

富山経協



ユズの実（解説・23ページ）

CONTENTS

- 2 東部地区会員懇談会（報告）
- 2 講演会（要旨）「LOWコストHighリターンの働き方改革
Beforeコロナ & Withコロナ」
- 4 Top Interview
東亜電工 辻田恵一社長
- 6 人事労務管理INFORMATION
同一労働同一賃金（最高裁判決）
- 8 労働指標
- 9 事業活動報告
- 10 委員会活動
- 14 富山県生活環境文化部との情報交換（講演要旨）
- 15 講座・セミナー
- 16 参加者NOTES
- 22 会員の動き
- 22 新会員の紹介
- 24 おしらせ・事業予定

東部地区会員懇談会

11月6日(金)16時から、ホテルグランミラージュで42名が参加して、東部地区懇談会を開催した。

第1部の講演会では、ライオンパワー(株)代表取締役社長 高瀬敬士朗氏に「LOWコストHighリターン働き方改革」と題して、同社の働き方改革の具体的事例と成果について講演をいただいた。

(講演要旨を別掲)

第2部の懇親会では、東部地区担当の井上副会長が、講演内容を踏まえ、「コロナ禍での働き方改革はスピードをもって対応し、付加価値の最大化に焦点を当て、ニューノーマルに対応する商品・サービスや、新しいビジネスモデルを創出していかなければいけない」と話し、さらに「会員企業が相互協力を深めながら、新しい時代の態勢に挑戦してもらいたい」と開会の挨拶をした。

来賓を代表して、富山県商工労働部の布野部長が石井知事の祝辞を代読した後、金岡会長の乾杯で懇親会が始まった。

和やかな懇談の中、中締めとして中西理事が、コロナ禍でも安全を確保して開催している当協会の事業活動に対する協力に謝意を示した上で、「コロナに負けない、激しい経済変化に負けない、健康で幸せになれるよう」と祈願して一本締めを行い、散会した。

なお、懇親会は新型コロナウイルス感染防止対策を講じ、間引きした着座形式で、時間を短縮して行った。



井上副会長
開会挨拶



布野富山県
商工労働部長



金岡会長
乾杯の発声



中西理事の
中締め



ミニコンサート



● 講演要旨

I 働き方改革

1. 働き方改革の成果

2016年に年間4万8千時間あった残業が、2019年には2万2千時間になり、3年間で53%減った。かけた費用はゼロ円。深夜残業も812時間が257時間になり、68%減少した。

働き方改革に取り組んだきっかけは、2016年に残業があまりにも多く、約半数が80時間超え、そのまた半数が100時間超え。そうすると、若い子が辞めていき、人がいなくなるとはいけなと、離職対策として始めた。

2. 2017年の取り組み

(1) テーマ「健康」

初年度は「健康」をテーマに取り組んだ。まず、①会議や朝礼、休憩の時間を規制し、会議は最大50分間などと決め、②健康診断で引っかかった人は1日の残業時間の上限を3時間とした。③トレーニング器具を購入し、インストラクターも呼ぶなどして、業務後に運動できるようにした。体型がみるみる健康的になった人もいる。

(2) 生産性を賞与に反映

本日の一番のテーマになるが、賞与の算出法に仕掛けを仕込んだ。それまでの算定方式による賞与金額100%のうち、40%は残業の減り具合を考慮するようにした。

①製造系部門は、残業がほぼゼロで部門業

LOWコスト Highリターンの働き方改革

Beforeコロナ & Withコロナ

ライオンパワー株式会社

代表取締役社長 高瀬 敬士郎 氏



績もいと40%で満額。業績がよくて残業が少しだと30%、残業が多いと20%。残業はあるし業績も悪い部門は0%で賞与全体は60%になる。

②設計開発系部門はポイント制にした。残業ゼロは10ポイント、残業1時間は7ポイント、20時40分まで3.5時間残業するとマイナス6ポイント。そして、それ以降朝まではマイナス9ポイントとし、とことん仕事をし、代わりに翌日は5時定時に帰って10ポイントをプラスし、必ず計プラス1となるように健康管理をした。

これは業務難易度も入って定量的ではないため、私と部門長の2人で賞与の割合を決めている。

3. 2018年の取り組み

しかし、部門業績が悪いと頑張っても無駄になると思われたので、翌年には製造部門も開発部門と同じポイント制に変更した。そして、ポイントがプラスでも、毎日定時に帰って残業削減活動もなく生産性も低い人はマイナス10%。逆に残業削減に積極的に取り組んだが仕事量が多いためマイナスポイントになった人はプラス3%にした。できる人には仕事が集まるので、プラスになるようにした。

4. 2019年の取り組み

(1) 仕事の継承

残業はグッと減ったが、仕事ができる人はまだ残業が多いので、その仕事の一部を手伝ってもらうためのポイントを設定した。教えたら12ポイント、教わったら9ポイント。しかし、効果はなかった。原因は分か

らないが、教える人が忙しいのと、教わる側の実力が足りない。教えるというモチベーションを上げることに今、苦労している。

(2) 有給休暇取得

有給休暇取得の義務化は大企業と同じ昨年からはじめて、「見える化」した。同じように残業時間も常に累計が見られるようになっていた。しかも、45時間超えは網かけにしたり、80時間超えは濃くしたりして、誰のところに仕事が集まっているかが分かるようになっていた。

II 人手不足への対応(採用活動)

1. 社内発表会に就職担当教諭

部門ごとにプレゼンする発表会に、学校の就職担当の先生に来てもらっている。会社の内容や楽しい雰囲気を知ってもらうためだ。

2. サッカースクール

自分の強みを生かしてサッカー教室を開いている。教室の案内は会社のホームページ上に置いていて、親が毎回見てくれるので会社の認知度向上をねらっている。生徒たちも将来、ライオンパワーに就職活動で来てくれたらと、人材確保にも期待している。

社会人チームに高校生の時に参加していた生徒が筑波大サッカー部を経て入社し、その後輩も入ってくる予定だ。地元の大学のサッカー部とも練習試合の後などにミニ企業説明会になったりして、田舎の中小企業では採用が難しいと思われる優秀な人材を、サッカーを通じて採用につなげている。

3. オンラインで外国人材

JETROの外国人向けのオンライン動画に参加したら、世界中の国から日本の有名大学に通っている学生と面接ができた。中でも、サッカーをする人に来てもらうと定着しやすいのではないかと考えている。

III コロナによる影響

賞与システムを変更したのだが、たまたまコロナが良い影響となった。赤字の部門・グループは3年後にはボーナスをゼロにすることにした。各部門の収益計算システムを構築し、部門の中のどのグループが赤字か分かるようにした。赤字だったら他の仕事をするようにと言うが、赤字でないグループは他人事で変わらない。しかし、コロナの影響でどのグループも生産量が落ちてくると、他の仕事も取り入れようとする意識が出てきた。

2019年に一度取り組んでできなかった移行教育ができるようになった。新しい仕事に着手する時間をつくるようになってきた。

今は、製造から開発に社員をどんどん教育して移行させている。ただし、スピード条件がある。開発スピードではなく、変化のスピードを上げること。外国の人ともオンラインで会える時代。会社の変化もスピード感がなければ駄目だと言っており、その一つとして社員育成のスピード化。とにかくスピード感を持って会社としての開発力を上げることが、ライオンパワーの生命線と思っている。

元気なモノ作り企業 摩擦圧接技術で国内シェア70%

東亜電工株式会社
代表取締役会長

辻田 恵 一 氏



今年設立80周年を迎えられました。
貴社の概要を教えてください。

1940（昭和15）年に大阪の生地問屋が作った会社が電線の溶接を始めたと聞いています。1943年に不二越さんからドリルを溶接する仕事の話をいただき、富山工場を建設したのが現在に繋がっています。父がその時に入社しました。

当社は、ドリルやエンドミルなど切削工具の材料を加工していま

す。ドリルに使うハイス綱と呼ばれる金属は安くても1kg当たり1,500円以上する高価なもので、切削に使わない柄の部分安価な金属にすることでコストを大幅に削減できます。2種類の金属を接合するのが当社の仕事です。

全国シェアは7割と聞きました。

昔は溶接に失敗してよく折れたそうですが、1960年に社長だった私の父が、ヨーロッパの最先端の

溶接機を導入しました。年商を超える高額な機械でしたが、不良が大幅に減り、受注も拡大しました。

さらに1966年には、回転させた金属の摩擦熱で接合する摩擦圧接方式を採用し、東芝機械(株)と共同開発した国内1号機を導入しました。今では、不良率は100万分の1以下になっています。

こうした取り組みを評価してもらい、2007年に経済産業省の「元気なモノ作り中小企業300社」に選ばれました。

－台湾で品質管理向上－

台湾に子会社があります。

当社は1968年に、商社などと一緒に台湾で合弁企業の設立に参加しており、私も学生時代から父に同行して台湾で色々な人と知り合ってきました。

工具は業績の揺れ幅が激しく、売り上げが7割減になることもあるため、私は新規事業として台湾で商社をできないかと考えました。日本で色々な展示会を見て回り、産業機器に限らず農機具メーカーなど様々な業種にアプローチし、台湾で試作したりしてきました。

結果的には仕事にはなりませんでしたが、台湾の公的機関の技術員から「摩擦圧接機があるが、使い方が分からない」と呼ばれ、私がやってみせると、「仕事を紹介するから、ぜひ台湾に進出してほしい」と言われたのです。

