

# 富山経協



バオバブ (解説・17ページ)

## CONTENTS

- 2 西部地区会員懇談会 (報告)  
講演会 (要旨) 「リーダーの危機管理と人材育成」
- 4 調査報告  
2018年夏季賞与・一時金支給状況〈最終集計〉
- 5 労働指標
- 6 Top Interview  
テイカ製菓 松井竹史社長
- 8 事業活動報告、北陸三県・長野県経営者協会役員協議会
- 9 委員会活動
- 10 新委員長の紹介 参加者NOTES
- 11 講座・セミナー
- 12 監督者基礎コース (講演要旨)
- 16 新会員の紹介
- 16 会員の動き
- 18 おしらせ・事業予定

## 西部地区会員懇談会

7月6日(金)、ホテルニューオータニ高岡において130名が参加して西部地区会員懇談会を開催した。

第1部の講演会では、元日本航空機長で危機管理・リスクマネジメント講師の小林宏之氏に「リーダーの危機管理と人材育成」と題して講演をいただき、リーダーに不可欠な条件として自己コントロール、健康管理と危機管理、決断力、コミュニケーション力、人を育てる能力など8項目を説明し、基本と確認の徹底を述べた。(講演要旨を別掲)

第2部の懇親会では、西部地区担当の山下副会長が、「本日のような講演会を聞いて、思うことを語り合い、企業経営に活かしていく流れを作っていく、西部地区に限らず富山県が成長していくことにつなげていきたい」と開会挨拶をし、来賓の山崎副知事は最近の政治経済や大雨の話題、さらにサッカーワールドカップ2018を例に挙げ、「個人と組織が期間中に上手に機能したチームが勝ち上がっている。県庁職員一人ひとりがスピードを磨き、真の司令塔の元で組織を上手く機能してしっかり業務を



行っていく、働き暮らしやすい県を創って行きたい」と挨拶した。金岡会長が「今の世の中の決まりや法律は経済や人口が右肩上がり時代のものであり、少子化高齢化時代にはその法律や運用を考え直していく、世の中の効率化を上げることが必要である」と述べ、乾杯の発声をした。

和やかな歓談の中、中締めとして八十島副会長が「本日の講演会では組織の運命はトップリーダー次第である、慣れた者同士でも確認と会話の徹底、コ

### 西部地区会員懇談会 講演要旨



## 「リーダーの危機管理と人材育成」

リスクマネジメント・危機管理専門家  
航空評論家(元日本航空機長) 小林 宏之 氏

機長や組織運営に携わってきた経験からお話しします。

### 「リーダーの危機管理」

#### 1. リーダーに不可欠な条件

①「自己コントロール」がトップやリーダーに一番求められる条件だと思います。特に危機に対しては一番大切です。

②「危機管理の基本は自分の健康管理」で、組織の危機管理も同じ考え方で取り組むのでいいと確

信を持って言えます。

③「本質を見極める洞察力」が情報化社会の今、必要です。本質とはできるだけ自然に近いもの、物理的現象に近いほど本質だと思えます。

④「持続する強い目的意識」、⑤「判断力・決断力(特に決断力)」、⑥「コミュニケーション力」、⑦「理性と感性のバランス」、⑧「人を育てる能力」。これらがリーダーには必要だと思

ます。

#### 2. リーダーシップについて

組織の運命はトップ・リーダー次第で決まります。リーダーシップの本質は他人・周囲への影響力です。影響力には、職位などに伴う権限や権威と、あの人の言うことだったら大丈夫という人間力があります。平時は権限や権威で充分ですが、大きなことをする場合や危機的な状況の時は、やはり人間力です。



開会挨拶をする  
山下副会長



来賓の山崎副知事



乾杯発声の  
金岡会長



中締めをする  
八十島副会長

コミュニケーションの大切さ。また自分の年齢は自分で決める。いつまでも自己啓発が大切である」と挨拶後、一本締めを行い散会した。

今求められるリーダーシップは「役割遂行型」。組織の中で一人一人が役割を果たして初めてうまくいく。リーダーは、各人が思ったことを伝えてもらい、言ってくれたことに対して「ありがとう」と言う。組織パフォーマンスは上がると思います。

### 3. 危機管理とは

危機管理とは一番大事なものを守るということ。「重要度の選択が発起点」です。日頃の仕事の打ち合わせで、一番大事なこと、目的、そのための手段などを毎回みんなで共通認識を持っておけば、危機を招くということはずないと思います。

危機を招くのも人、危機を救う

のも人。危機管理を突き詰めていくと「人事管理」に行き着きます。人事管理とは、まず誰をリーダーにするかということと、社員の教育訓練、そして人材育成だと思います。

危機管理にも「原理原則」があり、原理原則に従って行動した方が、成功確率は高いです。

#### 3-1 ポイントと対応の鉄則

危機管理の要諦は、愚直なまでに基本・確認の徹底をすることで、危機の未然防止につながります。そして、悲観的に準備し楽観的に対応するのが危機管理の鉄則です。

#### 3-2 意思決定

意思決定には「判断」と「決断」があります。判断には基準がありますが、決断は良いも悪いもありません。きっぱり決める。上に行くほど判断や決断の割合が多くなり、トップの仕事はほとんど決断になります。

私も機長たちに「決断を頭ではなくて肚（はら）で行うように」と言ってきました。これから起こるであろう出来事は、全て自分で受け入れるという覚悟です。

#### 3-3 心構え（謙虚心と自律心）

宮本武蔵の『五輪書』に「神仏を尊び神仏に頼らず」とあります。これこそ危機管理、あるいは健康管理の心構えの神髄だと思います。「神仏を尊び」というのは謙虚心、「神仏に頼らず」というのが自立心です。

謙虚心は、初心忘るべからず。新人、中堅、ベテラン、一番気を付けなければいけないのは、中堅とベテランです。つつい謙虚心を失ってしまいます。

われわれは何かあるとどうしても人のせい、お天気のせい、景気

のせいにしてしまいたくなります。しかし、それはあくまでも条件だということ。どんな条件でも最悪の事態を防ぐという心構え、これが自律心です。

#### 3-4 コミュニケーション

コミュニケーションは情報の共有も大事ですが、それ以上に、こうしてくれという意図の共有が大切です。コミュニケーションの阻害要因はいっぱいあるので、慣れた者同士でも確認会話が必要です。

リーダーは非常時においては自分で判断しなければなりません。平時においてはまず「聴く」です。部下の報告を、相手の顔を見て、心で充分受け止めて、これだけでも社内のコミュニケーションあるいは信頼関係はがらっと変わります。指示や質問をする時は、名詞だけでなく、動詞まで付けて指示すると確実です。人間は、動詞まで付けて初めて行動していることがイメージでき、イメージができて初めて行動します。

#### 4. バランスの大切さ

リーダー、トップというのは、利性と感性のバランス、厳しさと人間的な優しさ、それとオンとオフ、集中する時とリラックスする時のバランス、自分で切り替えることが必要だと思います。

最後に、「The Only One Life（かけがえのない人生）」。いつだって今が旬。いつまでも青春です。自分の年齢は自分でコントロールし、自分で決める。こういうトップがいたら、その会社はどんどん伸びて、明るい会社になると思います。

（後半の「人材育成」については当協会ホームページの会員専用ページ「講演録」をご覧ください）

## 2018年夏季賞与・一時金支給状況〈最終集計〉

### 1. 県内

178社 平均491,087円、  
 昨年比2.28%増加  
 — 5年連続のプラス

会員企業を対象に実施した「2018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178社の支給額平均が491,087円で、同じ178社の昨年夏の支給額（480,158円）と比べて、金額で10,929円、率で2.28%の増加となった。

