

富山経協



パラグアイオニバス (解説・18ページ)

CONTENTS

- 2 西部地区会員懇談会 (報告)
- 2 西部地区会員懇談会 講演会 (要旨)
- 4 北陸三県経営者協会役員協議会
- 5 調査報告
 - 2015年夏季賞与・一時金支給状況 (最終集計)
- 6 TOP INTERVIEW
 - わかば福社会 小島理事長
- 8 監督者基礎コース (講演要旨)
- 12 Keikyo行事レポート
- 12 参加者NOTES
- 18 会員の動き
- 19 景況指標
- 17、20 おしらせ
- 20 事業予定

働きかけた。来賓の石井知事は、「新幹線開業後、6月は開通前と比較し鉄道利用者が3.8倍となった。毎月利用者が増加している。高岡地区では瑞龍寺参拝者が70%増など、新幹線と地方創生の効果は着実に表れてきている。一方、労働人口は前年比1.3万人減となっており、あらゆる方策を用い、県内労働人口の確保に傾注していく」と挨拶した。稲垣会長が「『話を聞かない男、地図の読めない女』を例に、これからはますますお互いの能力を認め合い、苦手なことは理解し、補完し合いながら物事にあたっていかなければならない時代になっている」と述べて、乾杯の発声をした。

今回は、会員企業の女性社員が多数参加したこともあり、和やかな懇談となった。中締めでは、綿貫副会長が、自社から参加した5名の女性社員をねぎらうとともに、経協行事への女性参加を呼びかけ、一本締めした。



西部地区担当の
山下副会長開会挨拶



来賓の石井知事



稲垣会長の
乾杯発声



綿貫副会長の
締めの挨拶

が、仕事を続けたかったけれども、保育、職場、家庭、様々な理由で辞めざるを得なかったという人達もいらっしやいます。

富山県の女性たちは

女性の労働力率のグラフは、一旦少しへこんでいます（M字カーブ）。これ、結婚や出産、子育てのために1回仕事を離れた人達のへこみです。

正規雇用と非正規雇用を表したグラフを見ると、ある年齢でクロスして非正規雇用が多くなっています。M字カーブでいったん落ちて、仕事に復帰する際、以前は正規雇用だった人も、非正規となる人が多いということです。

女性の管理職の登用状況について県の調査結果によると、業種別に見ると医療福祉が多い。それから製造業は男性が力を発揮する分野なのか、女性の比率が低い。金融保険業も低くなっています。

富山県の女性の就労は、高い労働力率と勤続年数の長さが特徴です。それに比べて管理職比率の低さがあります。3世代世帯の割合が高くて共働き率も高いとあれば、働きやすい環境かと思いますが、どうもその家族、家庭を担っていることが、逆に足を引っ張ってい

るんじゃないかという意見もあります。

V 女性の活躍のために ポジティブ・アクション

一個々の企業が行う自主的 かつ積極的な取り組み

女性の活躍のために、まず、仕事と育児の両立の支援として、企業は、育児休業を整備、短時間勤務もOK、残業もしばらく免除と、働きやすい環境を作ることがあります。ただし、そのことは女性に責任のある仕事は任せられないということに繋がりがかねません。

そうではなくて、もう少しフレキシブルな働き方として、例えば在宅勤務や、家庭の中でご主人と役割分担をして働くなどによって、もう少し女性にも責任ある仕事、モチベーションが上がる仕事を任せられないかということが考えられます。

育児をしながら男女ともキャリアアップしていくことは、働き方の見直しが必要になります。これまでは長時間労働、転勤、出張OKというのが当たり前の企業風土があったと思いますが、その常識を変える必要があります。そして、男女の格差の縮小を早めるために、

女性登用の目標を定めて、企業には取り組んで頂きたい。そういうことによって、女性の活躍推進ができるのではないかと考えております。

ポジティブ・アクション

男女の役割分担意識や、過去の経緯等からくる男女の仕事の差を解消することに、企業が自主的に取り組むことがポジティブ・アクションです。女性の採用の拡大、職域を広げる。それが管理職を増やすことに繋がる。そのベースにあるのは、仕事と家庭を両立することで勤続年数を延ばすということ、職場の環境や風土を変えていくことです。女性をどんどん登用していくために、企業も積極的に取り組んでいきたいと思います。

企業の取り組み（事例）

実際の事例を紹介します。

【両立支援】

- ・独自の育休制度（2日間は有休扱い）。男性も取得しやすく。
- ・復帰後に上司と面談をしながら希望があれば配置換えもする、育児休業者職場復帰プログラム。
- ・家庭の急な用事などで30分単位の休暇を取ることができる制度。
- ・子供が小学校3年生になるまで

西部地区会員懇談会

7月3日(金)、西部地区会員懇談会を開催し、会員企業から女性18名を含む105名が参加した。

第1部の講演会は富山県との共催で、高岡市生涯学習センター(ウイング・ウイング高岡)において行った。「女性活躍のための企業トップセミナー」と題して、(一財)北陸経済研究所地域開発調査部主任研究員の石黒厚子氏が、「富山県の女性活躍の現状について」と題して講演した。

続く懇親会はホテルニューオータニ高岡4階鳳凰の間で行った。はじめに稲垣会長から、(株)旭東機械製作所、(株)クレイサービスの新入会員企業が紹介された。



山下副会長は開会挨拶で、自社における女性活躍の取り組みを紹介し、会員企業での女性活躍推進を

講演 要旨



「富山県の女性活躍の現状について」

一般財団法人 北陸経済研究所
地域開発調査部 主任研究員 石黒 厚子 氏

I 女性活躍の位置づけと目的 「成長戦略」での位置づけ

安倍政権は「成長戦略」の中で、女性の活躍を中心的位置に据え、様々な目標数値等を掲げて後押ししていこうとしています。

目的は大きく2つあり、1つは、少子化による人口減少が進む中で直面する労働力不足。これを質量ともに確保するために女性の力を生かそうということ。2つ目は、男性とは違った目線で、女性ならではの価値観やアイデアを生かして新たな財・サービスを生み出せるのではないかとことです。

目標数値として、指導的地位を占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%にする。女性の就業率を73%に(2013年69.5%)。このために政府は、企業が環境を整えるためのいろんな優遇措置をとり、推進しています。

「女性活躍推進法案」の成立へ

先頃、衆議院を通過した「女性活躍推進法案」の中では、事業主に行動計画の策定をしてもらいます。女性採用の比率や、勤続年数男女差、労働時間の状況、管理職比率などを設定します。これは全ての事業所と地方公共団体に義務づけられます(300人以下の事業所は努力義務)。

II 人口の状況 進む少子化と、若者の転出

富山県の人口は平成10年にピークを迎えて以降、どんどん落ちていきます。生産年齢人口(15~64歳)と、年少人口(15歳未満)は右肩下がりで落ちて、65歳以上は上がって、そのうち横ばいになるという推計です。

人口減少の要因の1つは、出生率の減少。しかも出産年代の未婚

率が急激に上がっています。もう1つは、地方では転出でおきる社会減が続くこと。富山県はこの10年程、転出超が続いています。

III 厳しさを増す労働市場 高い有効求人倍率と、 生産年齢人口の減少

富山県の有効求人倍率は高く、今年5月は1.51で全国第3位。

生産年齢人口は、平成2年から26年にかけて14万人も減少(人口全体は5万人減)しており、さらに、これから労働市場に参入してくる若い人達の数より、退出されるであろう人達の数が大きく上回っています。

人材をどう確保していくのかという中で、やはり女性が大きなウエートを占めてくると思います。それと高齢者の方達の技術や経験を、もっと生かしていこうという動きがあると思います。

IV 女性たちの働く環境 どんな働き方を選択する？

出産前に働いていた女性が第1子を出産した後に、62%が無職となるという調査結果があります。仕事を辞める理由は、子育てに専念したいということが大きいです

調査報告

2015年夏季賞与・一時金支給状況〈最終集計〉

1. 県内

166社平均458,092円、
 昨年比3.71%増加
 - 2年連続のプラス

会員企業を対象に実施した「2015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166社の支給額平均が458,092円で、同じ166社の昨年夏の支給額（441,689円）と比べて、金額で16,403円、率で3.71%の増加となった。

業種別では、製造業は前年同期比3.82%増加の468,877円、非製造業は同3.61%増加の448,060円となった。

製造業では12業種中8業種で増加し、鉄鋼・非鉄金属が28.67%増加、繊維が11.93%増加と2桁の増加となった反面、金属製品、食料品・飲料などが減少となった。

非製造業では10業種中8業種で増加し、建設が12.23%増加、電気・ガスが10.94%増加となった反面、卸・小売、宿泊・飲食・生活関連が減少となった。（表1）

2. 全国大手

140社平均757,171円、
 昨年比2.94%増加

日本経団連が7月30日に取りまとめた「2015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20業種、大手245社）のうち、集計可能な140社の妥結額平均は757,171円で、2014年夏の最終妥結実績（735,567円）と比べて、金額で21,604円、率で2.94%の増加となった。（表2）