1998年に東亜国際を設立し、工具だけでなく、自動車部品の加工も受注して大きく伸びました。しかし、価格競争が激しくなり、昨年1月に工場を売却し、現在台湾には商社機能だけを置いています。

台湾での製造はどうでしたか。

最初は大変でした。不良品がダメな理由や商品の扱い方など、本

当に基本的なことから教えました。私は前職のスギノマシンさんで品質管理を担当していたので、台湾の協力会社も集めての勉強会を開いてきました。

その中には工作機械メーカーもあり、指導をしたそのメーカーの機械を当社でも導入しました。当時は「台湾の機械は1年ももたない」と言われましたが、20年経った今でも稼働しており、台湾のその会社は現在、大きく成長しています。

—現場の働きやすさ第一に— 経営理念を教えてください。

「感動の共有」です。私の仕事は、鉄工所の親父として将来像を描き、50人の社員みんなと一緒に同じ夢を見て、話し合いながら、1つずつやるべきことを塗りつぶしていこうよということです。

そのためには、お互いの理解が必要です。いつも現場を回って社員と世間話をしたり、今年はできませんでしたがバーベキューや忘年会を毎年楽しくやってきました。そんなことをしていると、社員は私が工場を回るのを楽しみにしてくれますし、挨拶もしなかった新入社員も向こうから声を掛けてくれるようになります。

人材教育はどのように。

当社はサイズ違いなどの特殊品の製造が多く、多い時には1日に

200通りもの図面が来ることもあります。外部講師に来てもらったり、作業内容や注意点をみんなで確認するTBM（ツール・ボックス・ミーティング）をやったこともあります。いずれも当社には合いませんでした。

成功例を聞くよりは、一番良いのは先輩の失敗談に学ぶことです。社員が失敗したら始末書を書くことになっていますが、記録として残すだけで、私は怒りません。その失敗が一番の財産になり、そこで先輩に教えてもらうことが一番身に付きます。

技術的な困難はどう解決しますか。

今までのチップで割れないような硬い材料を加工しなくてはいけない時があります。そんな時は、私も入って「このメーカーにこんなチップがある」とか、「こんな会社でこんなことをしていたよ」などと、知っている情報を提供して道を開いていきます。

日本人の強みは「自分から行く」ことです。台湾人や中国人は仕事になるか分からないのに、わざわざ出かけては行きません。ファックスやメールで案内を出して、電話して終わりです。自分から動くことで、相手の状況や新しい情報が分かります。

工場では機械がランダムに並んでいるところもありました。

普通は「きれいに、まっすぐ

に」と指導するのですが、私は作業する人がやりやすいように、動きやすいように、自由にレイアウトして良いことにしています。

また、事務所の中にも材料などを置いていますが、気にしません。工場の社員が仕事をやりやすいように、材料にボルトを取り付ける前工程などは、事務所の女性社員がやっています。あくまで製造業です。工場の仕事がやりやすいことが一番です。

将来展望を教えてください。

経営方針は5年先の夢を掲げます。そのためには今、何をしなければいけないのかと考えて実行する。状況が変化したら修正する。これを毎年繰り返してきました。

グループ3社の特長を生かして、色々なお客様が要望する部品を製造・供給できる体制を作ろうと計画していたのですが、コロナでストップしてしまいました。先行きは見通せない中でも、情報を集めていきます。

座右の銘は何でしょうか。

「日々前進、勇気を持って大胆に」と行動してきました。昔から「もっと考えろ、反省しろ」と言われてきましたが、前があるから進むのです。企業経営はそういうものだと思います。

会社概要

東亜電工株式会社

創業：1940(昭和15)年2月
所在地：富山市中大久保129-1
資本金：1,800万円
事業内容：切削工具類の圧接ならびに旋削加工、各種機械部品の輸入販売
従業員数：46名(2020年10月現在)
売上高：8億6,000万円(2019年12月期)
関連会社：東邦電熔(株)、東亜国際股份有限公司
URL：http://www.tdw.co.jp/

略歴

1949(昭和24)年富山市生まれ。1972年芝浦工業大学工学部卒業、スギノマシン(株)入社。1977年東邦電熔(株)、翌年東亜電工(株)へ入社し、取締役、専務などを経て、1994年2月に両社の社長に就任。1999年台湾の東亜国際(股)公司 董事長。2018年2月から東亜電工(株)代表取締役会長。



同一労働同一賃金 — 最高裁判決 —

無期労働契約者（正社員）と有期労働契約者（契約社員・期間雇用社員・アルバイト社員等）の労働条件（待遇）に関して、以下の判決がなされました。

◆メトロコマース事件 2020年10月13日

- ・労働契約法第20条にいう不合理に当たらない。（支給しなくてよい）

・退職金 - 正社員に対する支給は、職務遂行能力や責任の程度等踏まえた労務の後払いや、継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有し、職務を遂行し得る人材の確保や定着促進を図る等の目的からで、また退職金制度の構築に関し、使用者の裁量判断を尊重する余地は比較的大きい。
注：裁判官から補足意見、反対意見有り
* 東京高裁：長期間勤務する契約社員に全く退職金の支給を認めないのは不合理とし、正社員の四分の一相当の支給を認める

- ・労働契約法第20条にいう不合理に当たる。

・住宅手当 - 正社員に対して扶養の有無にかかわらず支給されているが、契約社員には扶養の有無にかかわらず不支給。注：東京高裁の判断をいずれも承認
・褒章 - 「業務上特に顕著な功績」のとき支給と定めているが、正社員にのみ勤続年数で一律支給され、契約社員には不支給。注：東京高裁の判断をいずれも承認
・早出残業手当 - 正社員と契約社員に割増率に相違（契約社員が低い）を設けている。
注：東京高裁判決。上告せず、最高裁判断なし。

※原告は、契約期間が1年以内で原則として契約更新するフルタイムで10年勤務。

◆大阪医科薬科大学事件 2020年10月13日

- ・労働契約法第20条にいう不合理に当たらない。（支給しなくてよい）

・賞与 - 正社員に対する支給は、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上の趣旨と、職務遂行し得る人材の確保や定着などが目的。
・病気休暇 - 職務が相当に軽易。契約更新はあるものの長期雇用を前提としていない。
(私傷病による欠勤中の賃金)

※原告は、契約期間1年以内で上限は5年とするフルタイムで3度契約更新。アルバイト職員と呼称。別に契約社員（有期雇用契約）がいる。

◆日本郵便事件 2020年10月15日

- ・労働契約法第20条にいう不合理に当たる。

・年末年始勤務手当
・病気休暇（私傷病による欠勤中の賃金）
・夏期冬期休暇（有給）
・扶養手当
・年始期間の祝日給

正社員は長期にわたり継続して勤務することを期待されており、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相違はあるが、期間雇用社員も継続的な勤務が見込まれる。

※原告は、契約期間は6か月（1年もある）以内で契約更新できる。1日8時間以内、1週間平均40時間以内の時給制契約社員（期間雇用社員）で契約更新を繰り返している。

今回の判決では、労働条件（待遇）の趣旨・目的を踏まえて、その格差の不合理性について判断が下されました。2020年4月（中小企業は2021年4月）からはパートタイム（短時間）・有期雇用労働法により、「不合理な待遇差」が禁止されています。また「待遇差等に関する説明義務」も明記されています。

問題となった各手当について同様の制度がある企業では、有期雇用社員に対して妥当であるかどうかを改めて検討する必要があります。

これまでに、多様な働き方の推進に伴い様々な雇用形態が生まれています。期間の定めのない短時間雇用社員の待遇は、どの程度まで通常の労働者と均等・均衡をとればよいのか。有期雇用社員から無期雇用（期間の定めがない）に転換した社員は、従来通り転換後も有期雇用社員と同等の待遇でよいのか。また定年後再雇用社員の待遇など、実務上多くの課題が浮かび上がってきます。

今後も具体的に各種の手当、福利厚生制度等について争われる可能性は大きくなっています。これを機に人事労務制度を見直すことも必要になるでしょうが、なかには労働条件（待遇）の見直しの際に不利益変更が生じることも考えられます。この場合は紛争の予防のためにも事前に行政あるいは専門家に相談されることが良いでしょう。

参考：労働契約法（2018年法第71号による改正前）

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

※現在は、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム・有期雇用労働法）第8条（不合理な待遇の禁止）に移されています。

パートタイム・有期雇用労働法

ポータルサイト



<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



取組手順書



法律のあらまし



「人事・労務相談室」のご案内 <無料>

当協会では、会員の皆さまを対象とした人事・労務に関するご相談を、無料でお受けいたします。社会保険労務士が、貴社の労務管理の諸問題や、人事制度、社内制度・規則の新設、変更など課題解決のためのアドバイス・支援をいたします。

- ・相談日：原則毎月第2、第3木曜日
<2020年度1月～2月の開設予定日> 2021年1月14日(木)、1月21日(木)、2月10日(水)、2月17日(水)
- ・時 間：①13:30～14:10 ②14:20～15:00 ③15:10～15:50
- ・担 当：社会保険労務士 松浦 辰夫 氏（松浦社会保険労務士事務所）

