

富山経協



ハイビスカス（解説・13ページ）

CONTENTS

- 2 西部地区会員懇談会（報告）、
北陸三県経営者協会協議会、新会員紹介
- 3 西部地区懇談会座談会（要旨）
- 5 調査報告
2014年夏季賞与・一時金支給状況（最終集計）
- 6 TOP INTERVIEW
とうざわ印刷工芸 東澤善樹社長
- 8 Keikyo行事レポート
- 10 参加者NOTES
- 13 会員の動き
- 14 監督者基礎コース講演要旨
- 16 おしらせ
- 17 景況指標
- 18 おしらせ・事業予定

西部地区会員懇談会

7月4日(金)、西部地区会員懇談会を開催した。

第1部は16時30分より、クルン高岡地下1階交流情報発信ステージで「新幹線開通を機に高岡地区の活性化について」と題して座談会を行った。一般市民にも開放されたスペースで、パネリストの高岡市長の高橋正樹氏、(株)ジェイアール東日本都市開発代表取締役社長の出口秀巳氏、(株)富山銀行代表取締役頭取の齊藤栄吉氏と、コーディネーターの稻垣晴彦当協会会长、高岡で高校生活を送った4名が高岡の活性化について話し合った(要旨は3~4頁掲載)。



笠井副会長の挨拶



石井知事から挨拶



稻垣会長の乾杯



綿貫副会長の中締め



第2部懇親会はホテルニューオータニ高岡へ会場を移し、18時10分より開催した。117人が参加した。稻垣会長から新会員の紹介、笠井副会長による開会挨拶があり、石井県知事から来賓挨拶の後、稻垣会長が乾杯の発声をして和やかに歓談。綿貫副会長が中締めを行い散会した。

新会員の紹介

■ あいの風とやま鉄道株式会社

所在地 富山市諏訪川原一丁目3番22号
代表者 代表取締役社長 市井 正之
設立 2012年(平成24年)7月24日
資本金 40億円
従業員 116名
事業内容 旅客鉄道事業



北陸三県経営者協会 正副会長会議ひらく

7月11日(金)、北陸三県の経営者協会正副会長11名が出席して、平成26年北陸三県経営者協会正副会長会議を福井県で開催した。富山経協からは、武内、町野副会長の2名が参加した。

企業見学として、福井鋳螺株式会社加賀工場を訪問し、高山範之取締役の挨拶・会社概要説明の後、女性社員の案内で最新工場の見学を行った。その後、打内幸雄代表取締役社長より①「メタル圧延の限界を変える」を目標に徹底して冷間圧造にこだわった事業を展開している②そのため設計から金型製造、生産設備までスピードを追求する一貫体制を構築してきた③精密さが求められる微小部品が多

いため国際基準を超える独自の品質保証システムにより信頼性の高い製品を生産提供している④これを可能にする人材育成として毎年見直しを行う教育プログラムによりキャリアアップを図っている。また海外から1年間のインターンシップ生を受け入れ、新しい見方・考え方を広報や生産システム構築に活用している⑤社員の提案を受けて、ホテルのような工場づくりを進めているとの説明を受け、経営者としての考え方や海外展開の苦労と今後などについて質疑応答を行った。

その後、場所を「灰屋」に移して、福井経協 山崎会長の挨拶の



後、富山経協 町野副会長の挨拶で乾杯を行い、情報交換の懇親会を行った。19時過ぎ、次期開催県である石川経協 菱沼会長の中締めで閉会した。

翌日12日(土)は、江戸時代に日本海側有数の北前船の中継基地として栄えた坂井市三国町の観光施設や地域が一体となって進めていく新しい町おこしの取り組みなどを視察した。

「新幹線開通を機に高岡地区の活性化について」

稻垣晴彦富山県経営者協会会長

ようやく来年3月には念願の新幹線開通を迎えるわけですが、開通後はその効果、成果が問われることになります。行政の枠組みは大事だと思いますが、一番大事なのは、自分たちでどのように活用、利用していくのかということだと思います。とは言っても行政の取り組みも大事、そこではじめに高橋市長にお話を聞きたいと思います。

高橋正樹高岡市長

高岡の立ち位置、立地を環日本海の中で位置づけて見ると、日本海に向かって開けた地域であり、新幹線開通により時間的に首都圏、中部圏、関西圏どちらからも等距離に位置することになります。また国土軸でみると縦断軸としての東海北陸自動車道、能越自動車道、横断軸としての北陸自動車道の分岐点に位置しています。観光の面からみると、高岡、金沢、能登、白川郷、飛騨を結ぶとひし形をしていますが、この中に北陸の主要観光地が網羅されています。その中で、高岡は歴史の町として山町筋、金屋町があり、伝統的な産業、鋳物にも新しい息吹が芽生えてきています。高岡にもたくさんの人々に来てもらえるよう、観光の充実を図っていきます。そして地域の活性化につながるようにしていきたいと考えています。

稻垣会長

地理的特性から、富山と金沢に挟まれているように見えますが逆に扇の要としての発展を目指すことも考えていかなければと思います。次に齊藤頭取にお願いしたいと思います。

齊藤栄吉(株)富山銀行

代表取締役頭取

7年前に富山に戻ってきました。時々帰って来てはいましたが、その間富山と首都圏の時空は飛躍的に短くなっていました。一方、中央と地方の温度差は逆に開いてきました。交通の便、情報の利便が地方にはマイナスに働いてしまった。ストロー現象もその一つだと思います。

少し具体的に考えてみると、ご存じのように日銀はお金を発行していますが、以前は地方に出たお金は地方に戻っていましたが、いつの間にか最近は地方のお金が東京に戻ってくる。地元の人が地元の物を買わない。国内ですが、首都圏と地方の間で地方が輸入超過の現象を起こしている。数千億円単位で、地方から首都圏に流れている。これからは、こちらにお金が落ちるようにならなければならない。県外の人に地元の物を売ることにより、国内ですがいわゆる外貨を稼ぐ。また地元に来てもらってお金を落としてもらう。金融機関の立場からすればその手助けをすることだと思っています。

これまで地理的に不利と思われた条件が有利に働くことがあります。一例として、今地方が高齢化の波にさらされていますが、東京でも15年後には300万人が後期高齢者となり、地方よりはるかに深刻な状態になります。都内の行政ではすでに地方に受け皿を求めているところもあります。富山は災害が少ない。これだけとってもこれまでの地理的不利な条件を有利に変えることができると思います。

稻垣会長

出口さんには首都圏から期待さ

れるにはどのようにすべきかなどを踏まえてお話しitただければと思います。

出口秀巳(株)ジェイアール東日本

都市開発代表取締役社長

年に1、2回帰ってくるだけで、最近は縁遠くなっていますが、生まれ育った地ですので少しお話ししたいと思います。

JRでは、新幹線開通により、現在の東京と北陸の輸送力は2倍になると予測されています。その中で観光の位置づけは大きいと思います。なぜ観光かというと、たとえば、人口が一人減ると消費は年120万円減少します。これを補うのに観光を例にとると、外国人観光客一人の消費額が平均18万円ですから7人、日本人だと22人、日帰り観光客だと77人の消費換算になります。産業の広がりとして大きなものがあります。観光産業は特に雇用吸収力の強い、究極の平和産業だと思っています。

観光の語源は「国之力を見る」とからきていると言われています。国の光とは普段の輝きだろうと思います。地域の力を集大成し、ありのままに地元の魅力を発信しなければならない。そしてネットワーク化しなければならない。高岡には大きな潜在能力があると思います。自分たちの素材、エリアの自信を持っていただきたい。高岡の最大の売りは「安心」だと思います。治安もいい。これを観光に向ける。また、歩いて回れる街です。