業種別では、製造業は前年同期比3.38%増加の478,870円、また、非製造業は同1.05%増加の505,718円となった。

製造業では11業種中8業種が増加し、汎用・生産機械器具が10.18%増加と2桁の増加となった。その他、化学、鉄鋼・非鉄金属、繊維、木材・パルプ・紙、輸送用機械器具、電子・電気機械器具などが増加となった反面、食料品・飲料、金属製品、印刷などが減少となった。

また、非製造業では10業種中6業種で増加し、学術・専門・技術サービスが7.16%増加、情報通信、運輸、卸・小売などが増加となった反面、建設、宿泊・飲食・生活関連、電気・ガスなどが減少となった。（表1）

### 2. 全国大手

146社 平均823,642円、  
 昨年比5.73%増加

日本経団連が8月1日に取りまとめた「2018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251社）のうち、集計可能な146社の妥結額平均は823,642円で、2017年夏の最終妥結実績（779,029円）と比べて、金額で44,613円、率で5.73%の増加となった。（表2）

業種別では、製造業はプラス（2.14%）、非製造業はプラス（19.79%）となっている。

（表1）県内企業の2018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)	2018年夏季 支給額(円)	2017年夏季 支給額(円)	増減率 (%)
食料品・飲料	4	300,332	331,845	△9.50
繊維	3	352,001	344,137	2.29
木材・パルプ・紙	7	380,138	372,229	2.12
印刷	5	275,262	276,984	△0.62
化学	20	551,162	518,566	6.29
プラスチック・ゴム	7	566,008	561,506	0.80
鉄鋼・非鉄金属	4	407,000	386,000	5.44
金属製品	13	396,783	400,447	△0.91
汎用・生産機械器具	16	503,722	457,164	10.18
電子・電気機械器具	12	561,200	553,317	1.42
輸送用機械器具	5	612,925	600,874	2.01
その他製造業	1	-	-	-
建設	12	467,398	506,142	△7.65
電気・ガス	3	607,701	625,957	△2.92
情報通信	8	704,521	673,195	4.65
運輸	10	391,314	377,630	3.62
卸・小売	24	505,350	494,438	2.21
金融・保険	5	466,878	471,305	△0.94
宿泊・飲食・生活関連	2	205,040	216,941	△5.49
学術・専門・技術サービス	7	541,066	504,909	7.16
教育・医療・福祉	5	634,360	629,722	0.74
サービス・その他非製造業	5	429,973	416,593	3.21
総平均	178	491,087 (551,895)	480,158 (555,153)	2.28 (△0.59)
製造業平均	97	478,870 (541,646)	463,215 (537,445)	3.38 (0.78)
非製造業平均	81	505,718 (565,356)	500,448 (577,519)	1.05 (△2.11)

（注）①調査対象498社のうち、集計可能な回答のあった178社の数値である。  
 ②「2017年夏季支給額」は、今回「2018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1社当たりの単純平均、下段の（ ）内は1人当たりの加重平均である。  
 ④当該業種1社のみ回答の場合は数字を伏せているが、平均には含む。

（表2）全国大手企業の2018年夏季賞与・一時金妥結結果〔単純平均〕  
 〔最終集計〕

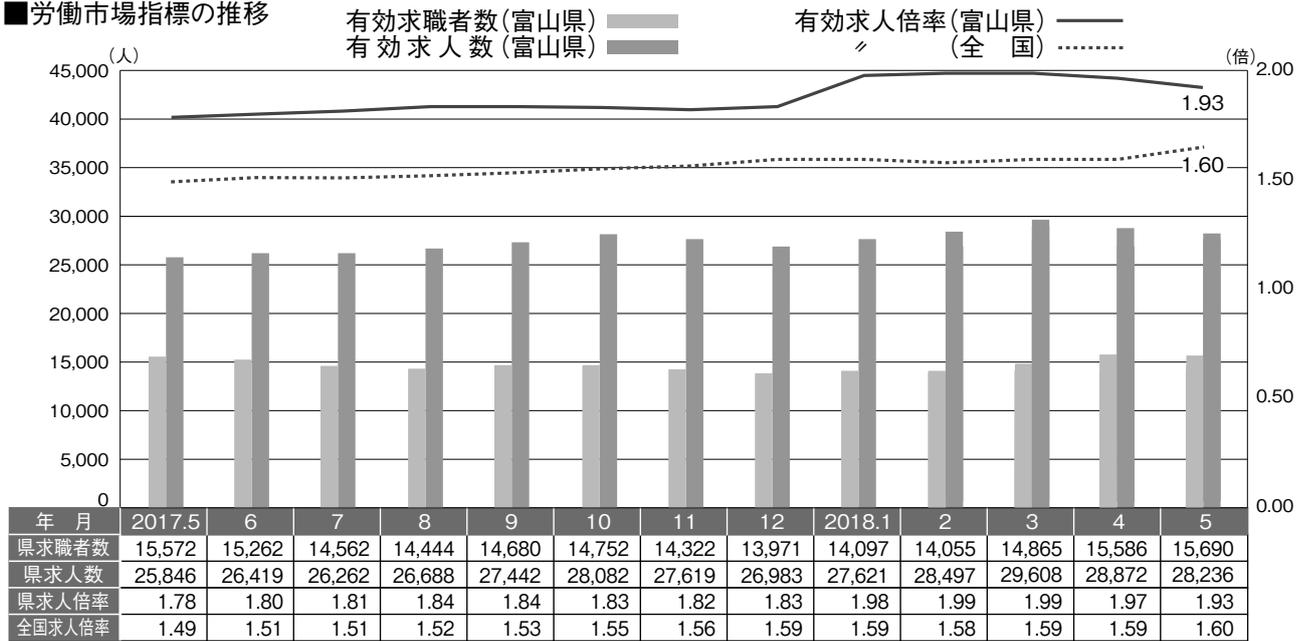
（一社）日本経済団体連合会

業種	2018年夏季		2017年夏季		増減率 (%)
	社数(社)	妥結額(円)	社数(社)	妥結額(円)	
総平均	146	823,642 (953,905)	150	779,029 (878,172)	5.73 (8.62)
製造業平均	117	793,772 (944,805)	124	777,117 (890,556)	2.14 (6.09)
非製造業平均	29	944,151 (979,027)	26	788,151 (839,091)	19.79 (16.68)

（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251社  
 ②21業種177社（70.5%）で妥結しているが、このうち31社は平均額不明などのため集計より除外  
 ③「平均」欄の（ ）内は、1社あたりの加重平均  
 ④対比率の△印はマイナスを示す  
 ⑤2017年夏季の数値は、2017年8月2日付の最終集計結果  
 ⑥最終集計における「増減率(%)」は、前年公表値(最終集計)との比較により算定