業種別では、製造業はプラス（3.32%）、非製造業でもプラス（0.33%）となっている。

（表1）県内企業の2015年夏季賞与・一時金支給結果 [単純平均]
 [最終集計] (一社) 富山県経営者協会

業種	社数(社)	2015年夏季		2014年夏季		前年同期比(%)
		社数(社)	妥結額(円)	社数(社)	妥結額(円)	
食料品・飲料	2		326,748		340,458	△4.03
繊維	2		388,018		346,674	11.93
木材・パルプ・紙	7		376,311		366,837	2.58
印刷	3		308,516		282,790	9.10
化学	18		584,287		550,904	6.06
プラスチック・ゴム	8		395,177		385,255	2.58
鉄鋼・非鉄金属	4		388,615		302,019	28.67
金属製品	11		410,429		444,718	△7.71
汎用・生産機械器具	13		544,914		504,328	8.05
電子・電気機械器具	8		427,121		417,571	2.29
輸送用機械器具	2		539,018		555,664	△3.00
その他製造業	2		597,142		616,071	△3.07
建設	12		403,179		359,244	12.23
電気・ガス	2		701,056		631,900	10.94
情報通信	11		559,387		531,415	5.26
運輸	13		346,344		333,472	3.86
卸・小売	25		434,014		438,939	△1.12
金融・保険	4		510,739		506,202	0.90
宿泊・飲食・生活関連	2		227,763		230,766	△1.30
学術・専門・技術サービス	5		590,564		556,479	6.13
教育・医療・福祉	6		463,430		449,190	3.17
サービス・その他非製造業	6		425,825		416,419	2.26
総平均	166		458,092 (557,757)		441,689 (566,323)	3.71 (△1.51)
製造業平均	80		468,877 (568,999)		451,613 (588,505)	3.82 (△3.31)
非製造業平均	86		448,060 (544,939)		432,457 (541,018)	3.61 (0.72)

(注)①調査対象462社のうち、集計可能な回答のあった166社の数値である。
 ②「2014年夏季支給額」は、今回「2015年夏季支給額」の回答があった企業の数値である。
 ③平均欄の上段は一人当たりの単純平均、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。

（表2）全国大手企業の2015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	社数(社)	2015年夏季		2014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	140		757,171 (892,138)	133	735,567 (867,731)	2.94 (2.81)
製造業平均	119		766,360 (918,542)	112	741,722 (898,013)	3.32 (2.29)
非製造業平均	21		705,097 (791,498)	21	702,743 (760,660)	0.33 (4.05)

(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20業種大手245社。
 ②20業種169社(69.0%)で妥結しているが、このうち29社は平均額不明などのため集計より除外。
 ③上段は一人当たりの単純平均、下段の()内は一人当たりの加重平均。
 ④2014年夏季の数値は、2014年7月31日付の最終集計結果。

時短勤務ができる制度や、一度退職された方の再雇用登録制度。

- ・3歳になるまで育児休業制度。
- ・育児休業者復帰プログラム。会社と自宅をLANで繋いで、リアルタイムで会社の動きを見ることができ、職場復帰をスムーズにする。

【具体的な女性の活躍】

- ・営業職へ女性を登用してお客様のニーズにあった提案をする企業がいくつかあり、男性の営業職とは違った提案をすることができて喜ばれている。
- ・部署を横断したメンバー構成で女性のワーキンググループを作り販促活動をしている企業。また、女性の活躍を推進するため知恵を出し合うグループを作って、いろんな取り組みを社内に広げる。

【チャレンジを促す方策】

- ・キャリア形成をフォローする研修体制の整備。女性幹部候補生だけを集めて、社長自ら戦略的な講義をする。
 - ・パートタイマーのキャリアアップで、その後正規社員に登用する。
- 色々な会社がこのように取り組んでいらっしゃいますが、そのために本当に大事なことは経営トップが本気になるということ。トップ

ダウンで社員の皆さんに周知し、中間管理職をはじめ企業全体の意識が高まる、ひいては女性のやる気にも繋がっていくと思います。

富山県の働く女性を支えるもの

- ・様々な両立支援策を取り、管理職に女性を登用したいという企業も、最近多く見られます。
- ・男性の育児休業取得率は1.0%で、育児休業そのものはなかなか取れなくても、例えば、帰宅後の育児参加や、家事への参加がもう少し進めばと思います。
- ・女性自身も向上心や努力があって、頑張っています。

【管理的地位の女性たちの声】

- ・復帰後に短時間勤務をした時、効率良く仕事をしようと、集中して仕事ができたと感じる。
 - ・職場の周りの人達の理解があって、先に帰ることに引け目を感じなくてもよい雰囲気をつくっている会社。
 - ・管理職になって自分の考えで業務を進めることに喜びがある。それを、この後続く女性達に伝えていきたい。自分がロールモデルとなって、後進の目標になりたい。
- 女性リーダーが世の中を変える？**
- ・色々なものを買う決定はやはり

女性が中心。そういう時に選ばれる商品には女性の発想が必要です。

- ・少子高齢化で働き方も変えていかなくてはいけない。育児しながら、介護しながら仕事をする人が増えてくるので、女性が率先して働き方を変えていくことが大事。
- ・男性中心で今まで考えられてきたことの中に女性の考えを入れることで、少し違った方向や、新製品の開発へ繋がったり、そのようなことが実際に起こっています。

企業にもたらすプラス効果

女性管理職比率の増えた企業ほど売上高が伸びているというデータがあります。女性が活躍する企業は、新規採用時のイメージアップも図られます。女性従業員の積極性や責任感の向上にも繋がり、顧客ニーズへの確に対応できることにより、会社の利益にも繋がります。女性が生き生きと活躍することによって、男性社員の頑張りにも繋がっていくと思います。

企業が成長していくためのチャンス。ぜひ、活躍したいと思っている女性達の後押し、そして手を引っ張ってあげることで、企業にもプラス効果をもたらすよう取り組んで頂きたいと思います。

北陸三県経営者協会 役員協議会を石川で開く

7月10日(金)、北陸3県の経営者協会正副会長9名が出席して、平成27年北陸三県経営者協会役員協議会を石川県で開催した。富山経協からは、稲垣会長が参加した。

企業見学として、コマツ粟津工場を訪問した。伊藤総務部長の挨拶・会社概要説明の後、2014年5月30日に竣工した建設機械組立工場を見学し、コマツの総力をあげて実現したダントツの環境性能と生産性を合わせ持つ未来工場を体感した。続いて社員教育、海外工場への支援、地域への貢献などについて質疑応答を行った。



その後、場所を粟津温泉「法師」に移して、情報交換の懇親会を行った。石川経協 菱沼会長の挨拶の後、福井経協 山崎会長の挨拶で乾杯を行ない、20時過ぎ、次期開催県である富山経協 稲垣会長の中締めで散会した。

られがちですが、本来、良い園のためには「子供の幸せ」「親の幸せ」「職員の幸せ」が三位一体です。親が幸せになる支えをしないと、家庭も子供も幸せになれません。

また、福祉の職場では聖職者意識の下に、職員が犠牲になることも少なくなく、過酷な労働条件で辞めた保育士が、再び保育園に戻ってくることはありません。職員が働き続けられる環境を整備し、処遇改善していくことも必要です。**園を増やされるねらいは。**

社会福祉法人は1法人1施設の傾向があり、園長は経営者家族で、その他のポストも長年同じ人という家族的な経営になりがちで、わかば保育園もそうでした。ベテラン職員が多くなると、人件費比率が高くなってしまいます。

園内からは抵抗がありましたが、富山市の2つの市立保育園の民営化を受託しました。園長には職員から登用しましたし、園長代理や主任ポストへの昇格の道筋もできました。新たに若い保育士を雇うので、人件費比率も下がりました。

結果として、職員の処遇改善と経営の安定につながっています。**職員の教育はどうされていますか。**

次代の経営者を育てるため、経験年数5~10年の職員を対象とした「未来委員会」という勉強会を私が主宰しています。また各園長が新人職員を対象に「若手ゼミ」を行っています。それぞれ毎月開