北陸新幹線は富山、金沢だけでなく、長野、飛騨、新潟を含めた広域観光圏だと考えています。これらの分岐点に高岡は立地しています。そういう意味でも、これが

座談会（要旨）つづき

らは高岡の産業の柱として観光を位置づけてほしいと思います。

誰がやるの？みんなでやるんでしょう？という精神で、魅力の発信に努めていただければと思います。観光はすそ野の広い産業です。広いだけにみんなでやらなければならぬと思います。高岡に対する応援演説だと思って聞いてくださいね。

稲垣会長

富山県の場合、ものづくり産業が中心のため観光に対しては若干意識が低いように思います。どうしても富山県人は、「何しに来られたがけ、こんな何もないところに」と言う人が多いようです。これからは県民全体が、観光に対して考えていかなければならぬと思います。

さて、本日の4人は、青春時代と同じ時期に、同じ場所で育ったわけですが、それらの思いを込めて、これから高岡の発展についてお話をいただきたいと思います。出口さんからお願ひします。

出口社長

高校時代、自転車通学していました。街中をよく見ていました。古いところと新しいところが同居している。両方の活力がある。しかし、帰ってくるたびに駅周辺がだんだんすたれていました。このクルン高岡は街に向けて広がっている明るい雰囲気の場所になっています。これからは新高岡駅を含め2つの駅をよく接続させて、もう一度駅にぎわいを取り戻してもらいたいと思います。それには、かなりの部分、観光が大きな役割を担うと思います。そういう点で

これからもお役に立てるのではないかと思っています。

齊藤頭取

私は城端線で高校に通っていました。その時からどうして氷見線と城端線が結ばれていないのか不思議でした。城端線と北陸線はつながっている。今も直通化すればいいと思っています

鹿児島に観光の名所として有名な指宿枕崎線に「たまたま箱」号という列車が走っています。錦江湾から桜島を眺めながら南に下って最後は枕崎の焼酎の酒蔵まで行く。もう一つ鹿児島から北の方に上がる肥薩線があります。「いさぶろ



う」という列車があって日本三大車窓と言われていますが、氷見線、城端線から見る景色はどちらにもぜんぜん負けていない。もっと優れものだと思っています。世界三大絶景と言われている雨晴海岸から見る立山連峰、新湊大橋を見て、万葉の里から散居村、若鶴の酒蔵、棟方志功が疎開した福光、小京都城端、世界遺産の五箇山まで、今は車で案内していますが、もし電車でその都度降りて回ればとても素晴らしい観光資源だと思っています。

城端線と氷見線をつなげると20数億円かかるそうです。得られる便益に対してどうかということで

すが、孟子は「天の時は地の利に如かず、地の利は人の和に如かず」と言っています。良い地の利があっても人の和がなければならないわけで、これから得られる観光の利益を我々がどれだけ和になって仕立てていくかにかかっているのではないでしょか。そんなに簡単なことではないが、決して夢ではないと思っています。

高橋市長

私は駅南育ち、この辺がたむろ場所でした。人が集まる場所づくりはとても大事だと思います。お互いに刺激し合える場所、情報交換できる場所を高岡市内にでき

るだけ作っていきたいと思っています。観光については、普段の姿を見てもらうことが大事ではないかと思っています。観光は外に向けて発信していかないといけない。鉄物など高岡の産業はどちらかというと観光とは無縁だと思っていたのですが、近年は見に来てくれる人も増えています。

高岡は大伴家持の時代から見ると1300年の歴史があります。これを大切にしながらこれからも発展につなげていきたいと思っています

稲垣会長

学生時代、高岡駅周辺は活気のある場所だったと記憶しています。この場所の熱気とエネルギーを少しでも取り戻したいという思いで、先月から「凜の会」を立ち上げました、このクルン高岡の地下1階、この場所のすぐ隣ですが、ハリーズというお店に毎週金曜日の5時半から8時まで、いろんな層の人気が気軽に集まろうという趣旨です。

調査報告

2014年夏季賞与・一時金支給状況〈最終集計〉

1. 県内

155社平均446,479円、
昨年比4.06%増加

– 製造業・非製造業ともにプラス

会員企業を対象に実施した「2014年夏季賞与・一時金支給状況」（単純平均・最終集計）の結果は、集計可能な155社の支給額平均が446,479円で、同じ155社の昨年夏の支給額（429,078円）と比べて、金額で17,401円、率で4.06%の増加となった。

業種別では、製造業が443,953円で昨年比3.66%増加（増加率が大きかったのは「電気機械・電子部品（+15.45%）」、減少率が大きかったのは「印刷（△6.11%）」）。非製造業が448,972円で昨年比4.45%増加（増加率が大きかったのは「卸・小売（+8.18%）」、減少率が大きかったのは「電気・ガス（△6.60%）」）となっている。

(表1)

2. 全国大手

133社平均735,567円、
昨年比5.44%増加

日本経団連が7月31日に取りまとめた「2014年夏季賞与・一時金大手企業妥結結果」（単純平均・最終集計）によると、調査対象の全国大手企業（主要21業種、大手240社）のうち、集計可能な133社の妥結額平均は735,567円で、2013年夏の最終妥結実績（697,645円）と比べて、金額で37,922円、率で5.44%の増加となった。

(表2)

業種別では、製造業はプラス（7.29%）となつたが、非製造業ではマイナス（5.09%）となっている。

(表1) 県内企業の2014年夏季賞与支給状況〔単純平均〕

〔最終集計〕

(一社) 富山県経営者協会

業種	社数 (社)	2014年夏季 支給額(円)	2013年夏季 支給額(円)	前年同期比 (%)
織維	3	477,172	454,274	5.04
印刷	3	282,790	301,206	△6.11
化学	14	579,453	571,388	1.41
プラスチック製品	6	406,693	424,992	△4.31
鉄鋼・非鉄金属	4	302,000	267,964	12.7
金属製品	10	444,224	418,141	6.24
一般機械器具	9	533,371	480,806	10.93
電気機械・電子部品	7	384,292	332,857	15.45
輸送用機械器具	4	573,022	571,110	0.33
その他製造業	17	348,194	351,040	△0.81
建設業	14	329,967	314,483	4.92
電気・ガス	2	631,900	676,577	△6.60
運輸・倉庫	11	346,827	331,048	4.77
情報サービス・通信	8	630,649	585,546	7.7
卸・小売	20	457,667	423,058	8.18
金融・保険	2	459,239	458,399	0.18
サービス業・その他	21	485,924	479,469	1.35
総平均	155	446,479 (553,542)	429,078 (511,835)	4.06 (8.15)
製造業平均	77	443,953 (563,362)	428,292 (508,305)	3.66 (10.83)
非製造業平均	78	448,972 (538,995)	429,854 (517,000)	4.45 (4.25)

(注) ①調査対象は449社、うち集計可能な回答のあった155社の数値である。

②「2013年夏季支給額」は、今回回答のあった企業の昨年同期の金額である。

③平均欄の上段は一社当たりの単純平均、下段の（）内は対象者数を勘案した加重平均である。

④前年同期比の△印はマイナスを示す。

(表2) 全国大手企業の2014年夏季賞与・一時金妥結結果〔単純平均〕

〔最終集計〕

(一社) 日本経済団体連合会

業種	2014年夏季		2013年夏季		前年同期比 (%)
	社数(社)	妥結額(円)	社数(社)	妥結額(円)	
総平均	133	735,567 (867,731)	132	697,645 (809,502)	5.44 (7.19)
製造業平均	112	741,722 (898,013)	115	691,320 (808,829)	7.29 (11.03)
非製造業平均	21	702,743 (760,660)	17	740,431 (812,609)	△5.09 (△6.39)