# 労働指標

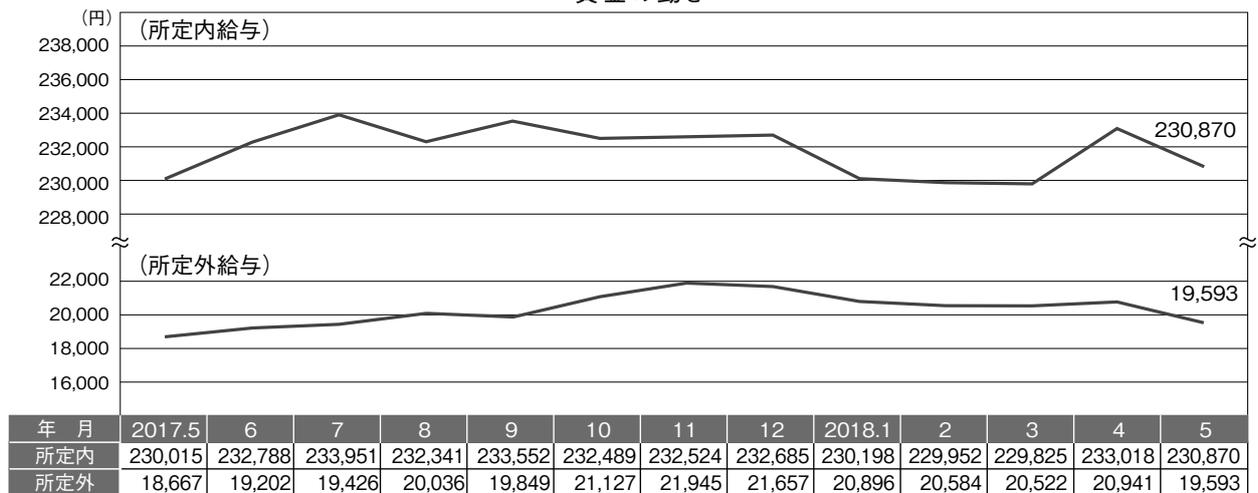
## 労働市場指標の推移



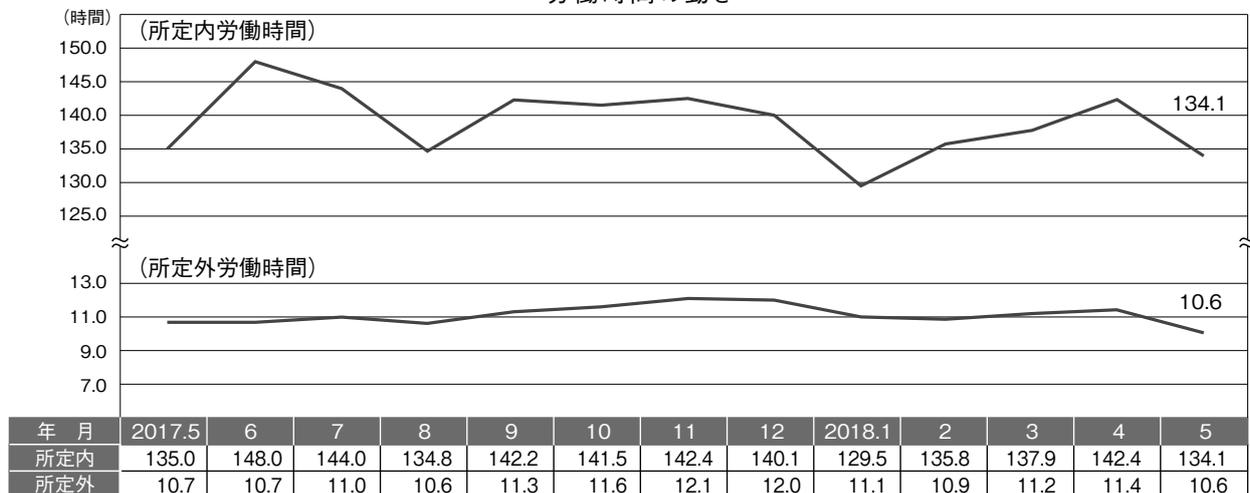
出典：富山労働局「労働市場月報」[https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei.html](https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html)

## 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>

## 研究・開発志向を貫く 新たな価値創造へ情熱傾注

テイカ製薬株式会社  
代表取締役社長

松井 竹史 氏



昨年の11月に、富山駅前の桜町に「富山のくすり」を前面に打ち出した「丹霞堂」をオープンされました。

「新幹線で富山に降りても、「くすりの富山」を感じられない」とよく言われたため、業界の皆様にお諮りし、社内アンケートもとって、自社で出店することにしました。古民家を譲っていただくことができ、第一薬品や松井製薬など江戸時代からの配置薬も承継しているので、1階で薬を販売

し、2階をカフェにしました。皆さんにとっても喜んでいただいております。いずれ増設も考えています。

**創業は富山大空襲直前の1945年6月です。沿革を教えてください。**

化学合成による医薬品開発を行っていた第一薬品化成(株)と、水産物からビタミンなどを抽出して薬を作る(株)帝国水産加工研究所が合併して誕生しました。創業期から研究・開発を志向し、最新技術を取り入れて製品を世に出してきま

した。

現在は医療用から一般用医薬品の自社製造と受託製造を手がけていらっしゃいます。

点眼剤、軟膏剤、貼付剤が3本柱で、売上高比率はそれぞれ約25%、20%、20%です。その他、固形剤やドリンク剤、液剤などを開発、製造しています。これらの技術で受託製造を進めています。

**2014年には口腔内崩壊錠の「howatt（ホワット）技術」がグッドデザイン賞を受けられました。**

口の中で約10秒で溶け、水がなくても飲めるOD錠（口腔内崩壊錠）の製造技術です。他社製と比べても固くて壊れにくく、しかも今ある打錠機で製造できる技術を開発しました。

もともと当社では30秒くらいで溶ける錠剤を製造していましたが、原料が入手できなくなり、新たに開発した製剤技術です。単なる代替品ではなく、もっと可能性があります。この価値を理解してさらなる商品化を促しました。

**具体的には？**

通常のOD錠は直径8mm程度ですが、この技術では小さな錠剤も作ることができます。一般的に子供に錠剤を飲ませる際には、わざわざすり潰して少量を処方することがあります。現在、県薬事総合研究開発センターと共同で3mmの錠剤を開発中で、薬を飲む量の少ない幼児や飲む力が弱くなったお年寄りにも、最適な薬を提供できるようにになります。

**一品質をとことん追求—**

**松井社長は富山大学での研究者を経て、1970年に入社されました。**

研究開発や品質管理、工場の立ち上げや管理など、営業以外はほとんど携わってきました。

1993年に薬事法が改正され、医薬品の製造と品質に関する基準が厳しくなった際、私は製造管理者として医薬品GMPのバリデーションやキャリブレーションの導入を進めました。「やるからにはとことんやる」という意気込みで、工場建屋を柱と屋根だけ残して全面改装もしました。大規模改修でしたが役員の方々も理解して下さり、思い切ったことをさせてもらいました。

創業以来、新しいものに着目していち早く製品化してきた先輩方の精神は、代々の経営者、従業員にも受け継がれています。

### 2005年には高薬理活性物質専門の軟膏工場が完成しました。

高薬理活性製品はステロイドなど強い効果を有する薬です。同じ製造棟で作っても良いのですが、品質を高めることと社員の安全を考えて、完全に別棟にしました。現在高薬理品はフル生産ですが、一般用軟膏剤もクロス・コンタミ（汚染・混入）の心配がないと品質を評価され、受注が増えました。

### —合理化進め、海外展開準備—

#### 2000年から社長に就かれました。

前社長の急逝に伴う突然の就任でした。当時は経営会議などが少なく、挨拶回りの際に現状を確認して回ったことがありました。そこで、通常のある取締役会

や経営会議、部長会などを設置し、経営の意思統一を図るようになりました。例えば、営業情報や要望は個々に開発に伝え、製造と相談し、経理に話をすると効率が悪かったため、会議の場で情報を共有することにし、お客様への対応も間違わないように体制を整えました。