いています。

また、女性中心の職場なので、出産や子育ての時期には配慮しています。子育ての経験は仕事に直結しますし、ベテランの職員がいると安心感があります。

一 県外進出も探る一

今年4月から「子ども・子育て支援新制度」がスタートしました。

新制度の柱の1つは「幼保一体化」で、幼稚園と保育園の特長を取り入れた「認定こども園」の普及です。当法人の3園も認定こども園に移行しました。保育園でも教育ができるようになったのです。とはいえ、特殊な教育をするのではなく、よく噛んで食べる、日本語を覚えて会話するといった年齢にふさわしい発達課題、教育課題がその後の成長の基礎になります。**少子化に伴う児童数の減少にはどう対処しますか。**

確かに富山市は待機児童ゼロですが、わかば保育園のある市南部など、保育所が一杯の地域がいくつかあります。一方、しんでん保育園では30人程の空きがあります。そこで都会で実施されている「駅型保育」をできないかと考えています。通勤途中の駅などで子供を預かり、施設に移動して保育する形態です。しんでん保育園は八尾中核工業団地へ向かう途中にあるので、できるのではないかと。

また、「事業所内保育」を導入

する動きもありますが、そうした企業へ園バスを出して、児童を受け入れることも考えられます。預ける方にとっても、保育専門の施設でのびのびと過ごさせた方が安心だと思うのです。

もう1つ、北陸新幹線の開業に伴い、首都圏進出を考えています。待機児童が深刻な都会では保育の民営化が進んでおり、昨年から横浜市の委託事業に応募しています。**今までにない取り組みですね。**

社会福祉法人が所在地から出るのは異例ですが、一般企業では当たり前です。職員の能力向上にもなるでしょうし、少子化が進み、富山の園が縮小したとしても働き続ける場の確保になります。チャレンジしたいと思っています。

保育の現場からひとこと。

未だに富山県では、女性は子供が生まれたら育児に専念し、その後はパートでもとの考えが根深く、妊娠、出産による離職率は他県よりも高いです。次代を担う若い働き手を支援できる体制になれば、優秀な人材が流出するばかりです。経営者の皆様には女性の活躍につながる色々な処遇改善や、父親の育児参加の支援をぜひお願いします。

法人概要

社会福祉法人 わかば福祉会

設立：1968(昭和43)年4月わかば保育園開園、1969年10月社会福祉法人設立
所在地：富山市堀川町455
事業内容：保育園、放課後児童健全育成事業(学童)
従業員数：約140名
保育事業収入：4億5,335万円(2014年3月期)
施設：わかば保育園、はりはら保育園、しんでん保育園、わかばにこここ園
付帯施設：学童堀川園、学童布瀬園、学童はりはら園、わかば子育て支援センター
U R L : <http://www.wakabahoikuen.jp>

略 歴

1955(昭和30)年1月生まれ。富山市出身。東洋大社会学部、都立練馬高等保育学院2部卒(男性保育者1期生)。東京で保育園勤務を経て、88年わかば保育園園長代理、90年園長。96年(社)わかば福祉会理事長に就任。2011年はりはら保育園園長、14年からしんでん保育園園長。現在、県保育連絡協議会会長、県社会福祉法人経営者協議会会長、全国保育協議会副会長。



働く母のニーズにこたえる 複数園運営で安定化図る

社会福祉法人 わかば福祉会
理事長

小島 伸也 氏



富山市内で4保育園を経営されています。

寺の住職だった父が、地域の要望を受け1968年、境内に乳児専門の「わかば保育園」を開設したのが始まりです。当初は定員40人でしたが、現在は100人を超え、0歳児保育や延長保育、休日保育などに対応しています。

2003年には、富山市の保育所民営化にあたり、県内の公立保育園の民営化第1号となる「はりはら

保育園」を受託しました。09年にも「しんでん保育園」を受託。今年4月には、わかば保育園の新築移転に伴い、旧園舎を活用して小規模保育の「わかばにこにこ園」を開設しました。

小島理事長は東京で保育士を経験されてから、当園へ入られました。

開園時、私は中学生で、園児達と兄弟のように過ごしました。それが楽しかったのか、後継ぎの意識はなかったのですが、自然と保

育園に就職しました。当時は「保育士」という言葉はなく、また男性職員も珍しい時代で、「保母に準ずる者」という位置づけでした。

東京で私立と公立の保育園に11年間勤め、両親から手伝って欲しいと言われて1988年に富山に戻りました。翌年に園長の父が急逝、90年に園長に就きました。

1997年には学童保育も始めておられます。

園児のお母さんから「子供が小学校に上がったら、仕事を辞めなくてはいけない」と聞きました。富山市では各校区の婦人会の皆さんが中心となり、午後5時頃まで預かってくれる「地域児童健全育成事業」を運営しておられますが、両親がフルタイムで働きながら子育てをするには不十分です。

私は東京で放課後や夏休みに小学生を預かる「学童保育」を見ていたのでその必要性を感じ、突貫工事でコンテナを並べた部屋を作り、4月からスタートしました。現在では市内3カ所で学童保育を行っています。

ニーズを捉えた事業展開ですね。

私としては違和感はないのですが、当時は珍しく見られました。子育ては母親がやるものとの考えが強く、学童や延長保育に対し、「親に甘すぎる」「子供が可愛そう」「非行化する」などの批判を受けたこともあります。

当園で延長保育が認可されたのは1983年ですが、開園当初から、迎えの時間が遅くなるお子さんはお寺で預かったり、時には泊まっていたりもしていました。

一子、親、職員、三位一体の幸せ

法人の理念でも「親子の幸せに貢献する」と謳っています。保育園は子供の最善の利益だけが求め

を加えて、役割をベースとした成果主義をやっていきましょと進めています。

事業を実行する際、戦略を立て、それを実行するための組織を作る必要があります。組織には人が必要です。会社というのは、戦略を実行しやすい組織を作り、組織が動きやすい人材を用意しておかなければいけないということで、我々は、戦略＝組織＝人を高いレベルに持っていきましょと言っています。組織の中には役割があるので、役割を定義し、明確にした中で働いていただく。さらに職群を4つに分けて、その中にそれぞれの人たちの等級を位置づけ、どんどん専門性・等級を高めてもらいます。要は、役割を明確にしながら、その実力が付けば、その役割に付ける機会を与えましょというのが、この制度です。

そして、役割に求められる能力、行動力が発揮されたかどうかという面の評価を見ます。

今の日本の労働市場、雇用環境を見ますと、労働人口が減っていますから、企業の競争力が弱くなります。その中で、年齢が高くなっても働いていただく必要性が出てくるわけです。

YKKは従来の60歳定年＋再雇用制度から、2013年に定年延長＋再雇用制度に切り替えております。ですが、やっぱり目指すところは定年を廃止すべきじゃないかとの議論をしています。定年制の延長をまずはやって、少しずつ広げていく中で、働き方は自分たちで考えてほしい。要は、社員が求める働き方を支援できる体制を会社は作っていかうと。

森林経営

社員に期待する姿としては、一人ひとりが自らの人生を考えて、

それから行動するというので、YKKは「森林経営」と言っています。

どういうことかという、一人ひとりの人間が木で、木は強くはないんですけども東になると結構強い。要は、そういうグループとしての力、あるいは個としての力を強めながらお互いに支え合っていこう、そういう森林集団になりましょということです。

会社としては、皆さんの希望を公正に回せるような人事制度の運用をとらなければいけません。社員一人ひとりが自立した働き方をしていただきたい。会社の求める人材像とその道筋を用意します。こういう能力なり、こういうことができたならこの役割に就けますよと。その役割に挑戦できる機会を均等に提供していきましょ。それに対して自ら役割にチャレンジすることができる。

大切なのは組織長が、所属員の希望をある程度しっかり見て人材育成につなげ、マネジメントしていく。要するに職場の活性化をしていくことです。

会社がすべきことは、最適な人材を登用すること。公正という名の下に、手を挙げれば誰でもできるんだけれども、フェアなルールの下、選択する。役割が変わるごとにルールも変える。評価も公正にする。労務費も競争力があるかどうかを管理していく。

先ほど言った役割は見える化しています。どこにどういう役割があるか、どういう知識がなければいけないとか、どういう経験を積んでいべきだというのが書いてあるので、自分が目指すところを見ることも可能なわけです。そういう見える化した中で、強いリーダーを作っていかなければい

けない。あるいは強い現場力。それらを育成しています。

自分を知り、将来像を描く機会ということで、キャリア研修が何か所かあります。20代、3年で一人前になれると、入社したら必ず言っています。3年で一人前。30代は新人に任せる存在。40代は一人ひとりが経営者に。50代は多様な森林、この中からいろいろまた道がどんどん変わっていきます。60代は好きなようにやれというような。こういう流れの中で、自分は今、どこにいて何をしていかなければいけないか。そのための気付きの研修です。