(注) ①調査対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要21業種大手240社。

②「2013年夏季」は昨年の本調査の最終集計結果である。

③上段は一社当たりの単純平均、下段の（）内は一人当たりの加重平均である。

④前年同期比の△印はマイナスを示す。

自ら考える組織に成長 仕事の楽しさ伝えづける

とうざわ印刷工芸株式会社
代表取締役社長

東澤 善樹 氏



1947(昭和22)年創業の印刷会社
の3代目でいらっしゃいます。

印刷会社に勤めていた祖父の善常が祖母きみと2人で創業しました。日本が戦後復興から経済成長を遂げる中で、商業印刷の需要が拡大していく時期でした。さらなる需要の伸びを見越し、1967年には印刷の質が高く、スピードも速いオフセット印刷機を導入しています。当時はまだ活版印刷が主流で、町の印刷工場にとって大きな

投資だったと思います。

1970年代後半にはカラーのチラシやパンフレットが増え、印刷機の名門、ドイツのハイデルベルグ社の2色機、さらに4色印刷機を導入しました。スーパーの折り込みチラシに商品のカラー写真を入れて喜ばれました。1990年代には人材募集の会社案内、また不動産の物件紹介の仕事も増えました。印刷業界もデジタル化の波が押し寄せました。

設備の増設とともに神通本町の工場が手狭になり、1991年に婦中町に工場を移転しました。この頃からデジタル化に対応するため、組版コンピューターを導入し、2000年にはデータから直接印刷の版を作成するC T P機も導入、製版作業を効率化しました。また2007年には版を必要としないオンデマンド印刷機を導入し、少量、短納期に対応してきました。

2008年にはハイデル社の大型印刷機を導入し、B1サイズを印刷できるようになりました。この大きさは県内では当社だけです。
インターネットの普及で紙の需要が減少しているのでは。

企業の人材募集はインターネットに切り替わり、学生向けの会社案内は減りましたが、営業用の会社案内や商品パンフレットの需要はあります。ただ、情報の変化スピードが速く、印刷物にも常に最新の情報が求められるため、以前のように一度に大量に印刷したりすることは少なくなり、新しい情報に差し替えたり、内容の一部を変更したりする仕事が多くなりました。印刷業界も「多品種、少量、短納期」が求められています。

また、印刷データをホームページやCD-ROMに転用できるようになり、2001年にはインターネット関連の(株)アイテックを設立、印刷を中心に事業の裾野を広げてきました。

—全社を見渡す課を設置—
社長就任から4年半が経ちました。

就任当初まず思ったのが「社員を大切にすること」で、社員が働きやすい会社づくりを目指しています。印刷業は受注産業で繁忙期

には残業が多くなります。仕事を効率化しなくてはいけないと考えました。

そのために取り組まれたことは？

まず、作業の「見える化」をしました。どの印刷機がどれ位の効率で動いていて、また準備や片付けにどれ位の時間を要しているのか、実績を取れる仕組みを入れました。その上で新規に、仕事を全体を見渡して、効率的な仕事の流し方を考える「システム企画課」を設置しました。

長年、父（現会長の光明氏）とその弟達がそれぞれ、営業、製版、印刷など各部署の責任者として社員を引っ張ってきました。しかし、デジタル技術の進歩とともに印刷工程が一体的になり、仕事のスピードもこれまで以上に求められるようになっています。印刷機の調整も職人の手作業からコンピューター制御に切り替わってきました。

こうした中で、個々から全体を管理し、効率的な設備の運用や印刷データのやりとりを担当する部署をつくったのです。

効果は出ていますか。

働きやすい会社にするためにもう一つ重要と考えているのが、自分で考えて行動する機動力ある組織にすることです。

経営陣が部署のトップにいると、社員は安心感がある反面、各

自分が考えて行動することが少ないように感じていました。組織を見直し、課長、係長、主任それぞれの役割と権限を明確にし、できるだけ現場で判断するようにしました。

この考えを浸透させるために月1回、課長クラスとの勉強会を開きました。例えば印刷関連の本を読んで、各自気付いたことなどを発表し、その上で各部署の状況や問題点を報告するのです。部下と接する時も、一方的に指示するのではなく、できるだけ一緒に考えるようにしてきました。

社長に就いて4年が経ち、目指してきた“機動力ある組織”によくやくなりつつあると感じています。「より仕事の流れやすい設備のレイアウト」などを自分達で提案し、「会社の未来像」まで考え、どんな設備があれば良いかまでを考えてくれるようになってきました。

一多品種、少量、短納期対応一

今後の見通しを教えてください。

「多品種、少量、短納期」の流れはますます加速するでしょう。かつてのように現場において役員だけが権限を持ち、指示を下していくは回りません。これからは現場の一人ひとりが考え、仕事をする必要があります。先日の朝礼であえて「忙しい月末に、作業の短

縮を図れるように考えてください」と話しました。忙しくても目の前の仕事をこなすだけではなく、仕事を全体を見渡せる癖をつけてもらいたいと考えています。

心がけていることは？

社員の平均年齢は41歳で、40代の私と同じ世代が多く、一緒にやろうという気持ちを大切にしています。「お父さんは残業ばかり」ではなく、家族との時間や趣味も大切にもらいたいものです。**人財への投資はますます重要になってきています。**

私が社長になってから研修機会を増やしています。県外研修にもどんどん行かせ、最近では初の海外研修にも一人派遣しました。とても多くを吸収してきたようです。父がつくった社訓の中に「創造する心で仕事を楽しもう」という言葉があります。物心ついた頃から私には印刷の仕事場が遊び場で、父が印刷機を操作したり、スーパーの商品を撮影したりする姿が、仕事を楽しんでいるふうに見えていました。

会社が続くためには働く人が仕事を楽しむことが大切だと思います。自分も仕事を楽しみ、その姿を見せていただきたいと思います。

会社概要

とうざわ印刷工芸株式会社

創業：1947(昭和22)年

所在地：富山市婦中町広田5210

資本金：5,000万円

事業内容：一般商業印刷、出版印刷ほか

従業員数：67名(2014年6月現在)

売上高：9億6,500万円

(2013年9月期)

関連会社：(株)トーザワ、(株)アイテック、(有)

スタジオ シエナ、(有)T・C出版

プロジェクト

URL：www.touzawa.co.jp



独ハイデルベルグ4色機の操作盤の前で

略歴

1967(昭和42)年3月生まれ。富山市出身。中央大学経済学部卒後、旧西ドイツ・シュトゥットガルト印刷専門大学に留学、帰国後、国内の印刷会社勤務を経て、1995年とうざわ印刷工芸(株)へ入社。2009年12月から代表取締役社長。

Keikyo行事レポート

2014年 6月10日～8月5日

事業名	委員会名	開催日	場所	参加者数
会議	労働法関連法制研究部会	人事・労務政策	6月18日(水)	富山経協・研修室A 8名
	教育委員会「研究部会」	教育	6月25日(水)	富山経協・研修室A 7名
	西部地区会員懇談会		7月 4日(金)	クルン高岡 ホテルニューオータニ高岡 117名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	7月17日(木)	コーセル(株)立山工場 26名
	教育委員会「研究部会」	教育	7月25日(金)	富山経協・研修室B 6名
	教育委員会「定例委員会」	教育	7月25日(金)	富山経協・研修室A 18名
	IT・インフラ委員会「定例委員会」	IT・インフラ	8月 5日(火)	富山経協・研修室B 13名
講座・セミナー	「IE手法」による生産現場の改善セミナー	教育	6月10日(火)	富山商工会議所ビル 35名
	第1回労働法実務講座	人事・労務政策	6月18日(水)	富山商工会議所ビル 38名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	6月20日(金) 7月 4日(金)・18日(金)	富山経協・研修室A 30名
	仕事の基本「報連相」セミナー	教育	6月24日(火)	富山経協・研修室A 27名
	第2回人事・労務管理セミナー	人事・労務政策	7月11日(金)	富山経協・研修室A 20名
	監督者(係長・主任・班長)基礎コース	教育	7月16日(水)・17日(木)	富山商工会議所ビル 93名
	方針管理実践講座	品質管理	7月24日(木)～26日(土)	山田交流促進センター 25名
	環境保全活動	環境	7月27日(日)	とやま・ふくおか家族旅行村 12名
	なぜなぜ分析活用セミナー	品質管理	8月 5日(火)	富山商工会議所ビル 52名