#### 2010年には関係の深い第一薬品(株)と統合されることになりました。

両社のメリットを生かす一方、待遇面の均一化にまっ先に着手して社内の共通意識の醸成を図りました。現在、設備の合理化を進め、業容の維持発展に邁進しています。

従業員は私の社長就任時の約2倍、部長も20人を超えていますので、意思疎通の重要性が増していると感じています。

#### 女性活躍についての取り組みは？

現在、課長以上の管理職79人中、女性は14人です。育児休業は早くから導入し、対象者は100%が利用し、現在も8人が取得中で、男性社員も1人利用しています。

#### 将来の展望をお聞かせください。

現在の医療政策で薬価が一番のターゲットになっており、改訂される分だけ、利益に影響します。受託製造やジェネリックは今後減少が予想されます。創業当初からの「研究・開発の精神」で、新しい技術、製品の開発により力を入れていかなくてはいけないと思っています。

#### 具体的な取り組みはありますか。

今年の創立記念日を前に、初の試みとして社内の「技術・研究発表会」を開きました。とてもユニークな将来が期待される発表があり、研究開発、製造それぞれから1人を表彰し、実用化へ向けて研究を進めています。

#### 海外展開はお考えですか。

howattシリーズを県の「ものづくり総合見本市」に出展したところ、アジア諸国の水質の良くない地域の方の関心が高かったです。一般的な設備で作れるメリットを生かし、現地企業への技術提供の話を進めています。

近い将来、海外拠点を考えて、中堅クラスが中心となって検討を始めています。

#### 座右の銘をお願いします。

「情熱」です。以前から好きな言葉ですが、創業者の金岡又左右衛門が作った「我等の信条」の一節に「常に、責任を自覚し、開拓者精神を以って、仕事に情熱を傾けます」とあり、社長就任時にこれを基本に経営していこうと決めました。ちなみに、社是は「我等は奉仕の精神に徹し、お客様と共に繁栄を期す」。仕入れ先、納品先、実際に使われる患者さん、多くの人に関わる事業に、情熱を持って一生懸命取り組んで参ります。



5Sを中心とした改善活動「TS-5S活動」のトップ診断

#### —— 略 歴 ——

1940年12月生まれ。富山市出身。1965年富山大学大学院薬学研究科修了。同大薬学部助手を経て、1970年帝国化成(株)（現テイカ製薬(株)）に入社、取締役、常務などを経て2000年社長に就任。2009年～14年富山県薬剤師会会長。

#### 会社概要

##### テイカ製薬株式会社

創 業：1945(昭和20)年6月  
所 在 地：富山市荒川1丁目3番27号  
資 本 金：1億円  
事業内容：医薬品の製造販売  
従業員数：386名(2018年3月現在)  
売 上 高：99億1,300万円(2018年3月期)  
事 業 所：東京営業所、大阪営業所、丹霞堂富山駅前店  
関連会社：テイカファーマ(株)  
U R L：http://www.teika.co.jp/

# 事業活動報告

2018年6月9日～8月10日

事業名		委員会名	開催日	場所	参加人数
会議	教育委員会「定例委員会・教育制度見学会」	教育	6月26日(火)	トナミホールディングス(株) 教育研修所	21名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	7月 3日(火)	日本カーボン(株) 富山工場	26名
	西部地区会員懇談会		7月 6日(金)	ホテルニューオータニ高岡	130名
	北陸三県・長野県経営者協会役員協議会		7月13日(金)～14日(土)	福井県	4名
	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	8月 3日(金)	富山経協・研修室	11名
見学会	環境委員会「県外企業見学研修会」	環境	7月24日(火)～25日(水)	京セラ(株) 滋賀野洲工場 トヨタ自動車(株) 元町工場、トヨタ会館	12名
講座・セミナー	ものづくりと現場改善実践セミナー	品質管理	6月12日(火)～13日(水)	インテック大山研修センター	24名
	労働法実務講座(第1回)	人事・労務政策	6月13日(水)	富山商工会議所ビル	37名
	チーム力向上セミナー	教育	6月19日(火)・20日(水)	インテック大山研修センター	45名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	6月21日(木) 7月 5日(木)・26日(木) 8月 2日(木)	富山経協・研修室A インテック111ビル	25名
	IE手法による生産現場の改善セミナー	教育	6月22日(金)	富山県市町村会館	31名
	監督者基礎コース(A日程)	教育	7月10日(火)・11日(水)	インテック111ビル	64名
	監督者基礎コース(B日程)	教育	7月12日(木)・13日(金)	インテック111ビル	45名
	部課長実践講座	品質管理	7月19日(木)～21日(土)	インテック大山研修センター	30名
	人事・労務管理セミナー(第2回)	人事・労務政策	8月 1日(水)	インテック111ビル	25名
	すぐに始められる健康経営導入セミナー	経営企画・IT	8月 3日(金)	インテック111ビル	51名
なぜなぜ分析活用セミナー	品質管理	8月 7日(火)	インテック111ビル	65名	

## 北陸三県・長野県経営者協会役員協議会

7月13日(金)～14日(土)、福井経協から8名、石川経協から7名、長野経協から4名、当経協からは金岡会長はじめ4名の合計23名の各県経営者協会の役員が出席し、北陸三県・長野県経営者協会役員協議会を福井県で開催した。

福井市にある日華化学(株)のN I C C Aイノベーションセンター(2017年10月竣工)と、福井市立郷土歴史博物館と養浩館(ようこうかん)を見学した。

その後、あわら温泉 灰屋で懇親会を行った。福井経協の前田会長の挨拶の後、長野経協の山浦会長の音頭で乾杯し、情報交換をしながら親交を深めた。石川経協の高松会長の中締めで盛会のうちに散会した。



### 教育委員会

#### ■教育制度見学会・定例委員会

6月26日(火)、教育制度見学会を赤井副委員長はじめ21名が参加してトナミホールディングス(株)教育研修所で開催した。

卯尾部長より会社概要や年金会館の説明後、同社の教育制度の取り組みについて説明を頂き、質疑応答を活発に行った。その後、小

杉流通センターを見学した。

引き続き、定例委員会を行い、赤井副委員長の挨拶の後、新委員や交代委員の紹介をした。2018年度委員会活動については、次回の定例委員会は8月28日(火)に「研修講師(社内講師)養成講座」と合わせて開催することを確認し、また、耐震補強工事に伴う事務所一



時移転について報告した。

### 品質管理委員会

#### ■定例委員会

7月3日(火)、谷川委員長はじめ委員26名が出席して、日本カーボン(株)富山工場で開催した。

企業見学会では、事業内容や歴史について説明頂いた後、人造黒鉛電極の製造工程を見学。人造黒鉛電極は、製鋼用電気炉を使って鉄を溶解し、鉄を再生する際の電極として使用されている。続いて、炭化ケイ素連続繊維ニカロンの製造工程を見学。ニカロンは優れた強度と弾性率を持ち、化学的安定

性にも優れた先端材料であり、航空機のエンジン部材に採用することで、機体の軽量化と耐久性・燃費性能の大幅な向上が実現できる。

定例委員会では2018年度委員会活動について報告があり、定例委員会は9月、12月、2月に開催し、9月と12月はグループディスカッションと懇親会を、2月には委員企業見学会を合わせて行うことが確認された。また、県外企業見学研修会は10月23日(火)～24