それと、皆さんがそうなりますから競争も厳しくなります。ですから今、働き方変革プロジェクトをやっています。定年を延長、あるいは廃止するために、早々と自分の歩む道を選択していく、そういう会社に変えていかうという思いがあります。

働きがいのある会社へ

会社が目指す方向に向けて、社員一人ひとりがその役割を担う。その役割の中で思い切って任せてもらえる。登用や仕事の成果の評価は透明で公正というような、こういう環境を会社は作るんですけども、先ほど企業理念等と言っておりました「信じて任せる、失敗しても成功せよ」、こういったことを会社はやっていかなければいけませんし、任せてくれという情熱、気概のある、そういう社員になっていかなければいけないのではなからうか。

行きつくところ会社と社員は対等な関係にあるということで、機会もたくさん作りますけども、其々の関係を対等で結んでいきたいというふうに思っています。これも今、まさにやっているとこです。

特別講演
(要旨)

「YKKの企業理念と 人材マネジメントについて」

YKK株式会社
副社長 黒部地区担当 黒部事業所長 井上 孝 氏



善の巡環

YKK企業理念「善の巡環」という言葉がございます。創業者の吉田忠雄が考えた言葉で、「他人の利益を囚らずして自らの繁栄はない」。生み出した利益を社会に、あるいはお客様に、あるいは社員に分配していくという考え方です。これを徹底してやっております。

企業理念は飾っておくだけでは駄目で、それをどう実践するか、社員の気持ちの中に、仕事の中にどう入ってくるかということが極めて重要です。

経営理念

今のをYKK精神と呼んでいますが、経営理念としては「更なるコーポレートバリューを求めて」7つの分野の質を追求します。

YKKグループは、「お客様」に喜ばれ、「社会」に評価され、「社員」が誇りと喜びを持って働ける会社でありたいと考え、「商品」、「技術」、「経営」の質を高めて行きます。これらを実践するにあたって常に根底にあるのが「公正」であり、これを価値基準として経営判断を行って行きます。

コアバリュー

2008年、創業社長の生誕100年の時に、コアバリューを定めました。「失敗しても成功せよ」「品質にこだわり続ける」「一点の曇りなき信用」という3つの価値観です。それを理解するために世界中の4万人が参加して、同日のうちにフォーラムをしました。これらは資料にして、海外においても翻訳し、それぞれの国で理解して

もらっています。さらには、会長や社長を囲んで車座集会を開き、現状について上司と一体になって話し合い、確認するなど徹底して経営理念、コアバリューの浸透活動を行っています。

世界6極経営体制

YKKグループは、世界を6つの地域に分けて地域経営をしています。日本だけで1極、北中米、南米。E M E Aとはヨーロッパ、アフリカ、中東地域です。中国も大きな国なので1極と、中国以外のアジアの極。71の国・地域に111の会社がございます。

国内生産が海外に切り替わったのは、オイルショックを経て、1970年代後半にアメリカなどに一貫生産工場を造ったところから海外進出が進みました。

今はかなりの部分が現地生産で、そのためにそれぞれの地域に任せた地域経営を行っています。

事業経営と地域経営

YKKグループは、ファスナーを中心としたYKKと、AP建材の会社がございます。縦軸に事業を統括する事業軸。横軸に経営管理の横串を刺す地域軸。この事業軸と地域軸を合わせながらやっていくマトリックスの経営スタイルをとっています。

例えば、中国にはファスナー、建材など12の会社があります。事業戦略的なものは事業軸で日本の事業本部からそれぞれを統括します。経営管理上の制度を作ったり、情報システムを整えたり、コンプライアンスやガバナンス、リスク

管理など、共通したことは中国の統括会社で作り上げ、それを各社に展開します。各社の余剰資金は統括会社に集中させ、それを必要な会社に供給していくなど、いわゆるグループファイナンスもやっています。

どこの地域も、地域にあった戦略や政策を実践していますが、先ほど言ったような理念の浸透は徹底してやっています。

それと合わせてYKKの海外展開の中で、「土地っ子になれ」ということを言われて海外に行きます。現地の言葉を勉強し、その土地のものを食べて、土地の文化に触れて、その土地の子になれというのが私どもの経営で、社旗を掲げても日の丸は揚げません。その地域に求められる会社にならないと存在価値がないということです。

一方で、現地社員のモチベーションを上げるために、登用も育成もしていかなければいけない。現地人の勉強会を、頻繁にやるようになりました。現地経営幹部の半分は現地人にしましょうと、経営の現地化を進めてきました。

日本の人材マネジメント

日本極の説明をします。以前は職能資格制度ということで、この仕事をやるためにはこういう能力要件を付けてくださいとやっていましたが、皆さんそれなりの評価になっても成果・結果が出てこない。そこで成果主義、あえて我々は成果・実力主義という言い方で制度を作りました。

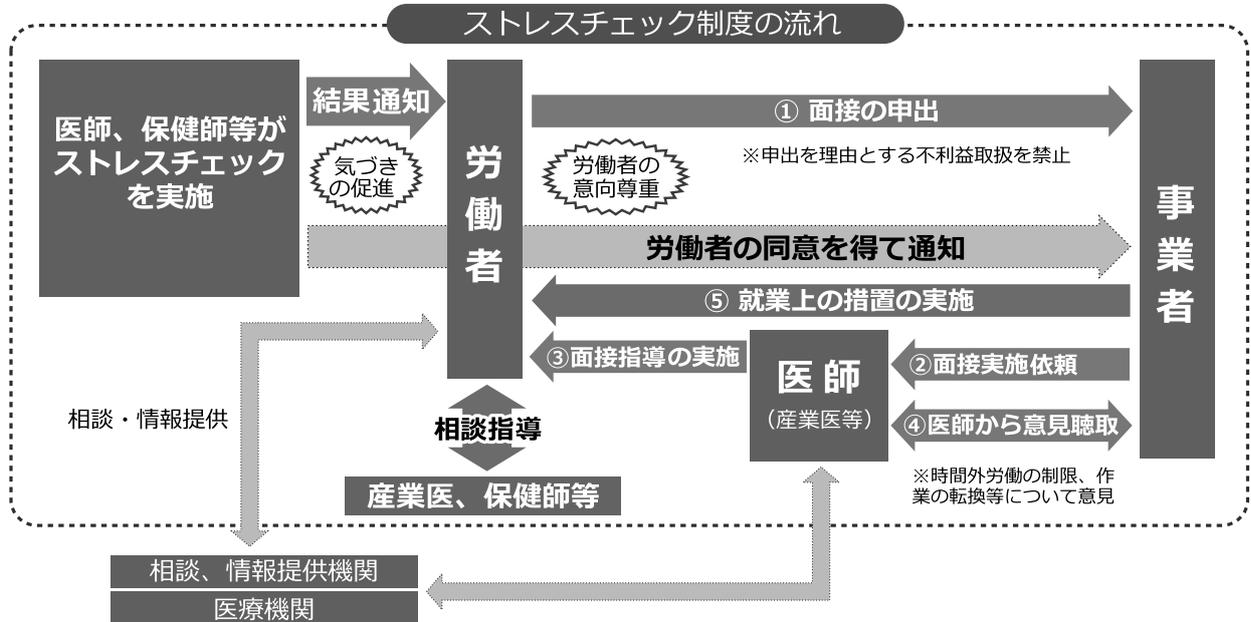
今はその成果・実力主義に役割

ストレスチェックの実施等が義務となります

■施行日 平成27年12月1日

常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施することが事業者の義務となります。

(労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務)



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。



公益財団法人

since 1987

出向・移籍(転籍)の専門機関

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/>

企業の実例に
学ぶ

「管理監督者の役割・心得 (現場の親父として)」

となみの工業株式会社
代表取締役社長 萩野 利夫 氏



職場の基本は5Sです。整理・整頓・清掃・清潔・躰。ぱっと入って工場がすっきりしていると、ここなら仕事をお願いしてもきちっとしたのを作ってくれそうだな。不具合が出たとしても、ここで再発防止、発生源対策をきっちりやってもらったら、2度と出ないだろうかと、安心できます。そして、すれちがう人が元気に挨拶をしてくださる。

即ち、お客様に安心してもらえる、そういう職場にしておいてください。職場の一人一人が心がければ絶対できるはずですよ。

では、管理監督者の皆さまに求められる役割・心得を7つ挙げていきます。

(1) 質・量・コスト・タイミング・安全を確保すること

タイミングとありますが、これは納期です。仕事には必ず納期がついてまわり、それを守るために必死になります。ですから、みなさんが頼まれたり頼んだりする時にはきちっと納期を確認する。