人事・労務政策委員会

■労働法実務講座(第1回)

6月18日(水)、「パワハラ、セクハラ問題への対応と使用者の留意点」をテーマに、38名が出席して富山商工会議所ビルで開催した。

講師の第一協同法律事務所の伊藤昌毅弁護士は、セクハラ、パワハラ問題は損害賠償請求や人材喪失、信用低下など企業に大きな影響を与えるリスクがあり、問題の発生を予防するための周知・啓発や相談窓口の整備、万一問題が発生した場合の迅速・適切な対応が必要であるとした上で、使用者が留意すべき点を解説した。また、



ハラスメントの加害者に懲戒処分を行う際の判断基準や事実認定の取り組みと具体的な手続き、精神障害による労災認定とセクハラ、パワハラとの関連についても、法令や厚生労働省の指針、判例などの紹介を交えながら解説した。

■人事・労務管理セミナー(第2回)

7月11日(金)、「メンタルヘルス実践～マネジメントが主役のメンタルヘルス活動～」をテーマに、20名が参加して富山経協・研修室Aで開催した。

講師の公益財団法人日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所研究主幹 飯田進一郎氏は、管理監督者には最低限のメンタルヘルス知識が必要であるとした上で、労務管理上の課題や行政の動き、労働安全衛生法改正案の概要などを解説した。後半はケーススタディを用いたグループディスカッション

を行い、不調のサインへの対応など、管理監督者に求められる具体的なアクションについて検討した。また、安全配慮義務に基づいて管理監督者が行うラインケアと自己保健義務に基づいて労働者自らが行うセルフケアの関係や、組織風土が職場のメンタルヘルスに及ぼ

す影響についても解説があり、職場メンタルヘルスの取り組みには健康で生産性の高い職場づくりと、リスク管理の両面から取り組む必要があることを確認した。



教育委員会

■定例委員会

7月25日(金)、金岡委員長はじめ18名が出席して富山経協・研修室Aで開催した。



「新入・若手社員の育成～自ら考える社員を育てる～」研究部会について部会長の木下北陸電力(株)研修センター所長より、これまでの研究活動について報告があった。今後の議論を更に深める参考とするため、委員企業が「自ら考える社員」に求める要件や、実践事例について意見交換を行った。

講座・セミナーについては、4～7月の実績を事務局から報告し、階層別研修の集客が堅調に推移していることを確認した。今年度より新たに開催した「仕事の基本『報連相』セミナー」については、定員の7割での開催となったものの受講者の評価が高かったことが報告され、今後も継続して開催することを確認した。また、今後開催予定の管理職マネジメント研修と女性リーダー活性化セミナーについて各社からの参加を要請した。

■「IE手法」による 生産現場の改善セミナー

6月10日(火)、35名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。



講師の(一社)中部産業連盟 三木素直上席主任コンサルタントと中井芳美上席主任コンサルタントは、世界に伍してゆくモノづくりのためには、“絶えざる改善”が必須であり、IEの手法は現場のムダとりや効率的なモノづくりの改善手法として非常に有効であるとした上で、稼動分析、時間分析、動作分析、及び工程の配置と物の流し方といった基礎的なIE手法について解説した。これらの手法を実際に現場で活用して成果を上げていくことを目的に、事例やワークサンプリング・ストップウォッチによる時間観測・ラインバランス改善・サーブリックなどの演習を通じて現場改善のポイントを学習した。



■仕事の基本「報連相」セミナー

6月24日(火)、27名が参加して富山経協研修室Aで開催した。

本セミナーは新入社員や若手社員を対象に、仕事の基本について事例を使って分かりやすく理解させるセミナーが必要との会員からのリクエストに応えて今年度新たに企画した。「報告・連絡・相談」という基本的なビジネススキルを改めて学び、上司や先輩、同僚とのコミュニケーションや情報共有を円滑に行うことによって組織の一員として仕事ができる社員を育成することを目的としている。



羽田野正博講師(株)フォーワン代表取締役)の「仕事ができる」とはどういうことか、そもそも「仕事」とは何かという問いかけから始まり、組織の一員として働くとはどういうことかについての理解を深め、続いて報告、連絡、相談のそれぞれについて、「報告するときは結論を先に伝える」「ミスや失敗、トラブルなどの悪い情報ほど早く伝える」など仕事を円滑に進めるまでの要領や気を付け

Keikyo行事レポート

るべきポイントなどが解説された。また、パーソナリティチェックを用いたコミュニケーションスタイルの検討も行った。最後に、失敗事例のグループディスカッションを行い、なぜ仕事がうまくいかなかつたのか、その原因は何なのか、どのような対策を取るべきかについて話し合うとともに、上司の視点から見た望ましい仕事の進め方についても学んだ。

受講者は講義やグループディスカッションを通して、これまでの自らの仕事の進め方を振り返り、社会人として成長していく決意を新たにしていた。

(「参加者NOTES」10頁掲載)

■監督者（係長・主任・班長）基礎コース

7月16日(水)・17日(木)、93名が参加して、富山商工会議所ビル大ホールで開催した。

(一社)日本産業訓練協会 渡辺和彦MTP・TWAインストラクターの指導により、経営環境が激変するなか、企業目標を達成するため、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



となっており、講義に加え、グループによる事例研究や発表、今日的課題に対する意見交換などが活発に行われた。

また、となみの工業(株)の萩野利夫代表取締役社長から「管理監督

者の役割・心得」と題して講演（内容は14頁掲載）を頂き、その後各社の部下育成について情報・意見交換を行った。

2日目には、(株)ユニオンランチの遊道義則代表取締役社長から「『目標』と『目的』」と題して特別講演（内容は15頁掲載）を頂き、管理監督者としての目標への取り組み方や、部下との関わり方について学んだ。

(「参加者NOTES」11頁掲載)

品質管理委員会

■定例委員会

7月17日(木)、町野委員長はじめ委員25名が出席し、コーチセル(株)立山工場で開催した。

委員会では、2014年度委員会事業の中間報告と今後の事業計画について審議・確認した。また、人事異動に伴う新委員を紹介した。

委員企業見学では、コーチセル(株)石井政則品質管理部長から会社の沿革、事業内容について説明を受け、直流安定化電源装置の製造工



場を見学した。見学後、質疑応答ならびに意見交換を行った。



参加者NOTES

教育委員会

「仕事の基本「報連相」セミナー」を受講して

株式会社ハマデン
工事部

江島 竜幸

私は、自分自身の中では報連・相の意味は知っている、いつも出来ていると自負していましたが、今回の講習を受講させて頂き、その中でも最初の報告もできておらず、しかも最低限の義務しか行っていなかったと感じました。よ