日(水)に1泊2日で群馬県のサンデンホールディングス(株)赤城事業所と埼玉県のグローリー(株)埼玉工場を見学することを報告した。

### 経営企画・IT委員会

#### ■定例委員会

8月3日(金)、牧野委員長はじめ委員11名が出席して富山経協・研修室で開催し、2018年度委員会事業の状況報告と今後の進め方等について審議を行った。

牧野委員長の挨拶後、委員の交代、事務局より2018年度の①研究テーマ「働き方改革」、「富山に若者を呼び込む施策」の状況報告、次に②協会テーマ「人口減少時代における現場力向上と人づくり」

を受け、有限責任監査法人トーマツとの共催による「次世代経営者育成セミナー」について審議し、委員会主催で実施することとなった。③富山県との連携した施策「スマートものづくり人材育成」、当日開催の「すぐに始められる健康経営導入セミナー」の実績を報告した。

今回は11月2日(金)に開催し、2019年度事業の審議と、次年度の協会テーマ案の審議及び経営課題



調査のテーマについて審議し、審議内容を総務交流委員会と連携することとした。

## 環境委員会

### ■ 県外企業見学研修会

7月24日(火)～25日(水)、滋賀県野洲市と愛知県豊田市に赴き、12名が参加して開催した。

初日の京セラ(株)滋賀野洲工場では、省エネに特化した動力棟の設備(小型還流ボイラー)や排水処理場、廃棄物置き場(150種類以上に分別し再資源化)を見学した。

2日目のトヨタ自動車(株)元町工場では、トヨタ生産方式(ジャストインタイム・自動化)や生産工

程(プレス⇒溶接⇒塗装⇒組立)の取組み状況等の説明を受け、配線やエンジン・ヘッドランプ等の組立工程を上部から眺め、高品質・短納期・高付加価値を意識した生産現場を見学することができた。

同市のトヨタ会館ではトヨタの歩み、環境を配慮した水素エネルギーを動力とする自動車や、自動運転技術等を搭載した未来の自動車のあり方など、環境意識の高い取組みを伺うことができた。



日頃から環境経営に携わっている参加者にとって、環境先端企業の取組みを間近に見ることができ、有意義な2日間であった。



### 参加者NOTES

#### 「県外企業見学研修会」に参加して

CSポート株式会社  
エンジニア

稲場 航太



ものづくりに携わる技術者として、「資源のムダ使いをなくし、環境への配慮ができること」は良い製品を作り上げるために必要であると考え、環境改善への取組みに対し理解を深めることを目的に、今回の県外企業見学研修会へ参加させていただきました。

1日目は京セラ(株)滋賀野洲工場を訪問し、環境関連施設を見学しました。動力棟では、水管ボイラー3台の代わりに都市ガス燃料の小型貫流ボイラー9台を導入し、燃料費、保守費用の削減を行っているとのことでした。同時に脱酸素装置を導入することで、燃料の都市ガス使用量が削減し、一層効果

が期待できるようになったそうです。排水処理施設では、水質に応じて薬品注入量を適正管理し、薬品のムダ使いをなくしていました。また、排水処理ブロワーの余剰を汚泥乾燥へ利用し、脱水汚泥の減容化を実施、廃棄コストの削減が行われていました。廃棄物置き場では、廃棄物を150種類以上に分別、再資源化したりと、全体を通して環境改善への取組み意識の高さを感じました。

2日目はトヨタ自動車(株)元町工場、トヨタ会館を訪問しました。元町工場では、トヨタ生産方式で有名な「Just-In-Time」「自動化」の考え方のもと、高品質なクルマ作

りの現場を拝見することができ、感銘を受けました。途中、従業員の方々がやっている訓練を体験させていただきましたが、簡単なようでミスなく迅速に終わらせることは難しく、このような訓練の反復練習により、「品質は各工程で作りこむ」ことができるのだと実感しました。

トヨタ会館では、MIRAIやプリウスPHV等、トヨタの自動車に組み込まれている最新鋭の技術を間近で見たり、自動車の動作原理を手で動かして体験できたりと、興味を惹かれる内容がたくさんありました。

今回の研修会に参加し、各社の環境への取組みを直接肌で感じとる機会が得られたことは本当に良かったと感じます。まずは身の回りの小さな仕組みの改善から始め、日進月歩、環境への取組みに励んでいこうと思います。

### 新委員長の紹介

#### 人事・労務政策委員会

株式会社タカギセイコー  
代表取締役社長

八十島 清吉



#### 環境委員会

北陸電力株式会社  
代表取締役副社長

尾島 志朗



## 階層別研修

## ■ 監督者(係長・主任・班長)

## 基礎コース

7月10日(火)・11日(水)のA日程に64名、7月12日(木)・13日(金)のB日程に45名が参加して、タワー111ビルで開催した。

(一社)日本産業訓練協会 主幹講師 府川亮一MTPインストラクターの指導により、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育成し、業績に結びつ

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、講義に加え、グループによる事例研究や意見交換などを行いながら学んだ。

また、A日程ではコーセル(株)ユニット生産部生産二課課長 日下善雄氏から企業実例として「監督者に求められる人財育成とは?」と題して講演頂き、B日程では、(株)不二越人づくり推進部人づくり推進企画室室長 加藤武志氏から「管理職としての伝えることの重要性について」と題して講演を頂き、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学んだ。(講演要旨は12頁掲載)



## 参加者NOTES

## 「監督者基礎コース」を受講して

昭和電工セラミックス株式会社  
富山工場 製造課  
電材チーム班長

渡辺 純記



本研修を受講して、現場のリーダーである「管理監督者」に必要なとされるマネジメントの基本と、良いマネージャーになるための能力について教わりました。

研修の概要としてマネジメントの4つの側面である、問題解決、日常業務管理、人材育成、信頼関係形成について教わりました。そして管理監督者としての仕事の取り組み方や人への接し方である態度能力向上について、講師の方の講演だけではなく事例を用いたグループディスカッションを行いました。

グループディスカッションは様々な業種や年齢の方々と事例を

通して実施しましたが、管理監督者に必要となるスキルはどの業種でも共通する部分があり、意見交換もできて刺激的な場となりました。

また、研修中には地元企業でマネジメント業務に携わる方の講演もあり、管理監督者の課題をどのように解決していったか体験談を話され、身近な事例でマネジメントに必要なことを教わりました。

今回の研修を通して学んだことは、自分だけで仕事をするのではなく、チームの監督者として問題を解決し、チームのメンバーに仕事を任せて育てるということです。自分自身に当てはめると、

今の班長職になってから約半年と日が浅いこともあり、試行錯誤で仕事をしている面がありますが、結果としてプレーヤーとしての仕事を中心になり、監督者の仕事がおろそかになっています。

人に仕事を任せることが出来るようになるためには、まず目的目標を明示して共有する、その際にどのようなことを注意するか等、様々なことを学びました。すぐに成果を出すことは難しいですが、粘り強く学んだことを実践し、実際の仕事で成果を出すようにしたいです。

研修は2日間という短い期間ですが、これから現場のリーダーになる方だけではなく、すでに現場の監督者としてご活躍されている方にも年齢を問わず参加し、管理監督者に必要とされるスキルを身につけていただければと考えます。

監督者基礎コース「企業の実例に学ぶ」(講演要旨)