それから上司が一番期待しているのは、部下から悪い情報が上がってくることです。不良が出た、設備が故障した、納期が遅れそうだ、そういう悪い情報をきちっともらえる、そういう雰囲気の職場にしてあげてください。

聞く立場である皆さんもそうです。悪い情報を持ってきてくれた方の労をねぎらうことです。その後とはとにかく現地現物現認です。皆さんの目と足と手と、五感を使いながら事実をきっちり確認した

上で、一緒に対策をする。最終的には発生源対策、再発防止をしかりやるのが大事です。

(2) 現場の標準をしっかりと作り、決め事をキチッと守らせる

標準をしっかりと作り、標準から外れたものを異常として管理することが重要。決め事をしっかりと守らせ、守れない時は異常なのだから、対策を打つことが大事です。

皆さんの役割は、自分のポストを代行できる人間を育て、自分は次のことにチャレンジする。一番良いのは自分の職場が標準化できて、異常もほとんど出ない。万が一出ても自分が育てた次の担い手にしっかりと仕事を任せられる。そういう人材に育てることです。

(3) 現場をよく見て部下の指導

広い視野で全体的な判断実施

しっかりと現場、事実を見なさい。また全体を見るという意味では全体最適。皆さんの立場より2階級くらい上の目線で情報を集めたり、判断したり、あるいはもっと上の人に話を聞いたりしながら、全体にとって、自分たちがやるべきことは何かをジャッジしてください。

(4) 「後工程はお客様」意識徹底

お客様というのはエンドユーザーだけでなく、社内にもあり、皆さんと関係のある人は全部お客様と思ってもらうといいと思います。ウィン・ウィンという風にしながら、色々協力し合ってやっていくように、是非してください。

(5) 部下のしつづけを徹底し、

緊張感と規律ある職場づくり

怒ると、叱るは違います。つい

感情論に入りそうなことに気がついたら、一呼吸おきなさい。自分が感情のままに言ったことを相手が聞いたらどう思うか。相手の嫌がることは慎むべきだろうと思います。相手の行動を叱る場合は、場所を変えて一対一でおやりください。本当に冷静になって議論するということであって、決して感情に流されて、取り返しのつかないことにならないように。

(6) 気配りと気構えで技を磨き 継続は力でのやる気を鍛える

役職のついた方と、役職の無い部下とでは、言葉のウエイトが違います。役職ある皆さんの発言の方が重い。そういうことを意識しながら発言したり、相手の言っていることに耳を傾けてあげる。上位の人が目線を合わせてあげる。そうしないとなかなか本音の話ができないかと思っています。

それから、職場で挨拶する時、決して特定の人とだけ多くなったりしないように。えこひいきととられないよう、会話の仕方、挨拶の仕方は、なるべく平等であることを意識されるといいと思います。

(7) 昨日より今日、今日より明日を良くすること

当たり前のことですが生産性向上がなければ給料は上がりません。社内のものづくり、あるいはサービスの効率、質が良くなって利益が得られたから、それに見合った給料を上げるということです。そのためにどんどん日々改善して生産性を上げる。是非そういう風にしてもらうといいと思います。

総務交流委員会

■定例委員会

6月15日(月)、武内委員長はじめ14名が出席し、富山経協・研修室Aで開催した。

武内委員長の開会の挨拶の後、事務局より2015年度事業の実施状況(各種調査結果、婚活イベント実施結果等)について報告があった。



次に、2015年度の事業予定について事務局から説明し、協議に入

った。経営課題調査はマイナンバー制度に関して行うこと、会員企業名簿の作成方法を変更し、併せて付帯調査を実施すること、次回婚活イベントの開催に向けて、参加者の意見・感想を把握すること等が決められた。

最後に須垣副委員長が閉会の挨拶をして、終了した。

人事・労務政策委員会

■人事・労務管理セミナー(第2回)

7月22日(水)、「アサーティブ・コミュニケーション入門～多様な価値観を受け入れ、良好な人間関係を築く～」をテーマに、17名が参加して富山経協・研修室Aで開催した。アサーティブとは自分も相手も尊重した自己主張・自己表現の方法。

講師の(公財)日本生産性本部カウンセリング・マネジメントセンター長 三浦哲氏は、職場の中で

良好な人間関係を築くには、「何を伝えたか」ではなく「どのように相手が理解したか(感じたか)」であるとし、多様化する価値観やコミュニケーションスキルを解説した。また、エゴグラム分析(交流分析)を行い、自身のコミュニケーションのクセや態度などを分析したあと、対人対応の3つのスタイル(受身的行動・攻撃的行動・アサーティブ行動)についても解説した。

事例を用いたグループディスカ



ッションでは、コミュニケーションの問題点を議論するなど、積極的に相手の言葉と気持ちを聴くことが必要であることを学んだ。

教育委員会

■中堅社員活性化コース

6月17日・18日(水・木)、45名の中堅社員が参加して、富山県農業総合研修所で開催した。

講師の(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から、「アクティブな研修で中堅社員の活性化」をめざし、体験型

学習法(自らの体験を振り返る力を取り入れるいわゆるアウトプット型学習法)を中心として研修を受けた。

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、グループ討議

や実技演習を取り入れて各自の職場で実践できるよう指導を受けた。2日目は、①組織力向上のためのチーム作りとその継続、②相手(顧客や後輩など)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自らが気づき、学んだことを明確化した。そして、職場に戻って実践できなければならないとし、受講者全員が個々の実践すべきことをまとめた。

(「参加者NOTES」12頁掲載)



2015年 6月15日～8月6日

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加者数
会 議	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	6月15日(月)	富山経協・研修室A	14名
	西部地区会員懇談会「講演会」		7月3日(金)	高岡生涯学習センター	106名
	西部地区会員懇談会「懇親会」		7月3日(金)	ホテルニューオータニ高岡	106名
	北陸三県経営者協会役員協議会		7月10日(金)	石川県小松市	2名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	7月28日(火)	富山経協・研修室A	21名
	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営・IT	8月6日(木)	富山経協・研修室B	7名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	中堅社員活性化コース	教 育	6月17・18日(水・木)	富山県農業総合研修所	45名
	仕事の基本『報連相』セミナー	教 育	6月23日(火)	富山商工会議所ビル	48名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	6月25日(木) 7月9・23日(木) 8月6日(木)	富山経協・研修室A	18名
	監督者基礎コース	教 育	7月7・8日(火・水)	富山商工会議所ビル	92名
	方針管理実践講座	品質管理	7月16～18日(木～土)	山田交流促進センター	23名
	第2回 人事・労務管理セミナー	人事・労務政策	7月22日(水)	富山経協・研修室A	17名
	なぜなぜ分析活用セミナー	品質管理	8月4日(火)	富山商工会議所ビル	61名



参加者NOTES

教育委員会

「中堅社員活性化コース」を受講して

北銀ソフトウェア株式会社
システム営業部サブリーダー 武田 祐二



今回の研修では、グループワークを中心とした講義を通じて、様々な職種の人と交流を行いながらコミュニケーションの重要性と組織力を向上させるリーダーとメンバーの役割について学びました。

研修は終始楽しく進みながらも、リーダーとメンバーの役割やモチベーションの保ち方、個人ごとの思考タイプの違いなどを分かりやすく体験しながら学習していくことができました。大手企業で実際に先生が行われた体験を聞くことで、コミュニケーションがいかに仕事において重要であるのかを理解することができました。

フラフープを用いた簡単なゲームが非常に印象に残っており、初めはこんな単純な作業を何故やるのかと思っていましたが、実際には全くうまくいかず、チームで一致団結して行動することがこれほどまで難しいのかと思われました。コミュニケーションを取る際には、個人の感覚が異なるため、あいまいな指示や表現を避け、リーダーが全体の指揮を取りながら具体的なアドバイスを行わないと単純な団体行動ですらうまく出来ないということを楽しみながら体験することができました。

また、「5人の漂流した人々」

の題材を元にディスカッションを行い、人それぞれ価値観や物事の捉え方が全く異なることを体験しました。このディスカッションを通じ、仕事をしていく上で判断基準を明確にし、「軸」をしっかりと持つことにより、チームで仕事を進めていくことができるということ学びました。

この研修で学んだことは、コミュニケーションのポイントや、リーダーとしてのプロジェクトの進め方など、すぐにでも実際の業務に使ってみようと思わせるものばかりでした。優秀な人材がいても、統率や連携がとれていなければ力は発揮できないということを意識し、これからの業務においてリーダーとしてだけでなくメンバーとして関わる際にもコミュニケーションを取りながら協力し合って相乗効果を生んでいけたらと思います。