くいろいろな場面で起こる「伝えたつもり」や「聞いたつもり」などの状況は、ただ単に自分の中で理解し、相手に責任転換していたことに原因があると気づきました。

今回の講習での最大の目的は、組織の一員として「仕事ができる

ヒトになる」でした。これからは自分ひとりで仕事をしているのではないということを意識し、お客様、上司、先輩、後輩の信頼を得られるように行動していきたいと思います。何かあったときだけではなく、途中経過も常に報告を行っていき、その後の状況を確認するためにも連絡をして、周りに情報を共有していきます。その上で自分の意見も持ちつつ相談を行っていき、最後は関わったすべての人の役に立てるよう今回の学びを活かしていきたいと思います。

■方針管理実践講座

7月24日(木)～26日(金)2泊3日で、25名が参加し、山田交流促進センターで開催した。

本講座は次代を担う部課長として、企業のおかれた状況を正しく認識し、経営目標を達成するため、自らの役割を果たすことに必要な問題点の発見・改善方法について実践的に学ぶもの。

今回、参加者の負担感軽減をねらいに、平日2日と土曜日の3日間開催とした。また、講座開始時からグループ別に行動し、受講者が抱える困りごと(悩み)についてグループ内で共通認識を持つてもらうよう、カリキュラムの見直しも行った。

玉川大学工学部長 小野道照氏から「方針管理の進め方」と題して、上方方針を受けて真の問題点を明

らかにすること、問題解決のため、改善目標と具体的な重点方策を定めること、管理(P D C A)のレベルアップを図ることなどを学んだ。

M & P研究所代表 棚邊一雄氏からは「方針管理実践のための部課長のマネジメント」と題して、この講座は「イモ洗い」の場。互いに一皮むけてほしい。リーダーの資質として「上司は部下のために存在している 部下が育たないのは上司の責任」であることを学んだ。

特別講演として、ロバスト経営研究所所長 餅久晴氏から「部課長に望むこと」と題して、部下育成に際し、「まかせる勇気」、「失敗を奨励する場作り」など自らの経営者としての経験談や、「やって見せて、やらせて見て、誉めて



やらねば、人は動かず」など先人の知恵などを聴講した。

グループディスカッションでは、「経営課題・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の認識と、その問題解決までのストーリー展開にかなり苦労していたが、講師・世話人の指導を受け、受講者はチームワークの大切さも含め、手応えをつかんで講座を修了した。

参加者NOTES 教育委員会

「監督者(係長・主任・班長)基礎コース」を 受講して

株式会社 F A S S E
管理部管理課

池崎 潤哉



上司から「製造担当者の新任監督者基礎コースの申込をするように」と申込書を手渡されたとき、「態度能力を変え、自分を変え、職場を変えよう」の一文が目に入りました。

「自分から主体的に取り組もうとしない」「自分の職域から出ない(蛸壺現象)」等々…。この現象は「態度能力」(人への接し方、仕事への取り組み姿勢、心の問題)の不足があると記されていました。まさしく、自分が陥っていたことであり、自分を変えたいと思い受講しました。

本講座は、監督者の基本・行動、

コンプライアンス、マネジメントの基本、良いマネージャーになるための実践的研究、実践に向けて、2日間にわたるプログラムでした。主にグループワークを通じて先ずは受講者自身に考えさせ、その後講師から管理や運営を上手く進めるための手法・ヒントを頂くというものでした。

業種や職種が違う初対面の人達とグループワークを行うことは、緊張と若干の戸惑いを感じましたが、新鮮な発想や意見の違いにハッキリと気付くことも多く、また、複数の考えをチームとして1つの結論に纏めていくことは、監督者と

して組織を運営していくための訓練にも通ずることを体感しました。

自分自身を振り返ってみると、入社以来ほぼ単独で業務をこなすということを繰り返していました。しかし、監督者になった今、知識やスキルを詰め込んでも、「態度能力」が向上しなければ組織の活性化や目標達成に貢献できないことを認識しました。

まずは、監督者である自分自身が今回の研修で学んだ態度能力向上を常に考え実践し、会社より与えられた課題の達成に向けて「人資源の三側面」を使い分け、人資源を活性化することで、より質の高い目標達成ができる様に努めたいと思います。

最後に、渡辺講師様、企業実例をお話し頂いた、となみの工業(株)萩野社長様、特別講演の(株)ユニオンランチ 遊道社長様に感謝申し上げます。

Keikyo行事レポート

■なぜなぜ分析活用セミナー

8月5日(火)、52名が参加して富山商工会議所ビルにおいて開催した。

当セミナーは、トラブル発生の真因をつかみ、成果に結びつける「なぜなぜ分析」の活用（実践活動）を学び、問題点を解消できる実践的な対処方法について講義・演習を通じて習得し、品質経営に貢献できる体質づくりをねらいと



して、本年度、新規に開催したものの。当初、定員36名のところ、受講申込みが集中したため、急遽、大きな会場を手配し定員54名としたが、それを上回る申込みがあり、残念ながら多くの方々にお断りせざるを得ない状況だった。

講義では、パワーアップ研究所所長 市川享司氏から「社内において、今起きている、または、過去に経験したトラブルや品質不具合を二度と出さないことが大切。そのためには、トラブルを発生させている要因を思いつき（先入観、固定概念、推測）で考えるのではなく、手順に沿って、順序よく、漏れなく出し切る分析方法を用いて、論理的に考え、真因をつかむことが重要」であることを学んだ。

グループ演習では、現場・現物をよく観て問題を層別し、かつ絞り込むことで、現実を的確にとらえることを念頭に「なぜなぜ分析シート」を異業種、異職種のメンバーでコミュニケーションをとりながら作成した。

受講後のアンケートでは、「仕事内容は異なっていても、問題解決をしたいという全員一致の思いが感じられ大変有意義な体験をさせて頂いた」「論理的にトラブル発生の真因をつかみ、「再発防止対策」を実践したい」との声が多く聞かれた。



環境委員会

■第3回環境保全活動

7月27日(日)、高岡市と「森づくり活動」に関する協定を締結し、ボランティアで下草刈り、植樹等の活動を実施している三協立山(株)様の「ツインリーフの森づくり」<下草刈り活動>に、会員企業の環境部門を中心に12名が参加した。

当日は、前の晩からの雨も上がり、比較的涼しい作業日和となつた。高岡市福岡町の「とやま・ふ

くおか家族旅行村」で、作業に先立ち高岡市林時彦副市長からの挨拶、森づくりサポートセンター打尾主任から安全講習と作業説明を受け、参加者は「森づくり」の大切さを改めて認識した。その後、昨年11月に植樹した樹木の成長を妨げる雑草の刈り取り作業を行つた。約1時間の作業の後、隠れていた樹木が顔を出し、参加者全員達成感を得ることができた。

なお、「第4回環境保全活動」



は、11月に今回と同様に三協立山(株)様の「ツインリーフの森づくり」<植樹活動>に参加する予定である。

IT・インフラ委員会

■第2回定期委員会

8月5日(火)、齊藤委員長、清水副委員長はじめ13名の委員が出席し、富山経協・研修室Bにおいて開催した。

齊藤委員長の挨拶の後、事前に各委員から提出された、情報システム担当部門が抱える課題と取り組みの調査シートの取りまとめ結



果をもとに、委員企業が行っているIT活用に関わる取り組み内容

を共有した。続いて、各社に共通する課題（人員上の課題、業務委託先・外注先に関する課題など）について意見交換を行つた。また、次回(10月)の第3回定期委員会で取り上げるテーマについて検討し、業務委託先・外注先との付き合い方について外部の講師を招いて勉強会を開催することを確認した。

会員の動き

(50音順) (敬称略)

■ 代表者の変更

株式会社 カターレ富山

代表取締役社長 酒井 英治 (前: 清原邦彦)

田中精密工業株式会社

代表取締役社長執行役員

長岡 隆 (前: 岩井逸雄)

富山化学工業株式会社 富山事業所

常務執行役員富山工場長

早川 弘 (前: 成田弘和)