## 「管理職としての伝えることの重要性について」 ～その思い伝わっていますか～

株式会社不二越 人づくり推進部  
人づくり企画室室長

加藤 武志 氏



### 管理職として求められる姿

理想の管理職の姿として、部下が行動できるように育成することが挙げられます。そのためには、意識(態度)、知識、能力、そして行動という4つのプロセスが大切です。ただやみくもに行動しろと言っても、能力を上げないことには行動に移せず、能力を上げるには知識習得が必要です。その前段階として、部下の「意識(態度)」を高めるということが非常に重要となってきます。

### 当社における人材教育

当社では、OJT(職場内教育)・Off-JT(職場外教育)・SD(自己啓発)の一連のサイクルを回して、入社後3年で一人前にするという教育体系を組んでおります。一方で、現場からは、後輩に指導する時間が確保できない、業務が忙しいから社内研修に出られない、自己啓発にやる気がでない、等の声が聞こえてきます。このサイクルをいかにうまく回すかが当社の課題でもあります。

そのためには、先述した4つのプロセスの「意識(態度)」の構築に力を入れるべきと我々は考えました。人材の成長なくして、企業の成長はありません。企業は人なり、企業は人材次第だからです。現状を理解したうえで、いかに人材教育を進めていくかを主管部署である我々人づくり推進部は試行錯誤しています。

### 部下を指導するときのポイントとは

部下に対して自覚をさせ、その気にさせるということです。そのためには、具体的な行動イメージを伝えることが大切です。ただ単に「マニュアルどおりやれ」という指導ではなく、「何々ができるようになる」と表現するなど、部下が具体的にイメージしやすいように管理職自身が伝え方を工夫しなければいけません。

当社の管理職には、部下と接する際に社名やブランド名「NACHII」の由来、経営方針をきちんと話すことはできていますか、と問うようにしています。会社の始まりや、技術の系譜を理解し、それが現代までDNAとして受け継がれているということを部下に理解してもらうことが「意識(態度)」の構築に繋がるからです。

例えば、給料のことです。我々が今給料をもらっているのは、自分の力でもらった給料ではなく先人の先輩方の苦勞があってこそそのものです。当社の企業理念の一つである「感謝」という言葉に繋がります。それを今忘れないように伝えなくてはならない、と感じています。忘れているからダメというわけではなく、気付きを与えるのも管理職の一つの業務ではないでしょうか。

### 部下とのコミュニケーションについて

部下や上司の立場になって振り

返ってみてください。「理論は結構だが、実行はこの会社では難しいのではないか」、「うちの会社には合わないね」、「それは考えすぎだろうね」などを言い、または言われたことはありませんか。コミュニケーションとは、上司から部下への一方通行でなく、双方向のやりとりで成立するものと当社の研修では扱っています。

当社名の由来となっている「善悪不二、邪正一如」という言葉があります。仏典では、2つの対立する考え方であっても、その本体を深く見極めればもともと一つのものであるということを意味しています。つまり、私も正しいし、あなたも正しい、「I'm OK. You are OK, too!」の精神です。時と場合によりますが、この考え方はどうですか?ということに折に触れ社内研修で投げかけています。

### 最後に

研修や文献を通して、様々な知識を得ることは誰でもできます。むしろ、ここからが管理職の腕の見せどころで、学んだ知識を自社・自分の立場でどう活かすか、それをきちんと考えて部下に伝えていくことが管理職の役割です。

教えるのは基本的には管理職の責任です。教えたことが部下に伝わりきらないということがあれば、もしかしたら教え方がよくなかったのかもしれませんが、教え方次第で部下の将来が変わると考えれば、管理職は非常に重要な役割を担っているのではないのでしょうか。繰り返しとなりますが、企業は人なり、人材の成長は企業の発展となるのです。今回の話を機に、部下とのコミュニケーションを考えなおすきっかけとなれば、私としてもとてもうれしいです。

## ■部課長実践講座

7月19日(木)～21日(土)2泊3日で、30名が参加してインテック大山研修センターで開催した。

本講座は部課長を対象に、企業のおかれた状況を正しく把握し、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・改善方法について実践的に学ぶことを目的としている。

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、問題の発見のためには「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・方策を示す場合は、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、資質・能力を最大限に発揮するポイントとして、①意識を変える(他責からの脱却)、②感性を磨く(思い込みからの脱却)、③自律性を引き出す環境づくり(自律を引き出す魔法の言葉・行動)について学んだ。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、本講座へ臨む心構えを頂いた。

特別講演として、ロバスト経営研究所所長 鈴木晴氏から「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」、「耳は大きく、口は小さく、眼はやさしく」など、先人の知恵と自らの経営者として



の経験談を聴いて学んだ。

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。



## 参加者NOTES

### 「第39回部課長実践講座」を受講して

オーアイ工業株式会社  
製造部二課

村椿 正倫



この方針管理実践講座の案内を見た時に、CSポート(株)の町野社長、M&P研究所の棚邊代表が講師とあり、将来自分の根底となるものを学べると思い、自ら受講希望しました。また、管理職になって2年目ということで、部門目標達成のための課長に求められるものは何なのかを学びたいと思っており、良いタイミングで受講することが出来ました。

CSポート(株)の町野社長からは、問題解決と方針管理について、M&P研究所の棚邊代表からは、自部門が最大限のパフォーマンスを発揮するための部課長の役割について講義を受けました。いずれ

も考え方のみならず、深い実践経験に裏付けされた具体的な行動にまで落とし込んだ内容であり、すぐにでも実践できるものでした。

また、ロバスト経営研究所の鈴木所長からは「人質管理」について講演いただき、部下の教育とそのため自分の人間力を磨かなければならないことを学びました。

グループディスカッションでは、各班6名で1グループとなり、メインテーマ「自部門の目標を達成するための部課長の役割」をQC的なものの見方や考え方、QC手法を活用して問題解決するために議論しました。それぞれ異なる業種や職制の6名に共通したサブ

テーマを見出すのに非常に内容の濃い議論をしました。QCストーリーに沿って問題解決する過程で、自分がQCストーリー、QC手法、QC的なものの見方・考え方をいかに理解していないか痛感させられました。また、途中で何度も行き詰まりましたが、その際のリーダーのリーダーシップの大切さも学びました。これは現場でも同じことが言え、リーダーの他への影響力の大きさを実感しました。また、他社の部課長も自分と同じような悩みを持ち、日々改善していることを共有できたことも良い経験になったと感じます。

部課長の「あるべき姿」と自分の管理職としての未熟さを痛感したこの研修ですが、それが分かった事は大きな収穫と思います。そのあるべき姿に向かってPDCAを回していきたいと強く感じました。

共 通

■ チーム力向上セミナー

6月19日(火)・20日(水)、45名が参加して、インテック大山研修センターで開催した。

講師に(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招き、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る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組織力向上のためのチームづくりとその継続、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、ゲームやグループワークを通じて自ら



が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。最後に自職場に戻って実践すべきことをまとめた。

■ ～働き方改革と両軸となる～

すぐに始められる健康経営導入セミナー

8月3日(金)、経営企画・IT委員会と県少子化対策・県民活躍課との共催により、会員企業の人事総務の実務担当者51名が参加して、タワー111ビルで開催した。

当協会テーマ「人口減少時代における現場力向上と人づくり」を受け、健康管理を経営的視点で捉えて戦略的に実践することで、社

員の健康の維持・増進と生産性の向上を図り、それによって会社の業績・企業価値の向上をねらいとする「健康経営」について学ぶものであり、働き方改革のひとつとして今年度新たに企画した。