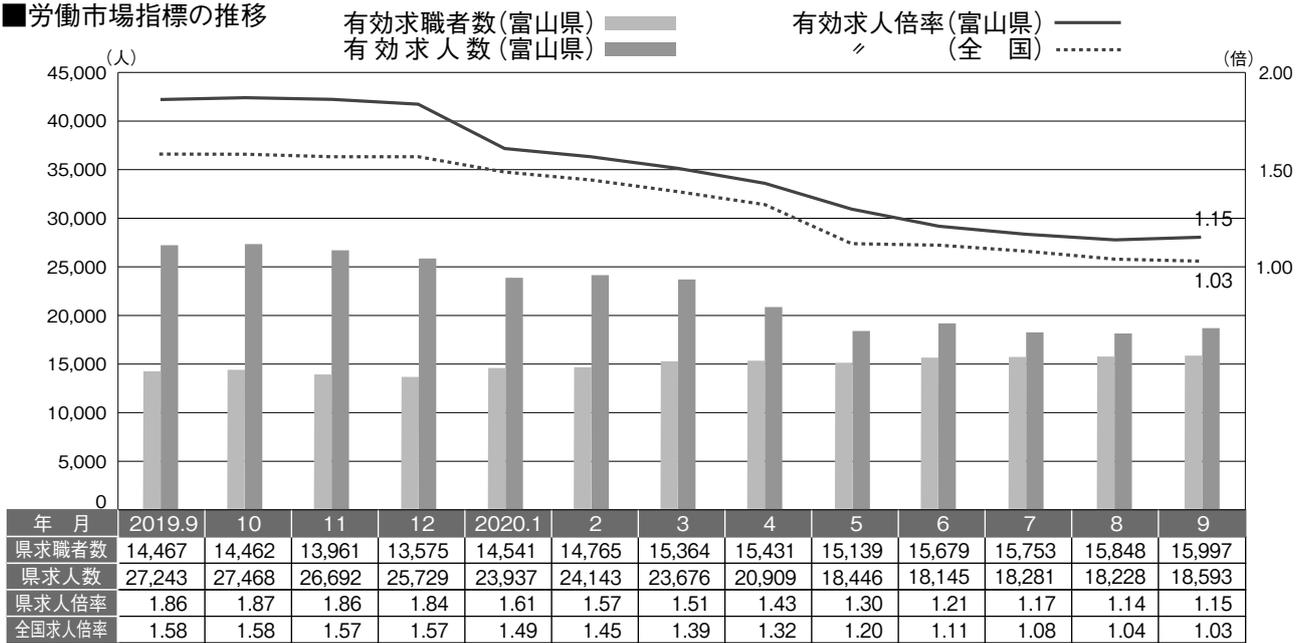
※当協会ホームページより「相談申込書」をダウンロード後、相談内容を記載頂き、相談日2日前までに roumu-soudan@toyama-keikyo.jp へ送付ください。【予約制】

※相談日を定めておりますが、緊急の場合は当協会までご連絡ください。TEL (076) 441-9588

1. 働き方改革に伴う、社内制度はどのように整備すればいいか
2. 法改正等に伴う社内規則や規程はどのようにすればいいのか
3. 労働問題が起きてしまった。どのように対応すればいいのか
4. メンタルの問題が起きてしまった。どのように対処すればいいのか
5. ハラスメントが起きない体制づくりをしたい

労働指標

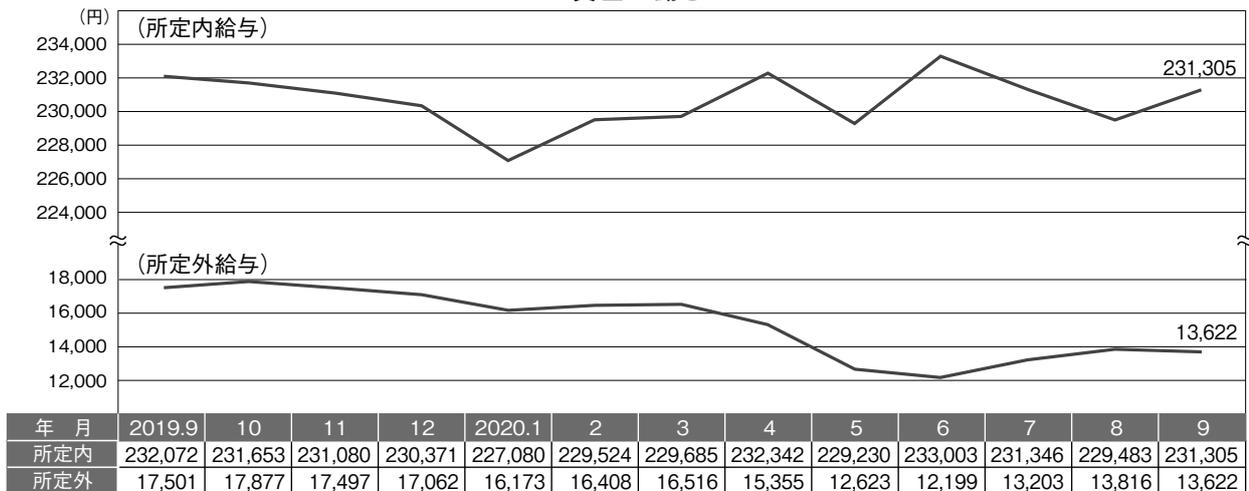
労働市場指標の推移



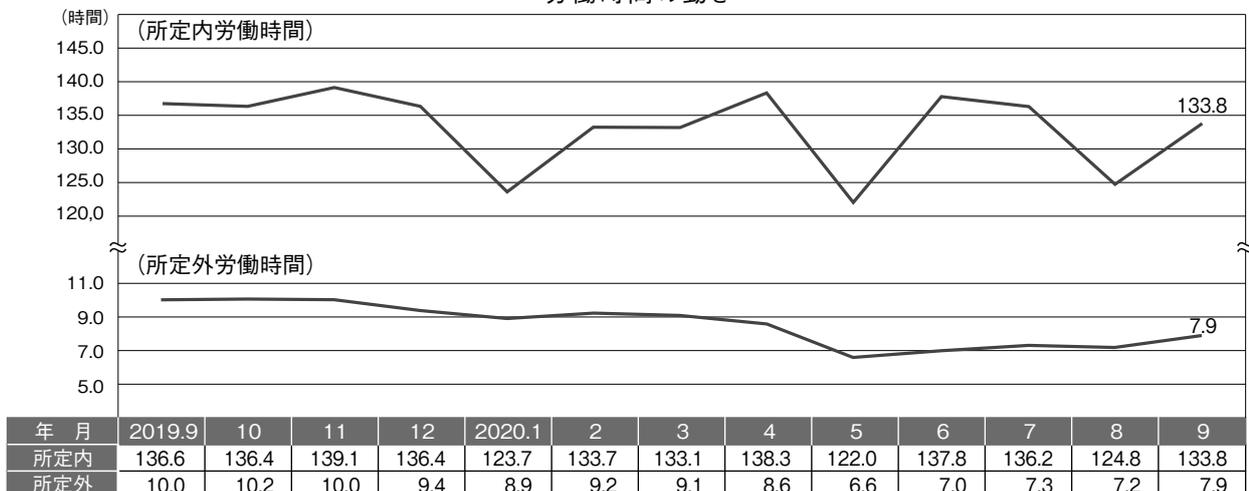
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html
 ※ 2019年12月以前の有効求人倍率の数値は新季節指数により改訂されている。

賃金・労働時間の動き(調査産業計、事業所規模：5人以上)

賃金の動き



労働時間の動き



出典：とやま統計ワールド「毎月勤労統計調査 地方調査月報」<http://www.pref.toyama.jp/sections/1015/lib/maikin/index.html>