富山日産自動車株式会社

代表取締役社長 真藤 隆生 (前: 白倉三喜)

にいかわ信用金庫

理事長 小林 茂太 (前: 千田則行)

日本海環境サービス株式会社

代表取締役社長 近谷 雅人 (前: 紫藤正一)

日本海建興株式会社

代表取締役社長 灰谷 久登 (前: 山野清昭)

日本海シーライン開発株式会社

取締役社長 濑川 弘一 (前: 生駒晴俊)

日本海発電株式会社

代表取締役社長 赤丸 準一 (前: 中井 卓)

日本高周波鋼業株式会社 富山製造所

代表取締役専務製造所長

林田 敬一 (前: 久留島靖章)

富士ゼロックススマニュファクチャリング株式会社

執行役員事業所長 乾 信彦 (前: 三浦兼能)

株式会社 ヤマシタ

代表取締役社長 山下 純市 (前: 福山龍市)

燐化学工業株式会社

代表取締役社長 大塚 肇 (前: 安田陽一)

株式会社 若野鋳造所

代表取締役 若野 歌子 (前: 若野富男)



表紙の花 ハイビスカス

代表的な品種「レッドスター」

江戸時代に渡来した園芸植物

トロピカルな花といえばハイビスカスを思い浮かべる人が多いことでしょう。鮮烈な赤は、まさに南国・夏の花といえます。

アオイ科フヨウ属のなかで、熱帯・亜熱帯性で花が大きくカラフルな野生種と、それらをもとに品種改良された一群を総称してハイビスカスと呼んでいます。エキゾチックな色合いから最近の園芸植物のように思えますが、日本に入ったのは意外と古く、1614年に島津藩主から徳川家康に献上されたという記録があります。この時のハイビスカスはブッソウゲ(扶桑花)という種類で、中国から琉球に伝わったものです。沖縄では「あかばなー」と言い、また年中花が見られることから故

人の幸福を祈って墓の周りに植えられ「後世花(ぐそーばな)」とも呼ばれています。

冬は屋内の暖かい場所で

園芸的にはハワイを中心に改良が進み、品種の数は5000を超えるといわれています。花の色は、赤、黄、白、淡紫色と多様で、八重咲きや二段咲きの品種もあります。もともと熱帯の常緑低木であるため、沖縄や四国・九州の温暖地以外では屋外栽培は困難です。富山では鉢植えで観賞し、花が終わったら枝を切り詰め、屋内の暖かい場所で灌水を控えめにして越冬させます。この時、新芽にアブラムシが付きやすいので注意が必要です。

(富山県中央植物園 中田政司)



二段咲きの品種「オレンジフラミング」▲

監督者（係長・主任・班長）基礎コース

講 演

企業の実例に学ぶ 「管理監督者の役割・心得」

となみの工業株式会社
代表取締役社長 萩野 利夫 氏



現場管理の基本は、5S（整理・整頓・清潔・清掃・しつけ）です。これができると勝手に仕事が来る。工場見学できれば、「ここは良い物を作れそうだな」と直感的に思うし、汚いと「こんな所に頼んで大丈夫か？」となります。

では、管理監督者の皆様に求められる役割・心得を7つ、挙げていきます。

質・量・コスト・タイミング・安全を確保する事

タイミングは納期です。納期に間に合わないものは仕事ではない。どうしても間に合わない場合は早く報告すること。現場の状況は皆様しか知らないので、報告がなければ上司は納期通りに仕事が終わるものだと思う。皆様は良い報告をしたいかも知れませんが、上に行くほど悪い話を早く知りたいものです。皆様も、部下から悪い報告が来た時に怒ってはいけない。知らせてくれたことを評価して、一緒に現場を確認して解決することが大事です。感情に任せて「何をやっているんだ」などと言ってしまうと情報源が無くなってしまう、自分で自分の首を絞めることになります。

現場の標準をしっかりとつくり、これから外れたものを異常として管理し、目で見て解る道具を現場に入れ決め事をキチッと守らせる事

皆様の仕事は部下を育て、業務を標準化して自分が居なくても現場が回るようにすることです。「俺が俺が」ではなく任せられる

ことは任せて、自身は更に上のチャレンジをして欲しい。また、組織には人事異動がありますが、采配を振るえる立場になったら、異動先で喜ばれる人をローテーションにしてほしい。自分が育てられていない人を他所に出すのは失礼です。相手が理解できていないのは自分が分かりやすく教えていないからで、自分の責任として考えなければいけません。

常に現場をよく見、部下を指導・統制し、前後工程を含めた広い視野で全体的な判断をくだす事

現場を見ることと全体最適が重要です。政治の世界では総論賛成、各論反対が常ですが、会社でもよくある。「それは素晴らしい、でもうちは違う」では駄目。2つくらい上の目線で見て、「係としてはベストだが部全体としてはどうか」と考える度量を持って欲しい。係長なら部門長、課長なら役員クラスの視点で全体最適、やるべきことを見られると良いと思います。

「後工程はお客様」という意識を部下全員に徹底する事

皆様のお客様は誰か。生産工程ならすぐ後ろの自社内かも知れないし、営業部門が商品を売れないので自分たちに問題があるのかも知れない。「品物を買ってくれる人」だけがお客様ではなく、もっと手前にもたくさんいるということです。

部下のしつけを徹底し、褒める時は褒め、叱る時は叱り、緊張感と規律ある職場づくりに努める事

しつけという言葉はあまりよろ

しくないかも知れませんが、緊張感のある職場をつくることが大事です。ダラダラやっている、規律があるのかないのかわからない状態だと、指示・命令が末端まで届かず收拾がつかないということになりかねない。メリハリをつけながらやれる人間関係、職場を作つてほしいと思います。

部下や周辺への「気くばり」と職場を改革する「気構え」と改善する「技」を磨き磨かせ、「継続は力」で毎日の習慣にして部下の「やる気」を鍛える事

気くばりは大切です。「自分がこんな言い方をされたら嫌」と思うことをしてはいけない。役職につくと言葉の重みが変わりますが、その認識を持たずに会話すると知らず知らずのうちにパワハラになることもある。感情ではなく理性で会話するには一呼吸入れて「こういう言い方をしたら相手はどう思うか」と考えて話すくらいで良い。挨拶も大事ですが、必ず全員平等にやること。分け隔てなく同じトーンで挨拶出来ると良いと思います。

昨日より今日、今日より明日を良くする事

管理監督者の皆様は日々改善を求めるので、こういう心構えを持っていた方が良い。何事からも逃げない、やりきるまで諦めない、これを自分は望まれてきたと思っているし、部下にも望んでいます。この研修で得た気付きを職場に帰って有効に活かして頂きたいと思います。

特別講演

「『目標』と『目的』 ～成功体験を積み重ねる生き方を！～」

株式会社ユニオンランチ
代表取締役社長 遊道 義則 氏



本日は、大きく分けて4つのお話をさせて頂きます。

人生って何だろう？

まず隣の人とお互いに自己紹介をしてください。…次に、お互いにしっかりと目を見つめ合って、「〇〇することを選択した」という表現で自己紹介してみてください。…選択という言葉を使うことで、印象が変わったことをお互いに理解できたのではないか。 「目を見て話す」「自分の思ったことを相手に理解してもらう」「相手が思っていることを理解する」これは監督者として接する時に心掛けて頂きたいポイントです。例えば部下が遅刻してきたら、まず遅刻した事実をしっかりと本人に伝えてから、今どう思っているかをしっかりと目を見て聴いてください。そしてそこから何に気づき、何を学んだかを聴いてあげれば、頭ごなしに叱るよりも遅刻の回数が減る筈です。選択に話を戻すと、人生とは、時間の経過の中で常に何かを選択しながら、自己の欲求を満たしたり、自己の実現を図ったりする過程を経験して、知識・能力・技術・技能を向上させ、幸福を追求し続ける旅だと私は考えています。

