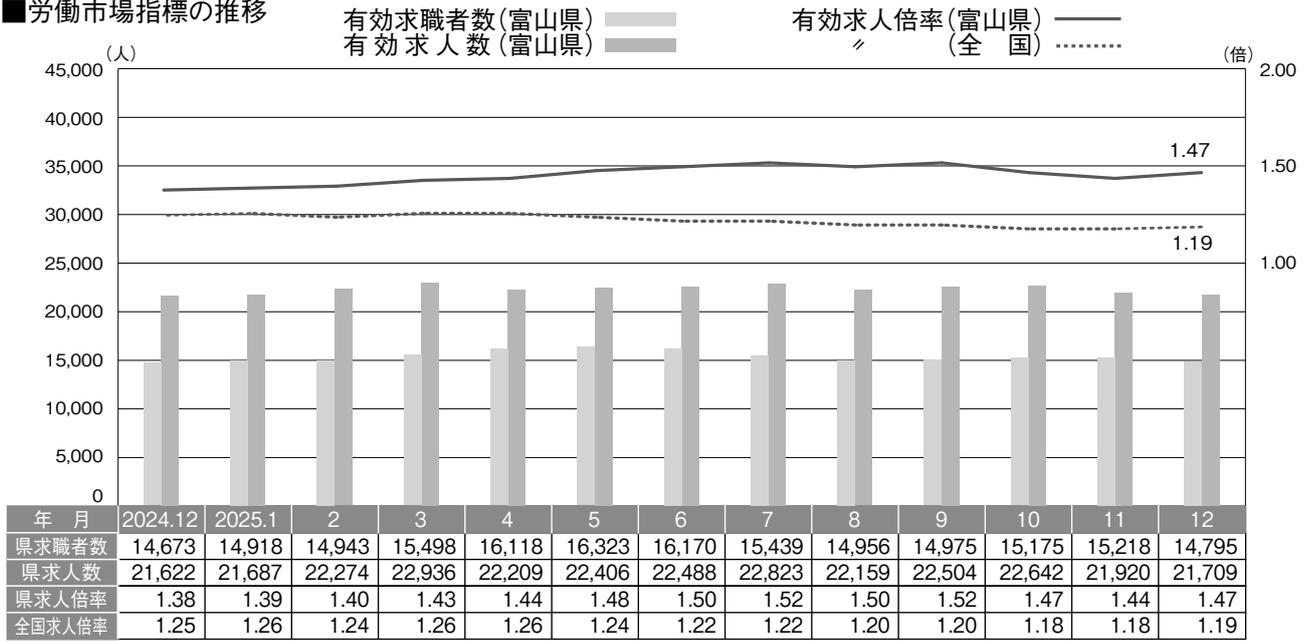


公益財団法人 産業雇用安定センター 富山事務所

〒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

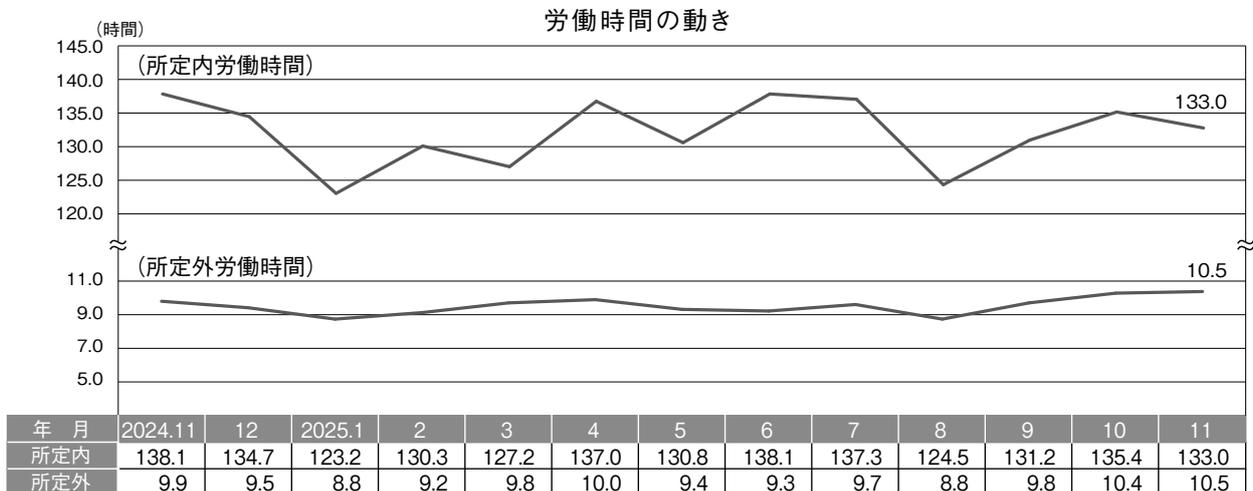
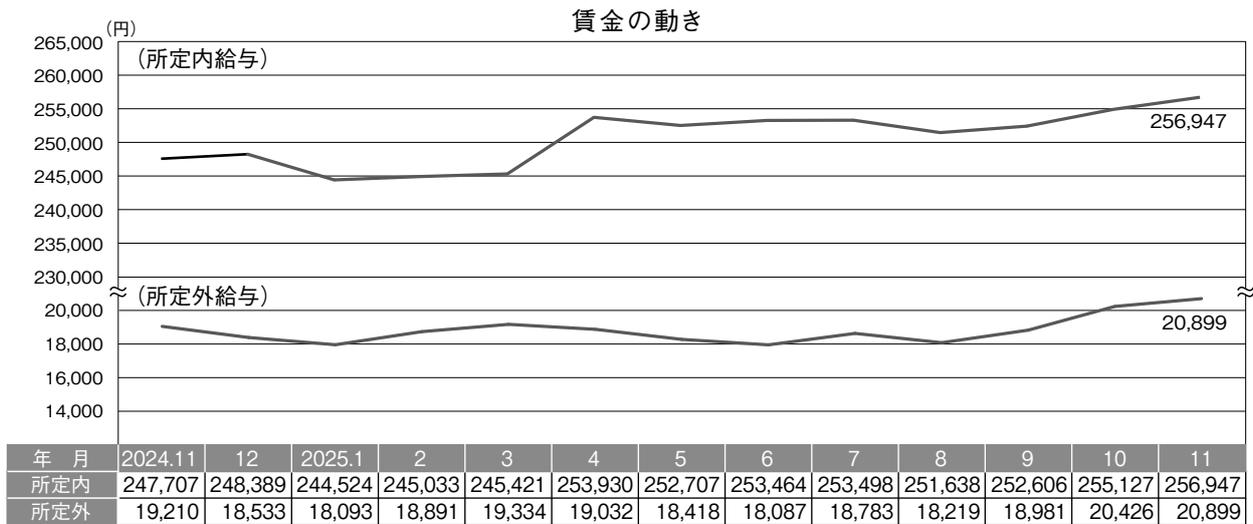
労働指標

