

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、㈱ジェイアール東日本都市開発 代表取締役社長の出口秀已氏、㈱富山銀行 代表取締役頭取の齊藤栄吉氏と、コーディ ネーターの稲垣晴彦当協会会長、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



稲垣会長の乾杯



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。 稲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、稲垣会 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

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、福井鋲螺株式 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 る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」

稲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 橋市長にお話をお聞きしたいと思 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 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。

稲垣会長

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 に短くなってきました。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ますと、 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 金が落ちるようにしなければなら 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。 稲垣会長

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 を踏まえてお話しいただければと 思います。

出口秀已㈱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。

J R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「国の力を見るこ 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、これか 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?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 らないと思います。高岡に対する 応援演説だと思って聞いてくださ れば幸いです。

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 ならないと思います。

さて、本日の4人は、 青春時代を同じ時期に、 同じ場所で育ったわけ ですが、それらの思い を込めて、これからの 高岡の発展についてお 話しいただきたいと思

います。出口さんからお願いしま 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「たまて箱」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っています。 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。鋳物など 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「凛の会」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 が気軽に集まろうという趣旨です。

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%增加

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%增加

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 (表2) た。

業種別では、製造業はプラス(7.29%)となっ 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	2014年 夏季 支給額 (円)	2013年 夏季 支給額(円)	前年同期比
繊維	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 化保険	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。

(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。

④前年同期比の△印はマイナスを示す。

op Interview

自ら考える組織に成長 仕事の楽しさ伝えつづける

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CTP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

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㈱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。

効果は出てきていますか。

働きやすい会社にするためにも う1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 う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。

- 多品種、少量、短納期対応-

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 いては回りません。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、仕事全体を眺める癖をつけて もらいたいと考えています。

心がけていらっしゃることは?

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 大切にして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



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㈱へ入社。2009年 12月から代表取締役社長。



独ハイデルベルグ4色機の操作盤の前で

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
	「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
講座	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
) 座	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
セ	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
ナー	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㈱ 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・ストップウオッ 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(㈱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 滑に進める上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 かったのか、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㈱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日日には、(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 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 えていなかったと感じました。よ

くいろんな場面で起こる「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っても 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、 上位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 (PDCA) 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 飴久晴氏から「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 敗を奨励する場造り | 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

株式会社FASSE 管理部管理課



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ますと、 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きました。 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㈱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。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㈱ 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っ 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っ 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 ㈱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回定例委員会

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った。また、 次回(10月)の第3回定例委員会で 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。

(50音順) (敬称略)

■ 代表者の変更

株式会社 カターレ富山

酒井 英治(前:清原邦彦) 代表取締役社長

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

小林 茂太(前:千田則行) 理事長

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 瀬川 弘一(前:生駒晴俊)

日本海発電株式会社

赤丸 準一(前:中井 卓) 代表取締役社長

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)

富士ゼロックスマニュファクチュアリング株式会社

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「オレンジフラミンゴ」▲

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 萩野 利夫氏 代表取締役社長



現場管理の基本は、5S(整理・ 整頓・清潔・清掃・しつけ)です。 これができれば勝手に仕事が来る。 工場見学できれいだと「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、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

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 ンに出してほしい。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しれ ないし、営業部門が商品を売れな いのは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 かず収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、職場を作っ 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 カ」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 求められるので、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 遊道義則氏 代表取締役社長



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、 「○○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でしょう 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、皆さんは腹をくくっ 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 成するものですが、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ないのか」 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。監督者となっ 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 れることを期待します。

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.fmtoyama.co.jp

鉛は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

㈱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

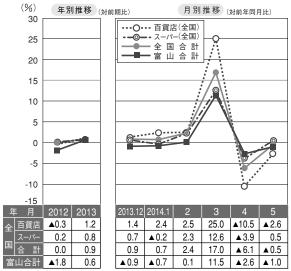
A 全球雇用安定センター

〒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/

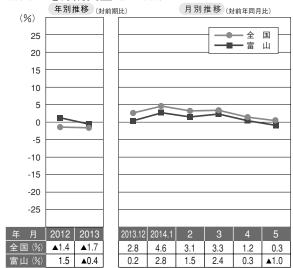
景況指標

■百貨店・主要スーパーの売上高



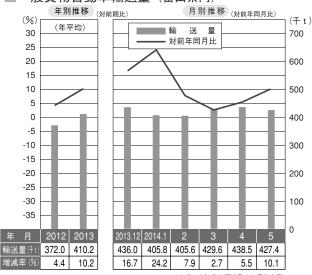
(出所:中部経済産業局)

■大口電力消費量 (製造業計)



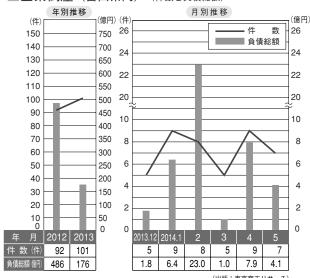
(出所:電気事業連合会/北陸電力)

■一般貨物自動車輸送量(富山県内)



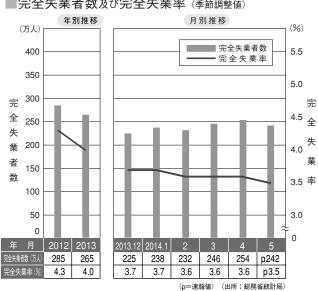
(出所:北陸信越運輸局富山運輸支局)

■企業倒産(富山県内) (件数と負債総額)

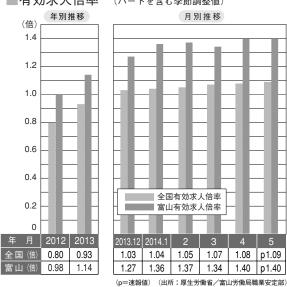


(出所:東京商工リサーチ)

■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)





◆ 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

講演会 テーマ「日本一への軌跡 | 17:30~18:45

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いいたします。

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
	8月20日 (水)	16:30~17:30	総務交流委員会「定例委	奏員会 」	総務交流	富山電気と	ごル		
	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			
会	8月28日 (木)	17:10~17:40	環境委員会「定例委員会	<u></u>	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「定例教	秦員会 」	品質管理	富山経協・	研修室A		
議	9月 5日 (金)	17:00~17:25	理事会			富山第一オ	テル		
	9月 5日 (金)	17:30~20:00	富山地区会員懇談会			富山第一オ	·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			
見講学会・	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	会議所ビル		
	8月21日 (木)	9:30~16:30	女性社員活性化セミナ-	_	教 育	富山商工会	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		
講	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	i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	会議所ビル		
座	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			
セ	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	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	除議所ビル		
=	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		
ナ	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	除議所ビル		
	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	T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	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		

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