活かすも殺すも…

組織は皆さんにしっかりと部下の育成をして欲しい、第一線の現場をしっかりとマネジメントして欲しいと期待して役職に就けるわけですから、皆さんは腹をくくつて「自分に何ができるか」を真剣に考える必要があります。組織は

何もしてくれない。このような研修の機会は提供されますが、あとは自身でトレーニングするしかありません。ここで学んだことを活かすか殺すかは皆さん次第です。

目標への取り組み方

目標を達成するポイントを順番に説明していくと、まずは具体的に目標を立てること。「やせたい」だけでなく、何月何日までに何kg「やせる！」という意識が無いと、絶対にやせられません。次に、目標に対して今の自分がどうなのかを正しく把握する必要があります。そしてできる限り細分化して計画を立てることが重要です。さらに、手に入れたい自分を五感でイメージする。これは目標を達成しているイメージを自分の中に描きます。そして、「絶対にやるぞ！」と固く誓う。自分に誓うだけでなく周囲に公言し、やらなければいけない状況に追い込むことも大事です。あとは、できるまでやり続けることで目標を達成していくことが可能です。もう一つ、目標を達成したら絶対に自分を褒めてあげてください。できれば声を大にして、具体的に褒めると良いです。

監督者としてのあり方

目標を立てて実現、さらに目標を立てて実現と繰り返していくうちに、その先に大きく見えてくるもの、これが人生の目的ではないかと思います。今まで何をしてきたか、誰のため、何のために生きてきたか、ぜひ自分の人生を振り返ってみてください。そしてこれから誰のため何のために生きるの

かが、まさに目的です。目標は達成するのですが、目的は達成するのではなく死ぬまで追求するものです。そして皆様の会社にも目標と目的がある筈です。経営理念はまさに会社の目的です。そして組織の目標は経営計画です。優秀な社員を目指すなら組織の目標と、個人の仕事における目標を、一致させることが重要です。そして優秀な監督者は、まず自身が優秀な社員でい続ける必要があります。皆さんの仕事の一つひとつ、部下の仕事の一つひとつが経営理念に即したものかを瞬時に判断するために、その真意を正しく理解しなければなりません。そして、部下の人格を心から認めてあげてください。仕事ぶりや言動を聞いて「そんなことも分からぬのか」と思ってしまうかも知れませんが、「自分もこんな頃があったな」「こいつがいてくれて自分がいる」という気持ちでいることが重要です。それから、愛を持って褒め、愛を持って叱るということ。口先だけだと「本当にそう思っているのか」と相手に見られます。監督者は部下の目標達成、技能向上、問題解決に、全力でかかわってやる必要があります。

最後に是非、皆さんの守護者を見つけてください。監督者となつた皆さんに進路を示してくれる人、能力を開発してくれる人です。そして、皆さん自身が部下の守護者になることも必要です。日々、トレーニングして良い監督者になられるることを期待します。

おしらせ

Autumn Night Party

オータムナイトパーティー

素敵な出会いを見つけませんか？

10月25日(土) 17:00 スタート

会場：富山電気ビルレストラン

募集：独身男女 各20名（先着順）

応募要件：富山県経営者協会の会員企業に勤務されている方

参加費：お一人様 5,000円

※FMとやまホームページにて受付中！

<http://www.fmttoyama.co.jp>



2014年度 管理職マネジメント研修

経営の将来を担う管理職として求められる知識を理解し実践につなげて、人間性を高め、部下を育てながら組織の成果を上げることができる人財を育てます。

※3回の経営者講話を予定

日程：9月8日～2015年5月16日(9回、12日間)

会場：富山県農業総合研修所 他

<カリキュラム>

- ・経営を見る目を養う
- ・コミュニケーションスキル
- ・マネジメントと組織
- ・マーケティングと戦略
- ・リーダーシップと動機づけ
- ・管理職の経理財務知識
- ・タイムマネジメントの基本と実践
- …

この他、同期会を2回開催

指導講師：羽田野 正博 氏

(株)フォーワン代表取締役

ヒューマックス経営考房代表

中小企業診断士・キャリアコンサルタント

経営者講話：町野 利道 氏 他

(一社)富山県経営者協会 副会長

コーチセル(株)取締役相談役

人材の確保・従業員の再就職をお手伝い！

事業の拡大・欠員補充等による
人員確保を行いたいとき

事業の整理・縮小等に伴い、
人員削減せざるを得ないとき

そんなとき、まっ先にご相談ください。



since 1987

出向・移籍(転籍)の専門機関

公益財団法人 産業雇用安定センター

〒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

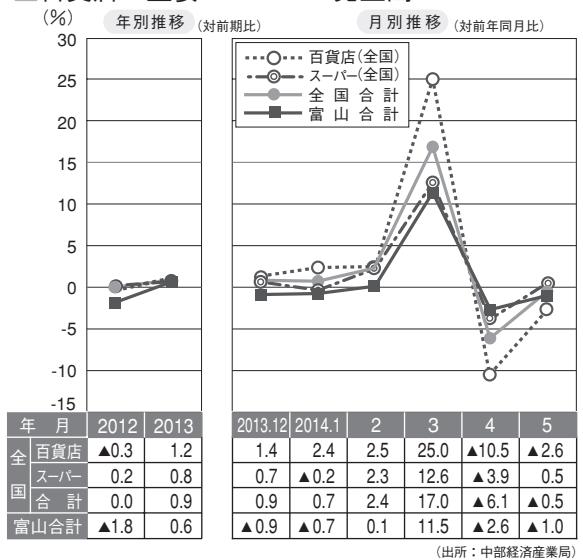
ご利用時間／9:00～17:00 (土・日・祝日は休み)

FAX 076-439-2860

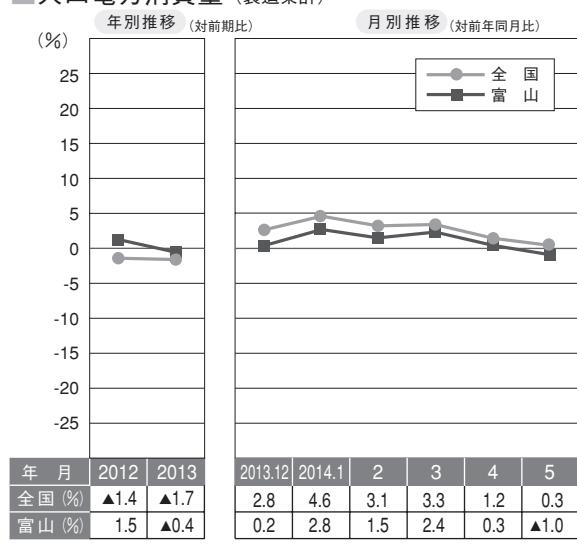
インターネットで最新の人材情報をどうぞ <http://www.sangyokoyo.or.jp/>