講師は稲田社労士事務所・東京管理協会代表で、東京商工会議所健康経営アドバイザーの稲田耕平氏が、健康経営の知識やメリットを解説し、取組み事例や健康経営



優良法人認定の取得ノウハウをアドバイスした。ワークショップで健康経営の実践事例を検討し、共有を図った。

■ なぜなぜ分析活用セミナー

8月7日(火)、「なぜなぜ分析力の高め方」をテーマに65名が参加してタワー111ビルで開催した。

(一社)中部産業連盟主任コンサルタントの左右木公嗣氏は、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る“なぜなぜ分析”について、QC的もの見方・考え方に基づく問題解決方法

から、陥りがちな落とし穴にも触れ、具体的な進め方や考え方を説明した。また、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について事例を用いて解説した。グループ演習では、受講者から事前に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してもらい、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。

労 務 管 理

■ 労働法実務講座(第1回)

6月13日(水)、「近時の裁判例・相談事例から考える労働関係諸問題(トラブル)への使用者の留意点」をテーマに、37名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

第一共同法律事務所の伊藤昌毅弁護士が、近時の労働関係の裁判例では、従来は問題ないと考えて

きた人事制度や取扱いを違法とする判決が散見されると指摘し、①定年後再雇用制度の運用の留意点、②メンタル疾患が疑われる勤怠不良者への(警戒)処分の留意点、③労働条件の引下げについて従業員からの同意を取りつける際の留意点について話し、これまでの制度や取扱いに修正が必要とな



るのか、運用の際の注意点、使用者の留意点について解説した。

## ■人事・労務管理セミナー(第2回)

8月1日(水)、「人事・労務担当者のための伝え方セミナー」と題して、25名が参加しタワー111ビルで開催した。

(公財)日本生産性本部 主席経営コンサルタント 寺沢俊哉氏の指導により、人事・労務担当者のみならずビジネスのさまざまな場面

において必要となる「伝える技術」として、伝え方の構造、自己中モードと集中モード、あつかみの対話、ワンシート企画書の作成等、聞き手の心を動かし行動をうながすために必要となる心構えと技術について学んだ。参加者は、ペアワークやグループワークを通じてお互いに意見交換し、熱心な質疑



応答も行われた。

## 生産管理

## ■ものづくりと現場改善実践セミナー

6月12日(火)～13日(水)、24名が参加して、インテック大山研修センターで開催した。

この講座は、ものづくりの現場での工程改善、作業改善などの考え方や実践スキルの着眼点を学ぶ中で、自らの役割を再認識し、果敢に挑戦するリーダーを養成することを目的としている。

講師の棚邊一雄M&P研究所代

表は、①リーダーとしての役割の再認識、②現場の問題のを見つけ方を学ぶ、③リーダーの資質について考える、④発表・講評・決意表明の4ステップで講義・指導した。

また、萩野利夫となみの工業(株)代表取締役社長は、トヨタ生産方式と標準作業の概要、設備総合効率について講義し、演習でシャープペンシルの分解などを通して、改善活動に必要な作業時間・設備



効率の観測・分析の手法を学んだ。

参加者は異業種交流を活発に行い、自職場で抱える悩み等について意見交換した。

### 参加者NOTES

#### 「ものづくりと現場改善実践セミナー」 を受講して

ジャパンメディック株式会社  
生産本部 管理技術部

川崎 真紀



現場での問題解決を通じて、リーダーとしての役割や資質について学ぶことができました。

第1ステップでは、次世代を担うリーダーの役割として、自ら問題を発見し、解決する風土づくりのため、問題の発見力や解決力が大切であることを教えて頂き、リーダーの役割を原点に戻って振り返ることができました。

第2ステップでは、IEやPM分析の考え方を通して現場の問題点を明らかにする方法や、なぜなぜ分析から人為ミスの攻略について学びました。製造現場で問題が起こった際、早急に問題を解決し

て製造を再開することが優先となり、真因を見つけられないまま対策を取ることが多く、問題が再発することがあります。講義を通じて、問題を点で捉えるのではなく、工程として広く捉えた上で作業を細分化し、真因を追究して再発防止に努めることが重要であることを再認識しました。また、ヒューマンエラーに関しては、「人を責めるな、仕組みを攻めろ」と、なぜミスが起こったのか作業者に注意深く詳細を聞き、仕組みを再構築することで再発防止策を講じることが改善の近道であることを学びました。

第3ステップでは、リーダーに必要な資質と人がどのような時にやる気になるかを講義して頂きました。「他責」と「思い込み」があると能力を発揮できません。意識を変えることで「他責」から脱却し、感性を磨くことで「思い込み」から脱して、リーダーとしての資質を磨き、問題解決ができる職場風土づくりに努めたいと思います。

今回の参加者24名中、女性は私を含め2名のみであり、当初不安もありましたが、同じ悩みを抱える方々と問題解決のためにグループディスカッションや懇親会を通じて意見交換をすることができ、有意義な時間となりました。

また、棚邊講師、萩野講師はテキストに沿った内容だけではなく、実体験を交えて分かりやすく教えて頂きました。本当にありがとうございました。

■「IE手法」による生産現場の改善セミナー

6月22日(金)、31名が参加して富山県市町村会館で開催した。

講師の(株)日本能率協会コンサルティング TPMコンサルタント 場家孝氏は、IE手法を用いた改

善の進め方の基礎として、「稼働分析」、「作業分析」、「連合作業分析」、「段取り替え改善」について講義し、演習で作業分析の進め方を体験した。また、実際の現場での作業動作の改善事例から、無駄の分析と対策方法などを学んだ。



会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更

ウッドリンク株式会社

代表取締役社長 原野 剛行 (前:原野哲雄)

関西電力株式会社 北陸支社

理事 支社長 藤井 俊成 (前:多田隆司)

ショウワノート株式会社

高岡工場長 遠藤 良元 (前:安部隆之)

田中精密工業株式会社

代表取締役 社長執行役員 金森 俊幸 (前:長岡 隆)

中越パルプ工業株式会社

常務取締役 大島 忠司 (前:楠原勝市)

堤商事株式会社

代表取締役社長 奥川 裕 (前:谷内正立)

東ソー・ゼオラム株式会社

常務取締役工場長 原田 敦 (前:徳永節生)

富山化学工業株式会社 富山事業所

執行役員 事業所長兼工場長 山田 亮介 (前:早川弘)

富山共同自家発電株式会社

代表取締役社長 尾島 志朗 (前:矢野 茂)

富山県総合警備保障株式会社

代表取締役社長 木下 勲 (前:高木哲弘)

一般社団法人 富山県労働基準協会

会長 尾島 志朗 (前:矢野 茂)

日本海発電株式会社

取締役社長 大西 賢治 (前:園 博昭)

日本生命保険相互会社 富山支社

支社長 小川 忍 (前:川島良章)

株式会社パワー・アンド・IT

代表取締役社長 米屋 敏樹 (前:藤井文祥)

北銀リース株式会社

代表取締役社長 宮村 樹 (前:三ツ塚哲二)

株式会社ホクタテ

代表取締役社長 滝野 弘二 (前:西田隆文)

北電テクノサービス株式会社

代表取締役社長 園 博昭 (前:水野弘一)

北陸コンピュータ・サービス株式会社

代表取締役社長 多賀 満 (前:平瀬 隆)

北陸電気工業株式会社

代表取締役社長 多田 守男 (前:津田信治)

北陸電力株式会社

代表取締役副社長 尾島 志朗 (前:矢野 茂)

矢崎エナジーシステム株式会社 富山支店

支店長 高島伸太郎 (前:山本昭雄)