事業活動報告

2020年10月7日～12月9日

事業名		委員会名	開催日	場所 (OL)＝オンライン併用開催	参加人数 (注OL参加)
会 議	人事・労務政策委員会 「定例委員会(講演会・企業映像見学会)」	人事・労務政策	10月29日(木)	富山電気ビル 5階「中ホール」	26名
	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	11月 4日(水)	タワー 111ビル 4階ギャラリー	11名
	品質管理委員会「幹事会・特別講演会」	品質管理	11月 5日(木)	富山経協・研修室	7名
	東部地区会員懇談会		11月 6日(金)	ホテルグランミラージュ	42名
	環境委員会「幹事会」	環 境	11月 9日(月)	富山経協・研修室	10名
	教育委員会「幹事会」	教 育	11月10日(火)	富山経協・研修室	10名
	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	11月24日(火)	富山経協・研修室	7名
	教育委員会「定例委員会」	教 育	12月 1日(火)	富山経協・研修室	20名
	環境委員会「定例委員会・講演会・事例発表会」	環 境	12月 3日(木)	富山第一ホテル (OL)	65名(25名)
	人事・労務政策委員会「定例委員会・講演会」	人事・労務政策	12月 7日(月)	富山電気ビル 5階「大ホール」	25名
講演会	環境委員会「富山県との情報交換会」	環 境	10月28日(水)	タワー 111ビル 4階ギャラリー 富山技術交流センター (OL)	39名(15名)
会員交流	会員交流ポウリング大会	総務交流	11月18日(水)	富山地铁ゴールデンボウル	56名
見学会	総務交流委員会「企業見学会」	総務交流	11月11日(水)	若鶴酒造(株)	6名
講 座	労務管理実務講座	人事・労務政策	10月 7・14・21・28日(水) 11月 5日(木)	富山経協・研修室 タワー 111ビル2階会議室1	15名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	10月7(水)・12(月)・29日(木) 11月12日(木)・26日(木) 12月 2日(水)・ 9日(水)	タワー 111ビル2階会議室1 富山経協・研修室	21名
	部課長実践講座	品質管理	10月 8日(木)～10日(土)	インテック大山研修センター	20名
	労働法実務講座<第2回>	人事・労務政策	10月 9日(金)	富山経協・研修室	24名
	ビジネススキル& 富山の魅力を知るセミナー<第2回>		10月13日(火)	富山経協・研修室	16名
	職場の活性化を図るチーム力向上セミナー	教 育	10月15日(木)・16日(金)	タワー 111ビル 4階ギャラリー	7名
	改善力養成セミナー<業務改善・基礎編>	教 育	10月16日(金)	富山経協・研修室	24名
	会議の生産性を向上する ビジネス・ファシリテーター養成講座	教 育	10月20日(火)	富山経協・研修室	16名
	現場の技術・技能伝承支援研修		10月20日(火)・21日(水) 11月10(火)・24(火)・25日(水) 12月 8日(火)・ 9日(水)	富山経協・研修室 インテック大山研修センター 現場実習企業	12名
	若手社員実践コース	教 育	10月22日(木)	インテック大山研修センター	23名
	ビジネススキル& 富山の魅力を知るセミナー<第3回>		10月22日(木)	富山経協・研修室	6名
	好印象を与えるコミュニケーション力向上セミナー	教 育	10月23日(金)	富山経協・研修室	20名
	管理職基礎コース	教 育	10月27日(火)・28日(水)	富山経協・研修室	23名
	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	10月27日(火)	タワー 111ビル 4階ギャラリー	19名
	品質管理入門講座<基礎編>	品質管理	10月29日(木) 11月 4日(水)・13日(金)	富山経協・研修室	20名
	オンラインビジネススキルセミナー&企業間交流		11月 2日(月)・ 9日(月)	オンライン開催	11名
	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	11月10日(火)・11日(水)	タワー 111ビル 4階ギャラリー	28名
	職場のフォーマンスをあげる 「ハラスメント防止」セミナー	教 育	11月13日(金)	タワー 111ビル2階会議室1	7名
	管理職中級ステップアップコース	教 育	11月17日(火)・18日(水)	富山経協・研修室	10名
	労働法実務講座<第3回>	人事・労務政策	11月19日(木)	富山経協・研修室 (OL)	27名(7名)
	職場リーダー入門コース<A日程>	教 育	11月19日(木)・20日(金)	タワー 111ビル スカイホール	50名
	変化点管理の考え方・進め方セミナー	品質管理	11月25日(火)	富山経協・研修室 (OL)	11名(4名)
	タイムマネジメント研修	教 育	11月27日(金)	富山経協・研修室 (OL)	13名(5名)
5Sと目で見える管理活動実践セミナー	品質管理	12月 3日(木)	富山経協・研修室	22名	

総務交流委員会

■企業見学会

11月11日(水)、矢野委員長ら6名が参加して、若鶴酒造(株)「三郎丸蒸留所」を見学した。

入り口でクラウドファンディングの出資者となった法人や個人名が記されたプレートを見て2階に上がり、高岡銅器の釣り鐘メーカーと共同制作した銅にスズを混ぜ合わせた世界初の蒸留器を見

学。この蒸留器は昨年10月に英国の専門誌で紹介され、さらに蒸留したウイスキーがコンテストで優れた成績を残したことや、近年のハイボール人気から、2014年に9か所しかなかった国内の蒸留所が現在は30か所を超えて増加傾向にあること、世界各国で蒸留器の新設が相次ぎ、高岡銅器製蒸留器の販路開拓にも期待がもてるなどの



説明があった。

■会員交流ボウリング大会

11月18日(水)、富山地鉄ゴールデンボウルで開催した。新型コロナウイルス感染予防のため参加チームを絞り、14チーム56名の参加者となった。

参加者最年長者の武内プレス工業(株)遠藤雅博氏による始球式の後、一斉に競技が開始され、各チーム和気あいあいとした雰囲気の中で熱戦が繰り広げられた。

感染予防のため1チーム2レーンを使用し、レーン交代なしで、ゲームは1チーム4人の2ゲーム合計スコアで競う団体の部と、各人2ゲーム合計スコアで競う個人の部で行われ、女性と男女問わず65歳以上には1ゲーム20ピンのハンディを適用した。(今回は65歳

以上の該当者は無し)

主な成績は下記の通り。団体の部は武内プレス工業(株)チームが、個人の部は那知秀輝氏が優勝した。表彰式では、自社参加チームの応援に駆けつけた総務交流委員会副委員長の北日本放送(株)常務取締役管理本部長の島谷浩司氏に各賞のプレゼンターを務めていただいた。

<上位成績>

(団体の部) 会社名

優勝 武内プレス工業(株)

準優勝 北陸電気工業(株)

3位 わかば福祉会

(個人の部) 氏名

優勝 那知 秀輝 (富山地方鉄道(株))

準優勝 筒口 哲也 (武内プレス工業(株))

3位 名畑 孝昭 (武内プレス工業(株))



団体優勝の武内プレス工業チーム

人事・労務政策委員会

■幹事会

11月24日(火)、八十島委員長はじめ副委員長、幹事7名が出席し、富山経協・研修室で開催した。

八十島委員長の挨拶後、事務局より2020年度事業の経過報告を行い、今後の事業予定として、2月定例委員会では経団連との情報交換会を「改正高年齢者雇用安定法」

のテーマで行うこと、2021年度事業計画(案)として、人事・労務管理セミナーは2021年度協会活動テーマや委員会参加企業へ実施したアンケート結果等を参考に実施する、定例委員会は企業見学会等を実施する、大学との意見交換はコロナ禍におけるオンライン授業環境等が社会人となる学生にどう



影響があるのかについて、12月定例委員会に諮ることを決定した。

■第2回定例委員会

10月29日(木)、定例委員会に合わせ、講演会を富山電気ビルで開催した。

第1部は講演会と企業映像見学会を、八十島委員長はじめ25名が参加して実施した。講師は、「平成30年度働き方改革推進企業知事賞」受賞の㈱SCREEN SPE ワークス(高岡市)代表取締役社長の藤木達司氏より「働き方改革で社員も会社もWIN-WIN」と題して講演いただいた。引き続き、工場見学は映像を介して、同社管理部の林部長から働き方改革とリンク



した説明があり、出席者は働き方改革に対する知識を深めた。

第2部の定例委員会は、八十島委員長はじめ委員26名が出席し、委員長挨拶の後、事務局より人事異動に伴う交代幹事の紹介、事業活動の中間報告として、定例委員



会の活動内容と講座・セミナーの受講状況について説明した。今後の予定については、定例委員会は12月、2月に開催し、12月は次年度計画審議と「富山県共催講演会」を実施することを審議し、承認を得た。

■第3回定例委員会

12月7日(月)、定例委員会に合わせ、富山県と共催で講演会を富山電気ビルで開催した。

第1部の講演会は、八十島委員長はじめ教育委員会も合同で29名が参加した。講師は働き方改革先進企業である、つづく㈱代表取締役社長の井領明広氏(長野県上田市)を招き、「働き方改革を実現する、デジタル活用の真実」と題して講演いただいた。ICTを利用して、働く時間や場所に縛られない柔軟な働き方が紹介され、出席者は働き方改革に対する知識を深



めた。

第2部の定例委員会は、八十島委員長はじめ委員25名が出席し、委員長挨拶の後、事務局より委員交代の紹介、2020年度事業活動と今後の予定について報告した。引き続き、2021年度の事業計画(案)



について説明し、労働法実務講座、労働法関連法制研究部会、メンタルヘルス部会、人事・労務管理セミナー、労務管理実務講座等を開催することが審議の上、承認された。

教育委員会

■幹事会

11月10日(火)、松原委員長はじめ幹事10名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

松原委員長挨拶の後、2020年度年間事業報告を行い、続いて2021年度の定例委員会の活動内容について審議した。定例委員会6月・8月・12月・2月のうち、教育制度見学会を6月・2月に開催

し、見学先の候補(案)の中から見学先をあたることとした。8月・12月の事業計画(案)については、事務局(案)を参考に協議した。研究部会活動についても各幹事の意見に基づき協議し、12月の定例委員会で諮ることが承認された。



委員会活動

■ 定例委員会

12月1日(火)、富山経協・研修室で、定例委員会に合わせ勉強会を開催した。

第一部では、松原委員長はじめ18名が出席して、東京女子医科大学医学部衛生学公衆衛生学講座助教授で精神保健福祉士の櫻谷あすか氏を講師に招き、働き方改革推進の一助として学ぶ勉強会「目の前の仕事を更にやりがいのある仕事に変える！ジョブ・クラブディング術」を開催した。

第二部では、松原委員長はじめ20名が参加して、定例委員会を開催した。松原委員長の挨拶後、事務局より事業実施報告として、定



例委員会の活動内容及び研究部会活動「講座・セミナー検討会」と、講座・セミナーの受講状況について説明した。次に、2021年度の定例委員会は、コロナ禍での働き方改革関連についての勉強会をすることや、オンラインや動画を活用した見学会も視野に入れての開催、また、研究部会テーマ「With



コロナ禍に適したリアル研修とオンライン研修の共存研究」に関して活動することや、講座・セミナーなどについて審議し、承認された。

今後の定例委員会は、3月に三菱ケミカル(株)富山事業所で教育制度見学会と合わせて行うことを報告した。

品質管理委員会

■ 幹事会

11月5日(木)、谷川委員長はじめ幹事7名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

幹事会に先立ち、(公社)日本プラントメンテナンス協会普及推進部の府川恵介氏を講師に招き、「からくり改善の活用と基本的な考え方」をテーマに特別講演会を開催し、来場8名、オンライン6名が参加した。