労働市場指標の推移



出典：富山労働局「労働市場月報」https://site.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>

❄️ 新入社員合同研修 ❄️

日時：4月7日(火) 9:30～16:40

「社会人としての基本」と「企業人としての心構え」を学びます

場所：タワー111ビル 3階 スカイホール 富山市牛島新町5-5 TEL(076)431-5698	講師：(公財)日本生産性本部 主席経営コンサルタント	林 正和 氏
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 9,900円(税込)／会員外 19,800円(税込) (昼食代、テキスト代を含む)	島崎裕美子社会保険労務士 事務所 所長	島崎裕美子 氏
定員：140名(先着順)	金融経済教育推進機構 (J-FLEC) 講師	漆間 明子 氏
締切日：3月16日(月) (ただし定員になり次第〆切)	(一社)富山県経営者協会 副会長 トヨタモビリティ富山(株) 代表取締役社長	品川祐一郎 氏
申込方法：ホームページからお申し込み下さい。 https://www.toyama-keikyo.jp/		

事業予定

2026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16日(月)	14:30～17:00	品質管理委員会「定例委員会・勉強会」	品質管理	富山経協・研修室
	2月24日(火)	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
	2月27日(金)	13:00～17:00	教育委員会「企業見学会・定例委員会」	教 育	日産化学(株)富山工場
	2月27日(金)	16:45～17:30	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	富山電気ビルディング
	3月 6日(金)	15:00～16:15	連合富山役員と富山経協役員との懇談会		富山電気ビルディング
	3月 6日(金)	16:30～19:10	幹事会		富山電気ビルディング
	3月 6日(金)	16:30～19:10	理事会		富山電気ビルディング
	4月 8日(水)	16:00～17:00	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	富山経協・研修室
講 座 ・ セ ミ ナ ー	2月17日(火)・18日(水)	9:30～16:30	職場リーダー実践コース	環 境	富山経協・研修室
	2月17日(火)・27日(金)	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	実習企業 タワー111ビル 2F会議室1 タワー111ビル 3Fスカイホール
	2月19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26日(木)	13:30～16:00	情報セキュリティセミナー	経営企画・IT	富山経協・研修室 OL
	3月 3日(火)・4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
	3月10日(火)	9:30～16:30	若手社員ステップアップコース<A日程>	教 育	富山経協・研修室
	3月11日(水)	9:30～16:30	若手社員ステップアップコース<B日程>	教 育	富山経協・研修室
	3月12日(木)	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 7日(火)	9:30～16:40	新入社員合同研修 <small>上記「おしらせ」参照</small>	教 育	タワー111ビル 3Fスカイホール
	4月 9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
4月14日(火)・15日(水)	9:30～16:30	営業力強化研修	教 育	富山経協・研修室	

「富山経協」vol.894

2026年(令和8年)2月号
2026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