株式会社ヤマシタ

代表取締役 福山 邦夫 (前:福山龍市)

株式会社リッチェル

代表取締役社長 渡邊 信樹 (前:蓮池浩二)

菱越電機株式会社

代表取締役社長 鷺塚 尚志 (前:中嶋 徹)

■ 役職の変更

立山科学工業株式会社

代表取締役会長 水口昭一郎 (前:代表取締役社長)

日本高周波鋼業株式会社 富山製造所

常務取締役製造所長 堀川 健一 (前:取締役製造所長)

北陸電気工事株式会社

顧問 三鍋 光昭 (前:代表取締役社長)

■ 社名の変更

株式会社KOKUSAI ELECTRIC 富山事業所

(前:株式会社日立国際電気 富山事業所)

医療法人社団 藤聖会

(前:医療法人社団 藤聖会 八尾総合病院)

日産化学株式会社 富山工場

(前:日産化学工業株式会社 富山工場)

■ 所在地変更

株式会社Aulait

富山市大町7番地 (前:富山市南新町4番3号)

クレハ運送株式会社

富山市野町170-1 (前:富山市大泉町2丁目12番14号)

株式会社高志インテック

富山市下新町5番23号 インテック富山第三ビル

(前:富山市奥田町9-32)

医療法人社団 藤聖会

富山市婦中町下轡田1019 (前:富山市八尾町福島7丁目42番地)

新会員の紹介

■ 生活協同組合CO-OPとやま

所在地 富山市堀川町206-5

代表者 理事長 稲垣よし子

設立 1947年(昭和49年)10月

出資金 31億2,300万円

従業員 263名(県内)

事業内容 生鮮食品、一般食品、家庭用品、

衣料品、灯油等の供給事業。医

療保障、住宅・家財保障等の共済事業。住宅リフォーム、

引っ越しあっせん等のサービス事業。





表紙の花  
夜開花するバオバブの花

(富山県中央植物園 中田政司)

### 『星の王子様』に登場する恐ろしい木

バオバブという名前を耳にしたことはありませんか。大人の童話として知られているサン＝テグジュペリの『星の王子様』に登場し、巨大になると星を破壊してしまう恐ろしい木とされているのがバオバブです。

実際にはアフリカのサバンナに生育し、高さ30m、幹の直径10m以上になりますが、幹はトックリ状で、太いものでは内部が空洞になり、中に人が住めるといいます。乾季に葉を落とした樹形は、かつて植物学者が「巨人が木を引き抜いて上下逆さまにして地面に突き刺したような形」と形容したように異様なことから、童話に使われたようです。

### 花は夜に咲く

樹形と同様に変わっているのが花の形で、上に反り返っているのが5枚の花弁、その下にブ

ラン状の多数の雄しべが着き、中心から横に棒状に突き出ているのが雌しべです。花は夜に咲き、直径10cmほどで、夜開性の花に共通して白色で香りがありますが、残念ながらあまり良い香りではありません。ゲッカビジンのように夜のうちに萎む事はないので、早朝、咲き残った花を頭上で見ることができます。

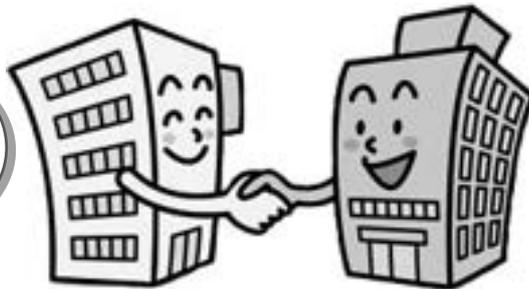
自生地ではコウモリが花粉を運ぶそうですが、自分の花粉では実が着きません。そこで富山県中央植物園では、京都府立植物園と花粉を交換し、人工授粉を行いました。残念ながら富山のバオバブには実が着きませんでした。京都では結実に至り、そのうちの1個を寄贈してもらって、果樹温室のバオバブの木の前に展示しています。



バオバブの果実 ▶

## 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・移籍の専門機関 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

# 富山地区会員懇談会

9月14日(金) 16時～19時30分 場所：富山第一ホテル  
(富山市桜木町10番10号 / 電話 (076)442-4411)

- 16:00～17:20 **講演会** 3階「白鳳」  
 テーマ：「Change, or Die! - カルビー流動き方改革 -」  
 講師：カルビー株式会社 シニアチェアマン  
 RIZAPグループ株式会社 代表取締役COO 松本 晃 氏
- 17:30～18:10 **取組事例発表**  
 事例①「『会議の活性化』によるスマートワークの推進」(20分)  
 協和ファーマケミカル株式会社 取締役執行役員 井上 国見 氏  
 事例②「北陸電力の働き方改革の取組みについて」(20分)  
 北陸電力株式会社 人事労務部長 村田 良昭 氏
- 18:20～19:30 **懇親会** 3階「天平」

## 事業予定

2018年8月16日～10月15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
会 議	8月21日(火)	15:30～17:30	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
	8月28日(火)	13:30～17:20	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山第一ホテル
	8月28日(火)	15:00～17:10	環境委員会「定例委員会」	環 境	富山経協・研修室
	8月30日(木)	16:30～17:30	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	富山電気ビルディング
	9月 7日(金)	15:30～18:00	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	コーセル(株)
	9月14日(金)	16:00～19:30	富山地区会員懇談会 <a href="#">上記お知らせ参照</a>		富山第一ホテル
講演会	8月28日(火)	15:00～16:30	欧州に見る地域エネルギー利用と街づくり	環 境	富山経協・研修室
会員交流	9月29日(土)	8:06～	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	呉羽カントリークラブ
講 座 ・ セ ミ ナ ー	8月22日(水)	9:30～16:30	女性社員活躍セミナー	教 育	富山経協・研修室
	8月23日(木) 9月 6日(木)・20日(木) 10月11日(木)	9:00～17:00	実践しながら学ぶ統計の手法活用講座	品質管理	富山経協・研修室
	8月24日(金)	9:30～16:30	経理基礎・管理会計基礎講座	教 育	富山経協・研修室
	9月 4日(火)・5日(水)	9:30～18:00	ISO14001内部監査員養成講座	環 境	富山経協・研修室
	9月10日(月)～11日(火)	13:30～17:00	管理職マネジメント研修	教 育	インテック大山研修センター
	9月12日(水)・13日(木)	9:00～17:00	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	富山経協・研修室
	9月26日(水)	9:30～16:30	新入社員フォローアップ研修	教 育	富山県市町村会館
	9月27日(木)	13:30～16:00	労働法実務講座(第2回)	人事・労務政策	富山経協・研修室
	10月 2日(火)・3日(水)	9:30～16:30	第1回職場リーダー実践コース	教 育	富山経協・研修室
	10月 5日(金)	9:00～17:00	ヒューマンエラー未然防止セミナー	品質管理	富山経協・研修室
	10月 9日(火)・10日(水)	9:30～16:30	第1回職場リーダー実践コース(追加)	教 育	富山経協・研修室
	10月11日(木)	13:30～16:00	労務管理実務講座	人事・労務政策	富山経協・研修室
10月12日(金)	13:30～16:30	改善力養成セミナー<業務改善・基礎編>	教 育	富山経協・研修室	

「富山経協」vol.841

2018年(平成30年)8月号  
2018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

〒930-0856 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 <http://www.toyama-keikyo.jp/>  
 Eメール [info@toyama-keikyo.jp](mailto:info@toyama-keikyo.jp)