幹事会では谷川委員長が挨拶し、2020年度事業活動報告の後、2021年度の事業計画(案)について審議した。委員会活動については、定例委員会は9月に初期流動管理の講演会または勉強会、12月は発表会とグループディスカッション、7月は見学会、11月の幹事会または2月の定例委員会はIoT関連の講演会の併催を基本に4月の幹事会で検討すること、会報は



初回を創刊号として7月の発行に向け編集委員会を開催することなどについて、12月の定例委員会で諮ることで承認された。

環境委員会

■ 富山県生活環境文化部との情報交換

10月28日(水)、(一社)富山県機電工業会の環境委員会との共催事業として、タワー111ビル4階ギャラリーと富山技術交流センター2階研修室の2会場に加え、オンラインLive配信も行い、来場24名・オンライン15名の合わせて39名が参加して開催した。

富山県生活環境文化部から、環

境政策課地球環境係主任 伊東千里氏、廃棄物対策班主任 長谷哲也氏、環境保全課大気保全係主任 山本充巨氏、指導係主任 武藤章裕氏の4名を招き、「富山県の地球温暖化対策の取組みについて」、「PCB廃棄物の早期処理に向けて」、「石綿(アスベスト)規制に係る大気汚染防止法の改正について」、「SDGsの達成に向けた地下水保全と涵養について」の4つ



のテーマで説明を頂き、参加者は質疑応答を含め活発な情報交換を行った。(講演要旨は14頁掲載)

■ 幹事会

11月9日(月)、松田委員長はじめ幹事10名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

松田委員長挨拶の後、2020年度の事業活動報告と2021年度の事業活動計画について審議した。2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、5月の定例委員会や7月の県外企業見学会などを中止した旨を報告した。また、12月

3日には(一社)富山県機電工業会との共催で「講演会・事例発表会」を開催することを確認した。

続いて2021年度の事業活動計画について審議し、定例委員会は6月・8月・12月の開催とし、6月は「富山県生活環境文化部との情報交換」を併催(機電工業会との共催を継続)、8月「環境問題に関する講演会(勉強会)」の併催、12月「講演会・事例発表会」の併催(機



電工業会との共催を継続)することなどについて、12月3日の定例委員会で諮ることが承認された。

■ 定例委員会

12月3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「講演会・事例発表会」を富山第一ホテルで開催した。

第I部の「講演会・事例発表会」では、松田委員長はじめ当協会・機電工業会の委員合わせて40名の出席に加え、オンラインで25名が参加した。講演会は、講師に富山大学都市デザイン学部准教授 井ノ口宗成氏を招き、「コロナ禍での気象災害におけるリスクマネジメント」と題し講演いただいた。事例発表会は、「近年の環境への取り組みと今後について」をテー



マに協和ファーマケミカル(株)安全環境管理室マネージャー 畑稔幸氏に、「海洋マイクロプラスチック分析と漂着ゴミ調査について」をテーマに日本海環境サービス(株)環境調査部担当 佐藤遼氏に発表いただいた。

第II部の定例委員会は、松田委員長はじめ委員23名が出席し、委員長挨拶の後、2020年度事業活動



と今後の予定について報告した。引き続き、2021年度の事業活動計画(案)について審議し、定例委員会では6月に「富山県生活環境文化部との情報交換」、12月に「講演会・事例発表会」を富山県機電工業会と共催で実施することなどを審議の上、承認を得た。

経営企画・IT委員会

■ 定例委員会

11月4日(水)、牧野委員長ら11名が出席して、タワー111ビル4階ギャラリーで開催した。

第一部は、(株)インテック先端技術研究所シニアスペシャリストの堀雅和氏を講師に迎えて、「DX(デジタルトランスフォーメーション)の動向について」と題して、東京からオンラインによる勉強会を開催した。

第二部の定例委員会は、委員長



の挨拶の後、2020年度事業の進捗状況について中間報告を行った。2021年度経営課題調査テーマと、2021年度協会活動テーマについては、各委員からの意見を踏まえて



設定することで了承を得た。

次回の委員会は2021年2月9日(火)に、2021年度事業計画について審議する。

富山県の地球温暖化対策の取組みについて

環境政策課 地球環境係 主任 伊東 千里

近年、気候変動による自然災害や熱中症リスクの増加などが、事業活動に大きな影響を及ぼし始めています。本県でも温暖化の傾向がみられており、温室効果ガスの削減対策（緩和策）と、気候変動の影響による被害の回避・軽減対策（適応策）の両面から対策を進める必要があります。

本県では、エネルギー消費量の削減は進んでいるものの、電力のCO₂排出原単位の推移による影響等もあり、引き続き温室効果ガスの排出削減に取り組む必要があります。特に排出量に占める割合が大きな産業部門において、引き続き着実な省エネ等の推進が必要です。

こうした状況等を踏まえ、昨年8月に「新とやま温暖化ストップ計画」を策定し、温室効果ガス削減対策、気候変動適応策を総合的に推進しています。

経済界の皆様には、省エネ・再エネ設備の導入等の緩和策のほか、気候リスク管理や適応ビジネス等の事業活動の特性に応じた適応策の推進に、一層のご協力をお願いします。

石綿(アスベスト)規制に係る 大気汚染防止法の改正について

環境保全課 大気保全係 主任 山本 充巨

アスベストは、優れた特性から主に建材として広く使用された一方で、その粉じんを吸引すると重篤な疾患を生じるおそれがあることから、平成18年以降使用等が禁止され、除去工事等においてもアスベストが飛散しないよう厳しく規制されている。

こうした中、アスベストを使用した建築物の解体工事が今後20年でピークを迎えると予想され、さらなるアスベストの飛散防止対策を図る必要があることから、本年6月に大気汚染防止法が改正された。

今回の改正では、事前調査でのアスベストの見落としや、除去工事での取り残しを防ぐため、国が定める講習の受講者などが調査を実施することや、スレート板等のレベル3建材の作業基準などが新たに規定され、来年4月以降、段階的に施行される。

こうした規制強化に伴い、建物の解体や改修を発注する際には、これまで以上に適正に調査や作業が行われているかを工事業者の報告等に基づき確認いただくほか、適正な費用負担を通じて、アスベストの飛散防止を徹底いただきたい。

PCB廃棄物の早期処理に向けて

環境政策課 廃棄物対策班 主任 長谷 哲也

PCB（ポリ塩化ビフェニル）は、電気機器の絶縁油、熱媒体、感圧複写紙など、様々な用途に利用されてきましたが、毒性が明らかとなり製造が中止されました。

その後、全国にPCBの処理施設が整備され、処分が進められていますが、以下の期限までにPCBが含まれる製品の使用を終了し、PCB廃棄物を処分する必要があります。

【高濃度PCB廃棄物】

(JESCO 北海道 PCB 処理事業所で処理)

- ①変圧器・コンデンサー（昭和47年までに製造されたもの）：令和4年3月31日まで
- ②照明器具の安定器等(昭和52年3月までに建築された建物で使用)：令和5年3月31日まで

【低濃度PCB廃棄物】

(認定・許可を受けた民間の処理業者で処理)

- ③低濃度のPCBに汚染された変圧器、コンデンサー等：令和9年3月31日まで

高濃度PCB廃棄物は、処分期間を過ぎると事実上処分することができなくなります。事業者の皆様には、今一度、該当する電気機器等がないかどうかをご確認いただき、期限内の処理をお願いします。

SDGsの達成に向けた 地下水保全と涵養について

環境保全課 指導係 主任 武藤 章裕

本県の地下水位は、年平均値では横ばいですが、降雪時には、消雪設備の一斉稼働により大きく低下しており、消雪装置の低下や井戸から地下水がくみ上げられなくなるおそれがあります。実際に、平成30年豪雪では取水障害などの苦情が発生しています。

今、私たちが利用している地下水は、かつて山地に降った雨が地下に浸透し、時間をかけて利用できる形態になったものです。

このため、地下水を保全するために、地下水を効率よく利用する「節水」と、地下に水を浸透させ、地下水を増やす「涵養」の2つが必要となります。

皆様におかれましては、本県の豊かで清浄な地下水を次世代に引き継ぎ、持続的な成長を目指すSDGsを達成するためにも、工程水の循環利用や多段利用などの節水と、水源涵養機能を有する森林保全・整備や工場の敷地内での雨水浸透施設などの設置による涵養の取組みへのご協力をお願いいたします。

階層別研修

■部課長実践講座

10月8日(木)～10日(土)2泊3日で20名が参加し、インテック大山研修センターで開催した。

本講座は経営幹部の候補者である部課長を対象に、経営目標を達成するため自らの役割認識に立ち、必要な問題点の発見・改善方法についてグループディスカッションを通して実践的に学ぶことを目的とし、今年度41回目の開催となった。

1日目はCSポート(株)代表取締役社長 町野利道氏から「問題の発見・解決と方針管理」と題して、問題の発見は様々な情勢から「あるべき姿」を自ら作り追求すること、問題の解決は解決できるサイズに分解し連続で行うこと、方針

を示す場合は変わるための時間・期間を用意することなどを学んだ。M&P研究所代表 棚邊一雄氏からは「激動の時代に部課長は何をなすべきか」と題して、①人・モノの流れを良くする活動、②部分最適から全体最適へ、③意識を変える(他責からの脱却)、④感性を磨く(思い込みからの脱却)、⑤自律性を引き出す言葉・行動について、事例を交えて学んだ。

2日目には特別講演として、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、部下育成に際し、「まかせる勇氣」、「失敗を奨励する場造り」など、先人の知恵と自らの経営者としての経験談から学んだ。