品質管理委員会

■定例委員会

7月28日(火)、福村委員長はじめ委員20名が出席して富山経協・研修室Aにおいて開催した。

今年度より就任した福村委員長挨拶の後、人事異動に伴う交代委員および新委員の紹介を行った。その後、事務局より事業中間報告について、委員会活動での出席状況、講座セミナーでは「品質管理入門講座<基礎編>」、「実践しながら学ぶ統計的手法活用講座」、「方針管理実践講座」の参加者数について報告した。

今後の事業計画については、講座セミナーの「なぜなぜ分析活用セミナー」は募集定員の60名だが、「ものづくりと現場改善実践セミ



ナー」と「ヒューマンエラー対策講座<実践編>」については募集人員を満たしていないため各社からの参加を要請した。

委員会活動では2月の企業見学会は日本曹達(株)高岡工場に引き受け頂いたことを報告した。また、9月の委員企業見学会については、新委員の日本海綿業(株)の新工場見学を9月中旬に行うこと、10月の県外企業見学研修会については(株)

デンソーを中心にもう1社を事務局と委員長で相談し日程調整のうえ決定することが確認された。

会議の後、「変化点管理(4M変更管理)の各社事例について」をテーマに、3班に分かれ、活発なディスカッションを行った。



参加者NOTES

教育委員会

「監督者基礎コース」を受講して

株式会社アイザック
パッケージ事業本部 係長代理 春日 茂雄



本講習では、共に仕事をする部下・関係者のモチベーションを引き出すための基礎を研究し、それを実践することで一人ひとりの力を最大限に発揮し、業務の成果を高めるだけではなく、達成感・充実感(やりがい)のある職場を実現することを目的としていました。

そのプログラムとして、マネジメントの意味、三つの理解(立場と役割、仕事の意味、やる気はどこからくるのか)、三つのコア条件(しっかりとした軸、豊かなチエ、人をその気にさせる力)、四つの力の研鑽(聴く力、考える力、任せる・任せられる力、ほめる・

叱る力)を理解し、身につけることで、職場(人、環境)をよりよいものに変えていくという内容でした。

実際の研修では、講師の話を聴くだけではなく、グループ研修が多くを占めており、会社、業種の垣根を越えて非常に沢山の意見を聴くことができ、そのことだけでも自分の価値観を広げるには十分な勉強になりました。

自分はプログラムで、周りとのコミュニケーションをどのように取っていけばよいのかを考えさせられました。相手の話を真摯に聴き、どのように相手のスキル(技

術、モチベーション)を發揮させ、創造的に仕事に取り組ませるか。今すぐには答えは出ません。これから沢山の人とコミュニケーションを取り、講習で学んだことを基礎として自分なりに最善策を考え、失敗を恐れずに実践していこうと思いました。

すぐには結果は出ないでしょう。でも、考え、実践し、経験し、また考え、実践することで、理想的な職場に近づけるのだと思います。少しずつでも周りが変わっていくように地道に取り組んでいこうと思います。

また、となみの工業株式会社の荻野社長、YKK株式会社の井上副社長のお話も普段は聴くことが出来ない貴重な体験でした。

今回の講習を受けて、仕事がより深いものになったように思います。

■仕事の基本『報連相』セミナー

6月23日(火)、新入社員および若手社員48名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。

羽田野正博講師から、組織の一員として「仕事ができるひと」になるためには、仕事の考え方と進め方を理解し、①報告のポイントとして、情報の整理、TPOにあわせた報告、そして中間報告を忘れないこと。②連絡のポイントは、状況により連絡手段を使い分け、悪い情報ほど早く伝える。③相談



のポイントは、5W2Hを整理してから報告すること、結果報告が信頼関係を高める。など事例を交えて学んだ。

(「参加者NOTES」14頁掲載)

■監督者基礎コース

7月7・8日(火・水)、92名が参加して、富山商工会議所ビル10階大ホールで開催した。

(一社)日本産業訓練協会の渡辺和彦MTP・TWIインストラクターから、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、育成し、業績にむすびつけていく」ために、監督者として必要な「知識」「スキル」とともに、「職場の活性化」に力点を置いて、



講義に加え、事例研究やグループによる活発な意見交換を行った。

1日目にはとなみの工業(株)代表取締役社長 萩野俊夫氏から「管理監督者の役割・心得」(講演要旨は10頁掲載)と題して、2日目にはYKK(株)副社長黒部地区担当黒部事業所長 井上孝氏から「YKKの企業理念と人材マネジメントについて」(8頁掲載)と題して講演を受けた。

(「参加者NOTES」15頁掲載)

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 メタルウェア
設計グループ 青柳 怜志



今回の講義内容として初めに、組織の一員とは何であるか、という点から話が進みました。組織には成立条件である、①共通目的 ②貢献意欲(モチベーション) ③コミュニケーションの3要件を理解し、組織目標達成のために貢献できる人、外部環境に適應できる人が必要であると学びました。

次に、指示・命令を受ける際の3つのきき方、というテーマでトークが進められました。「きく」という行為は、①「聞く」は事実情報の共有化であり、単に聞こえている会話レベルの状態 ②「聴く」は積極的に傾聴し、相手の心に共感・肯定を抱きながら聴く状

態 ③「訊く」は意味(目的)の共有化であり、話を理解した上で自分が知りたいことを訊く状態、の3つの種類に分けられることを知りました。また、ビジネスシーンにおいては、情緒が中心であり自己中心的に進める「会話」よりも、事実に基づく論理的な「対話」が重要視されるため、その場に適した自覚的な使い分けが必要であると学びました。

続いて「報連相」と「問題解決」では、一人では仕事が終わらない、何もできないということを理解し、積極的に周囲に報連相をして問題解決につなげるのが重要であるとわかりました。

この他、事例を踏まえたグループディスカッションもいくつか行われました。登場人物が複数いる事例では、問題を起こした新人の立場からコミュニケーションの問題点を探るだけでなく、新人に指示を出した上司の立場からも考え、多視点から検討が行われました。

今回のセミナーでは多岐に渡る職種・役職の方々が参加されたため、グループディスカッションでは目新しい意見を聞きながら活発な議論ができ、大変刺激を受けました。

今後は学んだことを活かし、まずは相手のことを考え、明確な表現を用い、具体的な内容で話すことを心がけます。また、受け手(聞く側)となる際も、相手の話す内容を正確に受け止め、相手の発言や行動にしっかりと反応し、着実に合意形成が図れるコミュニケーションとなるよう努めます。

■なぜなぜ分析活用セミナー

8月4日(火)、「身につくなぜなぜ分析力の高め方～もぐらたたきの問題解決からの脱却～」をテーマに、61名が参加して富山県民会館8階で開催した。

当セミナーは、なぜを5回繰り返すことで、真因追究と再発防止が徹底され、高い品質力や機動的



な生産体制を支えることを、一般的に陥りがちな“なぜなぜ分析”の落とし穴にも触れ、正しい手法を演習を通して学び身につけることで、社内の現場力を支えるコア人材の育成をねらいとしたもの。

当初、定員を54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60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、(一社)中部産業連盟委嘱コンサルタント 川口恭則氏から、問題解決力とQC的ものの見方・考え方としてQC手法に基

づく問題解決方法や、なぜなぜ分析の急所を含めた具体的な進め方や考え方を学んだ。その後、品質問題への取り組みとして製造部門での管理方法や考え方を、事例を用いて説明頂いた。

グループ演習では、受講者から事前に自社・自職場でなぜなぜ分析を実施したがうまくいかなかったテーマを提出いただき、それを演習課題として、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なぜなぜ分析シートの作成と発表を行った。

経営企画・IT委員会

■2015年度第2回委員会

8月6日(木)、守山委員長はじめ委員7名が出席して富山経協・研修室Bにおいて開催し、「2015年12月1日施行ストレスチェック制度」の企業の対応に関する勉強会を行った後、2015年度研究テーマの中間報告と事業の進捗、今後の事業案について審議を行った。

守山委員長より、5月25日に開催された2015年度定時総会での審議を受けて、経営企画委員会はI

Tインフラ委員会と統合し「経営企画・IT委員会」に改組となり、新たに経営企画の立場からIT活用の研究を進めて行くことになった。本日は事業の進捗と今後の事業についてご審議をいただきたいとの挨拶があった。引き続き、事務局より①2015年度の研究テーマ「女性の活躍」についての講演会の実績と今後の予定 ②県の「高度ものづくりマネジメント研修」の実績 ③ITインフラ部会の設立と今後の事業予定等を報告し、



審議を行った。「女性の活躍」は事務局案で進める、ITインフラ部会に関しては中小企業への情報提供を進めること等が決定した。次回委員会は12月3日に開催する。

おしらせ

<経営幹部養成> 管理力アップの新機軸を拓く 2015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、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。