景況指標

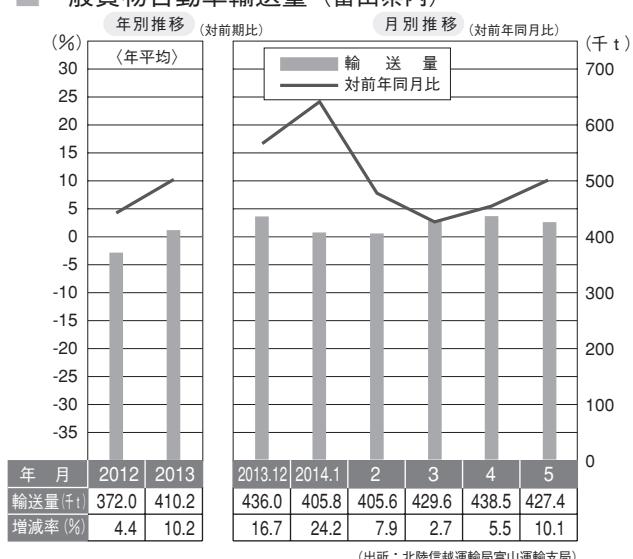
■百貨店・主要スーパーの売上高



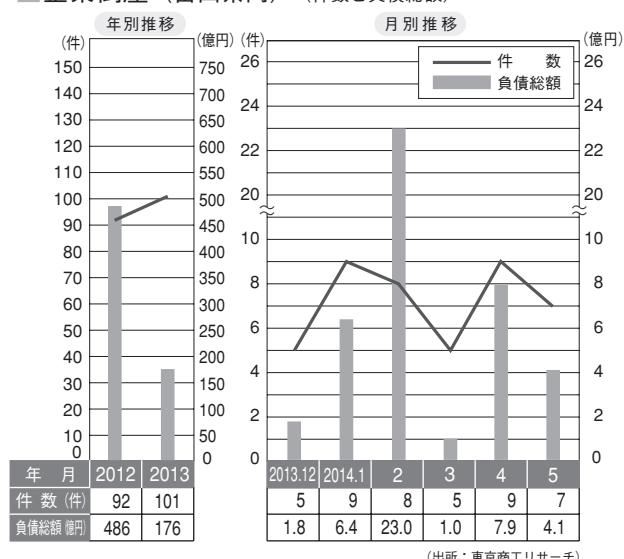
■大口電力消費量 (製造業計)



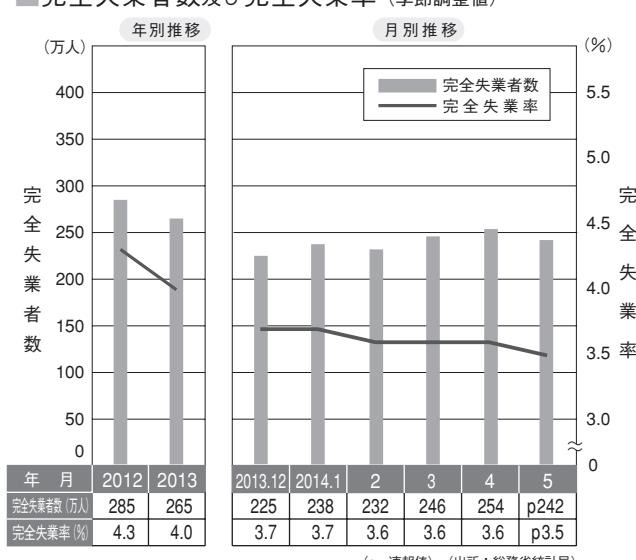
■一般貨物自動車輸送量 (富山県内)



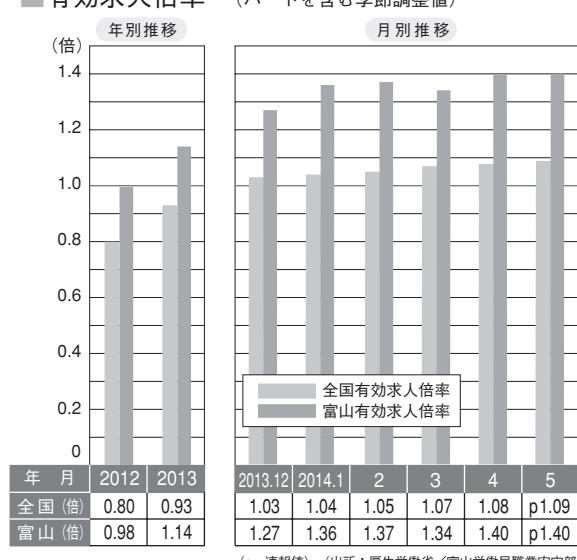
■企業倒産 (富山県内) (件数と負債総額)



■完全失業者数及び完全失業率 (季節調整値)



■有効求人倍率 (パートを含む季節調整値)



おしらせ

◆ 富山地区会員懇談会 ◆

9月5日(金)

場所：富山第一ホテル 3階「白鳳」「天平」
富山市桜木町10番10号 TEL(076)442-4411

17:30～18:45 講演会 テーマ「日本への軌跡」

講師：富山第一高校サッカー部 監督 大塚 一朗 氏

18:50～20:00 懇親会

多数の方のご出席をお待ちしております。

出欠のご連絡を、8月25日(月)までに事務局へお願ひいたします。

事業予定

2014年8月16日～10月17日

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

開催日	時間	事業名	委員会名	場所	備考
会議	8月20日(水)	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	
	8月28日(木)	16:10～17:10 環境エネルギー講演会	環境	富山経協・研修室A	
	8月28日(木)	17:10～17:40 環境委員会「定例委員会」	環境	富山経協・研修室A	
	8月29日(金)	16:00～17:45 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A	
	9月2日(火)	15:30～17:30 品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	富山経協・研修室A	
	9月5日(金)	17:00～17:25 理事会		富山第一ホテル	
	9月5日(金)	17:30～20:00 富山地区会員懇談会		富山第一ホテル	上記「おしらせ」参照
	9月11日(木)	16:30～18:30 労働法関連法制研究部会	人事・労務政策	富山経協・研修室A	
見学会	8月28日(木)	14:00～16:00 富山県生活環境文化部との情報交換	環境	富山商工会議所ビル	
講座・セミナー	8月21日(木)	9:30～16:30 女性社員活性化セミナー	教育	富山商工会議所ビル	
	8月22日(金) 9月5日・19日(金) 10月3日(金)	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A	
	8月25日(月)・26日(火)	9:00～16:30 ものづくりと現場改善実践セミナー	品質管理	トナミ運輸年金会館	
	9月3日(水)	9:30～16:30 女性リーダー活性化セミナー	教育	富山商工会議所ビル	
	9月8日(月)～9日(火) 10月15日(水)	9:00～17:00 管理職マネジメント研修	教育	富山県農業総合研修所	16頁「おしらせ」参照
	9月9日(火)	13:30～21:00 TQM経営者ミーティング	品質管理	富山第一ホテル	
	9月10日(水)・11日(木)	9:00～16:30 ヒューマンエラー対策講座(実践編)	品質管理	富山県市町村会館	
	9月11日(木)	13:30～16:30 第2回労働法実務講座	人事・労務政策	富山商工会議所ビル	
	9月17日(水)・18日(木)	9:00～16:30 ISO14001内部監査員養成講座	環境	富山県農業総合研修所	
	9月18日(木)	13:30～16:30 改善力養成セミナー(基礎編)	教育	富山商工会議所ビル	
	10月1日(水)	13:30～16:30 ISO9001・ISO14001 2015年度版対応セミナー	経営企画	富山経協・研修室A	
	10月7日(火)・8日(水)	9:30～16:30 係長・主任実践コース	教育	富山県市町村会館	
	10月9日(木)	9:30～16:30 若手社員活性化コース	教育	富山商工会議所ビル	
	10月10日(金)	9:00～17:00 ヒューマンエラー対策講座(応用編)	品質管理	富山県農業総合研修所	

「富山経協」vol.813

2014年(平成26年)8月号
2014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

〒930-0083 富山市総曲輪2丁目1番3号(富山商工会議所ビル別館5階)

TEL (076) 421-9588 FAX (076) 421-9952

ホームページ <http://www.toyama-keikyo.jp/>

Eメール info@toyama-keikyo.jp