本講座のメインであるグループ



ディスカッションでは、「自部門の目標を達成するための部課長の役割」をメインテーマとし、異業種異職種のメンバーで、部課長としての問題点を共有化し、その問題解決までのストーリー展開を苦労しながらも、講師・世話人の指導を受けてまとめ上げた。受講者はチームワークの大切さも含め、充実感と達成感をつかんで講座を修了した。

■若手社員実践コース

10月22日(木)、23名が参加して、インテック大山研修センターで開催した。

本研修は、社会人生活5年程度の若手社員を対象に、自身で論理的に物事を思考することができ、課題を発見できる「考え抜く力」と、「周囲に働きかけ実行する」コミュニケーション力を学ぶことを狙いとしている。

講師の(公財)日本生産性本部風土改革コンサルタント石川歩氏は、論理的思考力および問題解決ステップと技法について、手順とポイントを具体的に解説した。ケーススタディでは学んだポイントと業務改善のケースを結びつけ、課題解決の手順、問題解決のステップ、問題解決プロセス(業務改善)の方法を学んだ。最後にフェルミ推定で市場規模を推察す



る演習を行い、異業種の参加者と活発な議論を交わした。

■管理職基礎コース

10月27日(火)～28日(水)、23名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(公財)日本生産性本部主任経営コンサルタント樋口伸亨氏が、①管理者の重要性と役割、②組織目的の実現のマネジメント、③部下育成のマネジメント、④業績向上のマネジメントについて、具体的事例を交えて解説し、グ

ループディスカッションでは活発な議論が行われた。特に部下の育成については、目標管理や人事考課の目的と仕組みを確認するとともに、動画を用いて部下指導のあり方や部下とのコミュニケーションを検討した。

2日間の学びの中から自分の課題を自社内に持ち帰って、11月～12月の2ヵ月の間で実践し、次回2021年1月27日(水)にグループで



振り返り、好事例を発表する。また、組織力強化のマネジメント、変革と推進のリーダーシップについても学ぶ予定。

■管理職中級

ステップアップコース

11月17日(火)・18日(水)、10名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

本研修は中堅課長(管理職経験3年以上)を対象に、価値創出の担い手として、戦略の実行力に主眼を置き、特に戦略理解と行動計画への落とし込みのためのスキル獲得を狙いに、今年度新たに企画

した。

(公財)日本生産性本部主任経営コンサルタントの筒井健太氏は、①管理職の役割、②戦略→実行戦術→行動計画への落とし込み、③リーダーシップ、④組織と人の活性化、⑤経営哲学の必要性などについて、具体的なポイントを踏まえ、実例なども交えて解説した。グループに分かれて活発にワークや演習を行い、最後の経営哲学で



は、ビジネスの原理原則を正しく理解し、リーダーのブレないベースをつくることについて学んだ。



参加者NOTES

「管理職中級ステップアップコース」
を受講して

株式会社ジェック経営コンサルタント
社長室 室長

青木 浩平



今回のセミナーでは、管理職として必要となる基本的な考え方や業務(事業)を推進する上でのポイント、更には部下の育成における注意点等、2日間という限られた時間ではありましたが、多くの要素を学ぶことができました。

中でも、これからの社会を生き抜いて行く上では、変革課題への対応が重要であり、これまでの固定概念には捕らわれず、会社の方針を踏まえ様々なことにチャレンジし、成果を創出し続ける必要があります。その為には、事業推進担当者(管理職)が各取組におけるゴールや業務内容を明確にすると

共に、一緒に活動を行うメンバーとの良好な人間関係が「カギ」になるのは間違いありません。

私自身、日常業務を行う中で常に意識しているのは、「人間関係」です。この関係が悪ければ、組織として機能しませんし、人間関係を良好に保ち続けることが出来れば、業務がスムーズに行くのはもちろんのこと、意思疎通が図られることで、更なる相乗効果を発揮できると思っています。

一方、私の中で不足していると感じたのは、業務を行う際の進め方です。最終的なゴールはもちろん設定していますが、一つひとつ

の業務を細分化し、「誰が、いつまでに、何をするか」という、スケジュールへの落とし込みが甘かったのだと反省しています。やはり業務を実行する上では、事業の目的や成果を明確に定義し、そして、作業の編成やスケジュール化を行い、確実に推進できるように計画していくことが、いま私がやるべき優先課題だと思っています。

最後に、様々な事業や取組を通じて感じていることですが、企業が成長し存続していく為には、やはり「ヒト」の存在が大きいと改めて実感しています。私自身の成長はもちろんのこと、部下の育成も行い、共に成長していけるような仕組みづくりを模索しながら、日々の業務を行いたいと思います。

貴重な講義に参加させて頂き、有難うございました。

■職場リーダー入門コース

11月19日(木)・20日(金)のA日程に50名が参加して、タワー 111ビル3階スカイホールで開催した。

(一社)日本産業訓練協会主幹講師の府川亮一MTPインストラクターが、企業目標を達成するため

の「職場の活性化」と「態度能力向上」に力点を置いた研修プログラムに沿って、監督者の重要な役割である「目標達成に向け、部門のマネジメントを日々行うとともに、部下の能力を最大限に引き出して育成し、業績にむすびつけていく」ために必要なマネジメント



の4つの側面（問題解決、日常業務管理、部下育成、信頼関係形成）について講義し、グループで事例研究や意見交換などを行いながら学んだ。

また、1日目の「企業の実例に学ぶ」では、塩谷建設(株)常務取

締役建設部門長の橋田慎司氏が「リーダーシップの鍛え方」と題して自らの体験談を交えて講演した。参加者はしっかりと耳を傾け、うなずきながら管理監督者としての取り組み方や、部下との関わり方について理解を深めた。



共 通

■ビジネススキル&富山の魅力を知るセミナー

～プレゼンテーション 伝える技術～

10月13日(火)、若手・中堅社員16名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

本セミナーは、今年度富山県より受託した「とやま企業間交流応援事業」の一環で、3回シリーズの2回目となる。

第1回目の「顧客満足度(CS)を高めるおもてなし」に続き、今回は「プレゼンテーション 伝える技術」について、講師の(株)コトノハ代表廣川奈美子氏が、好感を持ってもらえる話し方、スピーチの仕方等について講義し、グループで実践しながら学んだ。

富山の魅力を知るセミナーでは、(公財)とやま観光推進機構インバウンド専門アドバイザーの永崎泰雄氏が「海外から見た富山の魅力を知る」をテーマに、海外の人が「面白い」と感じる富山県の観光素材、富山の魅力について講義し、受講者も自らおすすめしたい観光コンテンツについて考えた。



～キャリアデザイン～

10月22日(木)、若手・中堅社員6名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

第3回目の今回は「キャリアデザイン」について(株)コトノハ代表廣川奈美子氏を講師に、様々なワークを通して考えを深めた。



富山の魅力を知るセミナーでは、富山県少子化対策・県民活躍課 山下章子課長が「東京から見た富山の魅力を知る」をテーマに、自身のキャリアを交えながら講演し、東京の人が「面白い」と感じる富山県の魅力について理解を深めた。

■職場の活性化を図る

チーム力向上セミナー

10月15日(木)・16日(金)、7名が参加して、タワー111ビル4階ギャラリで開催した。

本講座は自らの体験を振り返る力を取り入れる体験型学習法を全面的に取り入れたプログラムで、職場を活性化する頼れるリーダーの育成を目指している。

(公財)日本生産性本部 風土改革コンサルタントの石川歩氏を講師に、1日目の講義では、①コミュ

ニケーションの質の向上によって職場の組織力を上げる手法、②職場のチーム力を上げるためのリーダーの秘訣を学び、組織内のコミュニケーションの重要性やチームの力を発揮する際のポイントを体感するためグループ対抗の演習を行い、様々な気づきを得た。

2日目は、①組織力を向上するリーダーとメンバーの相互支援、②相手のタイプに応じたコミュニケーション・スキルの習得に向け、ビジネスゲームやグループワーク



を通じて、自らが気づき、学んだことを明確化し、各自の職場で実践できるよう指導を受けた。最後に受講者全員が個々の職場に戻って実践すべきことを発表し、終了した。

■改善力養成セミナー ～業務改善・基礎編～

10月16日(金)、24名が参加して富山経協・研修室で開催した。

改善コンサルタントの東澤文二講師は、経営環境の激変期こそ改善活動の強力な推進が必要であり、手間をかけず、カネをかけず、知恵を出して「工夫」する改善が大切であるとした上で、問題の裏返しや見える化などの改善の方

式・定石・公式について、工場や店舗などの様々な事例を通して学んだ。また、改善の定着化、活性化を図るには、改善事例と定石の組み合わせの大量蓄積が重要であるとした上で、改善メモを短時間で作成する演習を行い、まずは職場で実践してみることが重要であるとした。

2021年3月11日(木)には、改善活動を「指導・推進・牽引」するた



めの具体的ノウハウを研究し、改善エキスパートを養成するため、「改善レベルアップセミナー〈業務改善・応用編〉」を開催する。

■会議の生産性を向上するビジネス・ファシリテーター養成講座

10月20日(火)、16名が参加して富山経協・研修室で開催した。

本研修は、会議におけるファシリテーションのスキルとマインドを理解し、自社の会議やプロジェクトの進行役としての役割を果たせる人材の育成を狙いに開催した。

講師の寺沢俊哉(公財)日本生産性本部主席経営コンサルタントはロールプレイ実習を用いて、①「対話の基本」のスキル、②会議を企画する「しこみ」、会議を進行する「さばき」のポイントを実践的に伝え、③わが社の会議を見直しについて、具体的なポイントを踏まえながら解説した。