開催日：2015年9月14日(月)～2016年5月14日(土)
全9回(内、宿泊研修3回) 延べ12日

会場：富山県農業総合研修所

<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
- ・タイムマネジメントの基本と実践
- ・管理職の経理・財務知識
- …ほか

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
経営品質協議会認定セルフアッセッサー

経営者講話：町野 利道 氏

(一社)富山県経営者協会 前副会長
コーセル(株)元代表取締役社長

※ 経営者講話は3人を予定しています。

■方針管理実践講座

7月16～18日(木～土)2泊3日で、23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、自らの役割と責任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。

まず、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、問題解決のため他責ではなく自責で考えること、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、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。また、この講座は

「イモ洗い」の場、互いに一皮むけてほしいと本講座への心構えを頂いた。

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、「まかせる勇氣」、「失敗を奨励する場作り」「耳は大きく、口は小さく、目はやさしく」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」をメインテーマに、異業種、異職種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、充実感と達成感をつかんで講座を修了した。(「参加者NOTES」16頁掲載)



参加者NOTES

品質管理委員会

「第36回方針管理実践講座」を受講して

株式会社 源
営業本部 外商部部长 佐々木 浩晃



この講座を受講しないかと、社内にて話を聞いた時、素直に関心ある内容でありすぐに受講を希望したいと返答しました。そして受講日当日、玉川大学 小野先生から「方針管理の進め方」や、棚邊先生より「方針管理実践のための部課長のマネジメント」の講義を受けることにより、いかに中間管理職の役割が現場へ影響を与えるのかを再認識しました。同時に自分の立場と展開責任を正しく理解し、行動できれば自部署の能力を最大限発揮でき良い結果を得られると考えました。

続いて各班に分かれ、グループディスカッションが始まったので

すが、自分も含めた6名のグループは、それぞれ色んな経験から考え方も違い、最終日の発表の時まで、討論に近いほど白熱しました。メインテーマ「経営課題・目標を達成するための部課長(自分)の役割」から更にグループごとのサブテーマを決定する上で、共通認識が持てる問題を見出す過程が非常に内容も濃く長時間にわたり討議しました。

このような白熱した議論は、様々なことに気づく機会となりました。グループ内で決めた各役割にも責任があり、それぞれが真剣に取り組まないと発表までのプロセスで良い結果が生まれない事や、

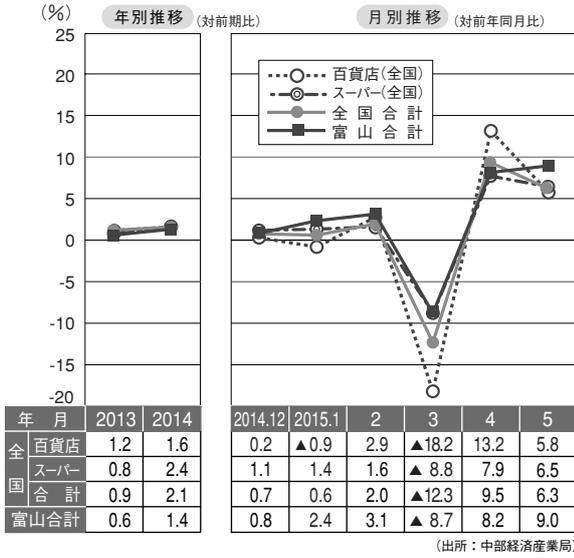
議長が率先してグループメンバーへ討議に参加させる事で偏りの無いディスカッションが出来るということ。討議内容はディスカッションの過程がいかに重要かということが身に染みると同時に、自分が所属する企業に今回の「気づき」を持ち帰り、自部署で展開することで初めて成果を得られるものだと考えました。

表面的な問題事象を原因と捉えがちですが、「なぜ」「なぜ」と繰り返し深く追求する事により根本となる原因を見出し、目標を決めた上で対策にあたることを学び、自部署においてQCストーリーののっとり実践していきたいと思えます。

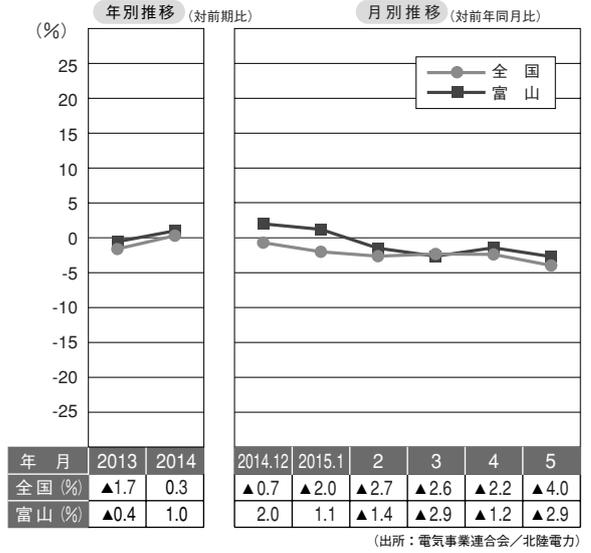
ロバスト研究所 飴所長から講義の中で教えて頂いた言葉を胸に刻み、長期を見据え、展望(目標)を熱く語り、部下が自発的に行動できるよう道筋を私が照らせるよう行動に邁進していきます。

景況指標

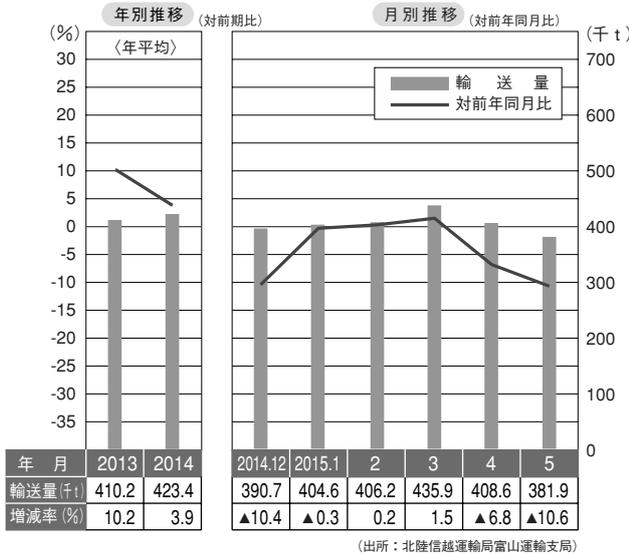
■百貨店・主要スーパーの売上高



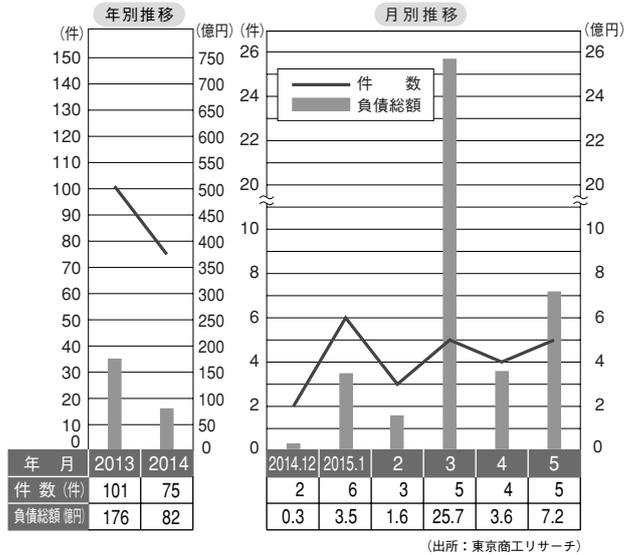
■大口電力消費量 (製造業計)



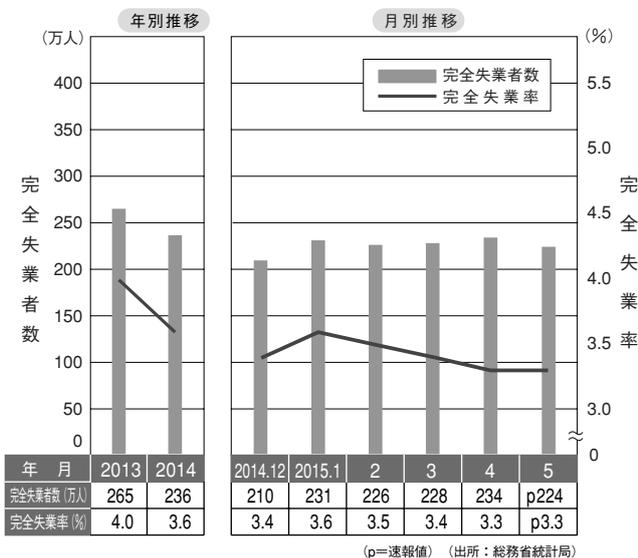
■一般貨物自動車輸送量 (富山県内)