グループに分かれて活発な実習



を行い、最後に実際の事例を学び、会議について見直した。

■好印象を与えるコミュニケーション力向上セミナー

10月23日(金)、20名が参加して富山経協・研修室で開催した。

アイル・インターナショナルの伊槻紀子講師は、ホスピタリティの基本、心得に加え、コミュニケーションの重要性として第一印象の大切さを解説した。演習ではゲー

ルプ同士で、相手に伝える力や聴く力、質問する力などのコミュニケーションスキルについて実習を行った。

受講者は心理学的アプローチを交えた講義とグループワークを中心としたプログラムを通じて、職場での良好な人間関係や信頼関係を構築するためのコミュニケー



ションの理論とスキルを学んだ。

■オンライン ビジネススキルセミナー

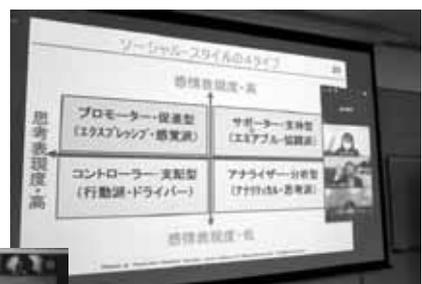
～ソーシャルスタイル分析で相手のタイプを見抜く～

11月2日(月)、9日(月)、若手・中堅社員11名が参加し、Zoomにて開催した。

本セミナーは、今年度富山県より受託した「とやま企業間交流応援事業」の一環で、半日×2回のオンラインにより開催した。

講師の(有)アイルインターナショナル代表取締役 石川歩氏が、

Zoom機能の説明も交えながら講義した。コミュニケーションスキルの習得に加え、オンラインでも参加者同士のグループ討議を実施し、活発な意見交換を通して理解を深めた。



■ ISO9001内部監査員養成講座

11月10日(火)・11日(水)、28名が参加して、タワー 111ビル4階ギャラリーで開催した。

国際規格であるISO9001は品質マネジメントシステムに関する要求事項を規定するものである。県内でも認証取得企業は多く、実施が義務付けられている内部監査の要員養成は企業にとって避けて通

れないことから、2004年以降、本講座を毎年開いている。

講師には(株)テックス ISOコンサルタントの青山俊一氏を迎え、内部監査は不適合の「修正処置」に留まらず、「改善ツール」であることを再認識するようにとの言葉に、受講者は身を引き締めながら、ISO9001規格のポイント、要求事項の解説、ISO9011監査プ



ログラムの概要などについて、講義と演習を通じて学んだ。

■ 職場のパフォーマンスをあげる「ハラスメント防止」セミナー

11月13日(金)、7名が参加して、タワー 111ビル2階会議室1で開催した。

本研修は、職場を管理する側もされる側も、「ハラスメント」の理解が充分でない現状に起因する様々なロスが発生しており、仕事をする上で有益な理解を深め、予

防と併せてパフォーマンス向上につなげることを狙いに開催した。

(一社)日本経営協会講師の寺田陽子氏は、①ハラスメントとは、②職場の人間関係をより良くするための感情のコントロール、③ハラスメントに気づくために、④自分の職場のハラスメント防止策を考えるなどについて、ポイントを踏まえ実例なども紹介しながら解



説した。グループに分かれて活発にワークや演習を行い、最後に、今後の活かし方について学んだ。

■ タイムマネジメント研修

11月27日(金)、会場に8名・オンラインに5名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の中間弘和(公財)日本生産性本部主席経営コンサルタントは、非効率的働き方を解消するための取り組み方法や、タイムマネジメントの工夫のポイントを、次

の通り解説した。①ドラッカー流時間管理のポイントと時間の実態例を紹介、②タイムマネジメントの目的、③労働生産性の向上、④組織としてやるべきこと、⑤仕事と時間の特性、⑥優先順位と無駄な仕事とは。また、高付加価値業務について、自身の経験からも手戻りを減らすことが重要であると



した。

労務管理

■ 労務管理実務講座

10月7日(水)から全5回開催した講座は11月5日(木)、15名の参加者全員が修了した。

第1回では、松浦辰夫社会保険労務士が「企業経営における労務管理」と題して、①労務管理に関する法律、②就業規則等の整備、③新型コロナウイルスと「働き方改革」関連法の対応等を解説した。

第2回、3回では、島崎裕美子社会保険労務士が「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・企業経営で活用できる助成金」と題して解説した。

第4回、5回では小股清香弁護士が「労務管理上のトラブル防止」と題し、2回に分けて解説した。

受講者は全5回の講義を通して労務管理にかかわる諸問題につい



て学んだ。また、疑問に思った点を質問票に書き、個別に講師から回答を得て理解を深めた。

■労働法実務講座(第2回)

10月9日(金)、「本年4月施行となった『同一労働同一賃金』の問題と企業の現状」をテーマに、24名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

第一協同法律事務所の伊藤昌毅弁護士が講師を務め、最高裁判決は長澤運輸、ハマキョウレックス事件のまだ2件しかなく、下級審判決の判断が分かれている中で、ガイドラインが断定的に「しなけ

ればならない」とされており、企業としてはどう対処すればよいのかと迷いがある状況であるとした上で、①(改正)パートタイム・有期労働法のポイント、②「同一労働同一賃金ガイドライン」についての趣旨や留意点、③各種労働条件についての正規社員と非正規社員の相違と裁判例による不合理判断の内容を解説。具体的には労契法20条に関する近時の裁判事例にみる待遇の種類別の不合理性判断



の傾向等、裁判例として「長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件、日本郵便事件等」の複数の事例や、伊藤弁護士自らが相談を受けた事例に基づいて解説した。

■労働法実務講座(第3回)

11月19日(木)、従来多くの企業が原則禁止とする対応をとってきた「副業・兼業」の問題に企業としてどう対処するかをテーマに、27名が参加して、富山経協・研修室とオンライン Live で併用開催した。

講師には第2回に続き、第一協同法律事務所の伊藤昌毅弁護士が、今後、企業として従業員の副業・兼業を認めなければならないのか、認めた場合に懸念される問

題点は何か、その問題点にどう対処していくか等を解説。①労基法38条1項による事業主を異にする場合等の労働時間の通算する考え方や、②過去からの裁判例の分析と解説、③政府としての方針や副業・兼業の促進に関するガイドライン改定等、近年の行政の方針や動向について、④企業として、認める場合の就業時間の把握、管理、健康、職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止義務の確保等の留意点について、具体的に解説した。



品質管理

■実践しながら学ぶ

統計的手法活用講座

10月7日(水)から3月18日(木)までの15日間の日程で、富山経協・研修室を会場に、21名が参加して開講中である。

本講座は、品質管理、生産技術、開発の担当スタッフ・技術者を対象に、問題解決に必要な統計的品質管理(SQC)手法を学ぶとともに、上司とキャッチボールの上、職場の問題をテーマに選び、講師のカウンセリングを受けながら、品質管理手法を駆使して問題



解決に取り組み、その内容を研究論文にまとめることで、自己完結能力を高めることをねらいとしている。

第2日目である10月12日(月)は、昨年度の優秀研究論文者であるアイシン軽金属(株)宮島一樹氏の



模範発表を聴いた後、受講者はグループ別に分かれ、第1回目のカウンセリングとして、各自の研究テーマについて発表し、講師のカウンセリングを受けた。

■品質管理入門講座<基礎編>

10月29日(木)から11月13日(金)までの全3日間の日程で、20名が参加して富山経協・研修室で開催した。

この講座は、効果的に改善を進めるために不可欠である「品質管理」の考え方・手法について学び、問題の発見とその解決に役立つQC7つ道具の使い方を習得するこ

とを目的としている。

講師にはM&P研究所とやま所長 竹村稔氏を迎え、QC的もの見方・考え方、QC的問題解決の進め方について講義で学び、QC7つ道具の①グラフ、②チェックシート、③パレート図、④特性要因図、⑤散布図、⑥ヒストグラム、⑦管理図について、講義と演習を通じて学んだ。



最後に修了試験を行い、受講者全員が無事に修了した。



参加者NOTES

「品質管理入門講座<基礎編>」 を受講して

日本カーボン株式会社
富山工場 製造部

山田 真矢



私は昨年、社内のQCサークル発表において資料を作成しましたが、その出来はあまり良いものではありませんでした。そこで、今回の講座を通してQC活動について理解し、活用できるようになりたいと思い受講しました。

講義では、講師の方の製造業での体験談を踏まえてお話していただき、分かりやすかったです。パソコンを使わず手書きでグラフを書くことで、どんな場面でどのグラフを使用するのか身に着けることが出来ました。日常作業で品

質管理をするために、管理図やチェックシートは使用していましたが、その使用目的や使い方についてより知ることが出来たので、これからの仕事に活かしていきたいです。

特に講義で印象に残ったことは「質の高い改善」についてでした。現場作業でも改善活動を行うことはよくありますが、改善ではなく修繕で終わることもしばしばあります。なぜなぜを繰り返して原因を追究し、改善をしなければと思いました。また、5Sはただ職場

をきれいにするためではなく、正常か異常かを分かるようにし、問題点を発見して改善に繋げていくために必要だと知りました。このような、現場作業でも役に立つ考え方も知ることができてよかったです。