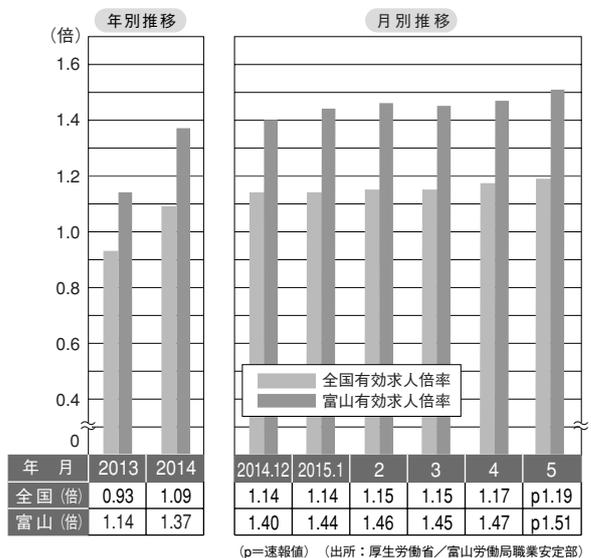
■企業倒産 (富山県内) (件数と負債総額)



■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)



■ 代表者の変更

株式会社インテック
取締役会長 金岡 克己 (前: 日下茂樹)

株式会社大谷工業
取締役 川原 隆 (前: 平野啓次)

加越能バス株式会社
代表取締役社長 稲田 祐治 (前: 桑名博勝)

関西電力株式会社 北陸支社
理事支社長 大久保昌利 (前: 吉津洋一)

北日本物産株式会社
代表取締役社長 東狐 光俊 (前: 若林 均)

株式会社澤田製作所
代表取締役 澤田 大樹 (前: 澤田昭二)

株式会社新日軽北陸
取締役社長 丹澤 信一 (前: 野澤徳則)

ゼオンノース株式会社
代表取締役社長 澤 宗樹 (前: 岩本達彦)

株式会社チューリップテレビ
代表取締役社長 山下 清胤 (前: 島倉 正)

中越精器株式会社
代表取締役 井出 洋史 (前: 村上宏一)

藤堂工業株式会社
代表取締役社長 藤堂 利一 (前: 櫻田喜春)

東洋ゴム北陸販売株式会社
代表取締役社長 南 信弘 (前: 中村英津三)

トナミ商事株式会社
代表取締役社長 渋谷 秀勝 (前: 南 信弘)

(一社)富山県労働基準協会
会長 矢野 茂 (前: 三鍋光昭)

富山テレビ放送株式会社
代表取締役社長 中西 修 (前: 武蔵 徹)

株式会社ナチロジスティクス
代表取締役社長 飯田 渉 (前: 吉田和人)

日本海コンクリート株式会社
取締役社長 宮島 悦郎 (前: 本山信男)

日本海発電株式会社
取締役社長 園 博昭 (前: 赤丸 準)

日本ゼオン株式会社高岡工場
工場長 渡辺 誠 (前: 藤澤 浩)

株式会社北陸カード
代表取締役社長 上田 祐正 (前: 北村敏彦)

北陸電気工事株式会社
代表取締役社長 三鍋 光昭 (前: 松岡幸雄)

北陸電力株式会社
代表取締役副社長 矢野 茂 (前: 三鍋光昭)

北陸発電工事株式会社
代表取締役社長 堀 祐一 (前: 若宮真自)

株式会社ホテルニューオータニ高岡
代表取締役社長 藤木 正和 (前: 舟坂安孝)

■ 役職位の変更

株式会社アイベック
取締役会長 吉岡 裕一 (前: 代表取締役社長)

株式会社 七研
代表取締役会長 小林 保 (前: 代表取締役)

富山地方鉄道株式会社
代表取締役社長 辻川 徹 (前: 代表取締役副社長)

ホクトミ運輸株式会社
代表取締役会長 澤飯 光稔 (前: 代表取締役社長)

■ 社名の変更

アルコット株式会社
旧 北陸ビル防設株式会社

株式会社ほくつう 富山支店
旧 北陸通信工業株式会社 富山支店

■ 所在地変更

あいの風とやま鉄道株式会社
富山市牛島町24番7号

立山科学工業株式会社 富士機設工業株式会社
富山市下番30番地 射水市海老江練合216-3



表紙の花 パラグアイオニバス

(富山県中央植物園 中田政司)

◀ 1日目の花

甘い香りを放つ大型の花

平成21年7月号の表紙では、直径1mを超えるパラグアイオニバスの巨大な葉を紹介しましたが、今回は花をご紹介します。花は夜開性で、白く、直径25cmほどあります。この花には強い香りがあり、池に近づくだけで開花しているのがわかります。夜咲く花といえばゲッカビジンが有名ですが、パラグアイオニバスの花も大型で、白く、甘い香りを放つという点で共通しています。これは遠くからは香り、近くでは暗闇でも目立つ白色で、それぞれゲッカビジンではコウモリを、パラグアイオニバスでは甲虫の一種を誘引し、花粉を運んでもらうためなのです。

2日目の花 ▶

開花は2晩

ゲッカビジンは1晩だけの開花ですが、パラグアイオニバスは2晩開花します。初日、夕方から開き始めた花は翌朝には一旦閉じてしまいます。この時、パラグアイオニバスの花の中には、香りに誘われてやってきた虫が閉じ込められます。その間に雄しべが花粉を出して、暴れる虫の体に花粉が付着します。2晩目の花は薄いピンク色に変色し、香りが弱くなるので、解放された虫は別の花を訪れ花粉が運ばれます。こうして自分の花の花粉では受粉しないようになっています。



中央植物園では、今年も8月21日(金)・22日(土)の両日、花を観賞するための夜間開園を開催します。

9月4日(金) 16時40分～19時40分

臨時総会

16:40～

富山第一ホテル 3階「白鳳」

富山市桜木町10番10号
電話(076)442-4411

富山地区会員懇談会

17:00～18:15 講演会 富山第一ホテル 3階「白鳳」

「富山県ものづくり企業における
女性活躍の実態と課題」(富山県共催)講師:日本女子大学 家政学部
家政経済学科 講師 額田 春華 氏

18:20～19:40 懇親会 富山第一ホテル 3階「天平」

事業予定

2015年8月15日～10月31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19日(水)	17:10～17:50	環境委員会「定例委員会」	環 境	富山商工会議所ビル	
	8月21日(金)	15:30～17:45	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	
	8月24日(月)	16:30～17:45	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山経協・研修室A	
	8月26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・7号室	
	9月3日(木)	16:00～17:30	ITインフラ部会	経営企画・IT	富山電気ビル「寿の間」	
	9月4日(金)	16:40～	臨時総会		富山第一ホテル	
	9月4日(金)		理事会		富山第一ホテル	
	9月4日(金)	17:00～19:40	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10日(木)	16:30～18:30	労働法制研究部会(第2回)	人事・労務政策	富山経協・研修室A	
	9月15日(火)	14:00～16:00	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	日本海綿業(株)	
9月26日(土)	8:13～	会員交流ゴルフ大会	総務交流	呉羽カントリー		
講演会	8月19日(水)	16:00～17:00	省エネルギー講演会	環 境	富山商工会議所ビル	
	9月4日(金)	17:00～19:40	女性活躍のための企業トップセミナー	共催富山県	富山第一ホテル	
講 座 ・ セ ミ ナ ー	8月19日(水) 9月3・17日(木) 10月1・15・29日(木)	9:00～17:00	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	富山経協・研修室A	
	8月24～25日(月～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	富山県農業総合研修所	
	9月3・4日(木・金)	9:30～18:00	ISO14001内部環境監査員養成講座	環 境	富山県農業総合研修所	
	9月8・9日(火・水)	9:00～17:00	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10日(木)	13:30～16:00	労働法実務講座(第2回)	人事・労務政策	富山商工会議所ビル	
	9月14～15日(月～火) 10月15日(木)	13:30～17:00 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	17頁「おしらせ」参照
	9月15日(火)	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2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	
	10月6・7日(火・水)	9:30～16:30	係長・主任実践コース(第1回)	教 育	富山県民会館8階	
	10月14日(水)	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21日(水)	9:30～16:30	事務間接部門の効果的な業務改善の進め方セミナー	教 育	富山商工会議所ビル		

「富山経協」vol.820

2015年(平成27年)8月号
2015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