特性要因図実習では、グループディスカッションで多くの意見を出し合って問題解決へ導いていくことが重要であり、積極的に意見を出してコミュニケーションを取っていくことが大切だと感じました。

今回はコロナ禍のため全3日間の講座でしたが、QCストーリーにそって問題解決をしていく考え方、道具の使い方を学びました。今回の経験を活かし、日常業務やQCサークル活動に努めていきたいと思っています。

■変化点管理の

考え方・進め方セミナー

11月25日(水)、来場参加者7名・オンライン参加者4名、合わせて11名が参加して、富山経協 研修室で開催した。

講師の(一社)中部産業連盟主任コンサルタント 内山幸二氏は、変化点管理とは5MのMan(人)、Machine(設備)、Material(材料)、

Method(方法)、Environment(環境)の5つに対し、3H(初めて、久しぶり、変更)の3つの視点で品質の変化を確認し、問題があれば未然に手を打つこととした上で、製造現場での品質管理、タートル分析による異常管理の方法、見える化による異常発見の方法、統計的解析手法を用いた変化点管理などの内容について、講義



と個人演習を通じて考え方や進め方を学んだ。

生産管理

■ものづくり女性社員のための
改善力向上セミナー

10月27日(火)、ものづくり企業で働く女性社員19名が参加して、タワー111ビル4階ギャラリーで開催した。

講師の高林るみ子(株)日本能率協会コンサルティング T P M コンサルタントは、現場においても女性の活躍がますます求められてい

ることから、女性社員の活躍に必要な環境づくりや現場活性化の「仕掛け」・「仕組み」づくりについて、①改善活動概論、②生産活動の基礎知識、③5 S 活動の進め方、④改善活動の基礎知識を解説し、女性ならではの事例などを用いて講義と演習を通じて学んだ。グループ演習では、不具合や改善の見える化の役割を担う自主保全



活動には欠かせない「エフ付け」について、実際の現場写真に付箋を貼って体験し、学んだ。

■5 Sと目で見える管理
実践セミナー

12月3日(木)、22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 T P M コンサルタントの金子裕行氏は、5 S の目的は、問題だと感じ、整理・整頓を行い、状態を維持する習慣を身につけた人づくり・企業体質

づくりであるとした上で、5 S を定着させるポイントとして、現場の状態が正常か異常か目で見てすぐ分かり、必要な手がすぐに打てる状態にする「目で見える管理」が重要であるとした。また、演習では、受講者各自が職場の写真を持ち寄り、講義で学んだ5 S の着眼点から職場の問題点を検討し、改善ポ



イントの発表を通じて5 S 活動の進め方について理解を深めた。

会員の動き

(50音順)(敬称略)

■代表者の変更(窓口代表者)

アステラスファーマテック株式会社富山技術センター
統括部長 岡野 康弘(前:濱野英久)

株式会社セキノ興産

代表取締役社長 山口 輝雄(前:関野光俊)

株式会社富山村田製作所

代表取締役社長 西田 吉宏(前:萱原史也)

株式会社氷見村田製作所

代表取締役社長 西田 吉宏(前:萱原史也)

株式会社ほくつう 富山支社

執行役員支社長 村上 一浩(前:田中由紀夫)

■役職の変更(窓口代表者)

三菱ケミカル株式会社 富山事業所
経営執行職事業所長 赤井 一隆

(前:執行役員事業所長)

■所在地変更

戸出化成株式会社

高岡市 I C パーク 12(前:高岡市戸出西部金屋 414)

新会員の紹介

■イセ株式会社

所在地 高岡市佐野 1187
代表者 代表取締役社長 伊勢 豪範
設立 1968年(昭和43年)
資本金 2,000万円
従業員 県内64名
事業内容 包装資材・包装機械卸売業



褒章 ご受章おめでとうございます

黄綬褒章

日の出屋製菓産業株式会社

代表取締役会長兼社長 川合 声一 氏

■ご逝去 ご冥福をお祈りいたします。

関野 光俊 氏 当協会 幹事
株式会社セキノ興産 代表取締役社長



表紙の花
ユズの実

(富山県中央植物園 中田政司)

冬至のユズ湯

今年の冬至は12月21日。冬至の日にカボチャを食べ、ユズ湯に入ると風邪をひかずに冬を越せるといわれます。どちらも江戸時代から始まった風習で、野菜の途切れる冬に栄養価の高いカボチャを食べることでビタミン不足を補い、薬効のあるユズ湯に入ることによって血行を促進し体を温め、風邪を予防する効果があるそうです。当時はそのような理屈がわかっていた訳ではなく、カボチャは保存性がよかったこと、ユズ湯は「冬至」に「湯治」をかけて、銭湯で客寄せのために始めたのがきっかけとされています。

ユズの利用

果実は酸味が強く、生で食べることはできませんが、独特の香りを、煮物、和え物、冷奴、漬物など、料理の風味づけに利用します。皮は

刻んで味噌に加えれば柚子味噌、刻んだトウガラシと塩を加えてすり潰せば調味料の柚子胡椒が出来上がります。少し苦みのあるマーマレードや砂糖漬けは、ヨーグルトによく合います。

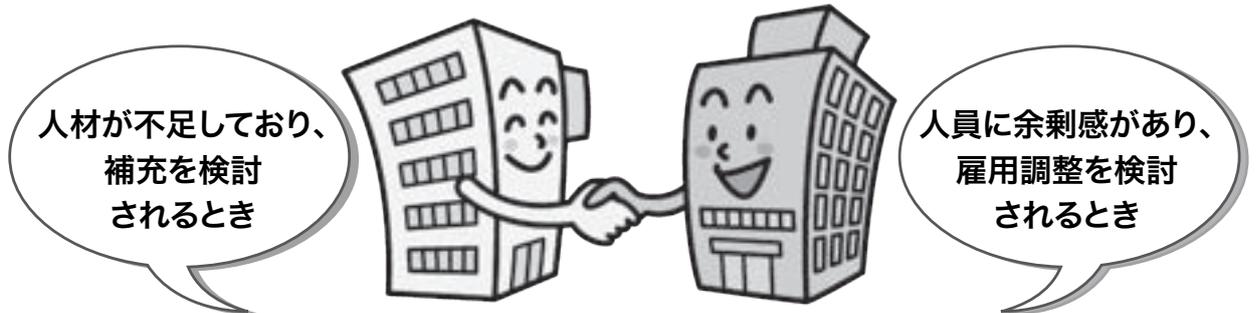
ユズの栽培

ユズは中国原産で奈良時代頃日本に伝わり、耐寒性が高いことや自家結実性があるため1本でも実をつけることから、各地で広く栽培されるようになりました。栽培は簡単ですが成長は遅く「桃栗3年柿8年、ユズの大馬鹿18年」といわれ、カラタチに接木して殖やされます。最近、獅子柚子（シシユズ）または鬼柚子と呼ばれる巨大なユズが栽培されることがありますが、これはユズの種類ではなく、ブンタンの仲間です。



シシユズの実

企業間の人材マッチングを支援しています。



人材が不足しており、
補充を検討
されるとき

人員に余剰感があり、
雇用調整を検討
されるとき

まっ先にご相談ください。

企業間の出向・再就職の専門機関 1987年(昭和62年)設立



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

全国ネットの人材情報
最新情報をお届けしています。

<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

お知らせ

2021年

新春互礼会



(ご案内済み)

2021年 1月4日(月) 16:00~17:00
(受付: 15:30~)

場 所: ANAクラウンプラザホテル富山 3階 鳳
富山市大手町2-3 電話(076)495-1111

新田県知事ならびに行政の責任者の皆様をお招きして、
県内経済5団体合同で開催します。

新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、内容を見直し、食事は提供
せず、開催時間を短縮して開催いたします。

- ・(一社)富山県経営者協会
- ・富山県商工会議所連合会
- ・富山県中小企業団体中央会
- ・富山県商工会連合会
- ・富山経済同友会

幹事会

(別途ご案内申し上げます)

2021年 3月5日(金)
16:30~

場 所: 富山電気ビル 4階 光の間
富山市桜橋通り3-1 電話(076)432-4111

<内容>

- ・2020年度事業報告
- ・2020年度収支見通し
- ・2021年度暫定予算

事業予定

2020年12月16日~2021年2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
会員交流	1月 4日(月)	16:00~17:00	新春互礼会 上記「お知らせ」参照		ANAクラウンプラザホテル富山
講座・セミナー	12月16日(水) 1月13日(水) 2月10日(水)~11日(木)	9:00~17:00	2019年度管理職マネジメント研修	教 育	富山経協・研修室 インテック大山研修センター
	12月23日(水) 1月 7日(木)・13日(水)・28日(木) 2月10日(水)	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
	1月14日(木)・20日(水)・21日(木) 2月 4日(木)	9:30~16:30	品質管理入門講座<実践編>	品質管理	富山経協・研修室
	1月18日(月)・19日(火) 2月 9日(火)	9:30~17:00	現場の技能・技術伝承支援研修		実習企業 インテック大山研修センター
	1月19日(火)	9:30~16:30	C S顧客満足基礎セミナー	教 育	富山経協・研修室 OL
	1月26日(火)	9:30~16:30	企業行動倫理研修	教 育	タワー111ビル 2階会議室1
	1月27日(水)	9:30~16:30	管理職基礎コース	教 育	富山経協・研修室
	1月27日(水)・2月 3日(水)	13:00~17:00	オンラインビジネススキルセミナー&企業間交流		オンライン開催
	2月 5日(金)	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

「富山経協」vol.857

2020年(令和2年)12月号
2020年12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