

# 富山経協



秋の七草「フジバカマ」(解説・20ページ)

## CONTENTS

- 2 臨時総会・理事会・富山地区会員懇談会(報告)
- 3 新副会長ご挨拶
- 4 富山地区会員懇談会 講演要旨  
「富山県ものづくり企業における女性活躍の実態と課題」
- 6 TOP INTERVIEW  
三光合成 黒田健宗社長
- 8 管理職マネジメント研修 経営者講話(要旨)
- 8 新委員長の紹介、会員の動き
- 9 新会員の紹介
- 10 富山県の最低賃金
- 10 事業活動報告
- 11 委員会活動
- 15 講座・セミナー
- 16 参加者NOTES
- 21 景況指標
- 22 おしらせ・事業予定

## 臨時総会

9月4日(金)16時40分から、臨時総会を富山第一ホテル・白鳳の間で、会員総数462社中、出席100社、委任状15名、議決権行使283社、合計398社が出席して開催した。

稲垣会長の挨拶の後、定款第15条により稲垣会長が議長となり、元北陸電気工事(株)代表取締役社長 松岡幸雄氏の理事辞任に伴い、新理事に北陸電気工事(株)代表取締役社長 三鍋光昭氏と、(株)インテック取締役会長 金岡克己氏を選任する議案について審議し、異議なく満場一致で承認された。



## 理事会

総会に続き16時50分から9月度理事会を、稲垣会長はじめ理事9名、監事3名が出席して、同ホテル3階梓の間で開催した。

稲垣理事が議長となり、①三鍋光昭理事(北陸電気工事(株)代表取締役社長)を副会長・富山地区担当、金岡克己理事(株)インテック取締役会長)を副会長・教育委員会委員長とする件、②新会員承認の件について審議し承認された。

## 富山地区会員懇談会

同日17時から同ホテルで、会員企業・団体から221名が参加して、富山地区会員懇談会を開催した。

第1部は富山県との共催で、「女性活躍のための企業トップセミナー」を行った。はじめに、県商工労働部の須河弘美次長が「県では、女性活躍推進法の趣旨を受けて、『富山県女性の活躍推進連携協議会』を立ち上げ、経済界のみなさまからも本音ベースでの議論をいただいている。本講演会は、少子高齢化社会の中で出生率を向上させるためにも、また女性がより一層大きな力を発揮できるようにするためにも、仕事と子育ての両立支援に、経営者のみなさまにご理解を深めていただきたいという目的で企画させていただいた」



稲垣会長の挨拶



来賓の石井知事



乾杯発声の  
金岡副会長



井上副会長の中締め

と挨拶した。

日本女子大学の額田春華講師が県内ものづくり企業18社を訪問し、女性従業員、管理者、経営者にヒヤリングした現状等を集約、研究した結果を「富山県ものづくり企業における女性活躍の実態と課題」と題して講演した。

(講演要旨は4頁に掲載)

第2部の懇親会では、新会員2社が紹介され、稲垣会長が「女性の活躍は日本社会経済の発展のカギとなる一方、その働き方には多

様性があることを十分認識しなければならない」と述べ、来賓の石井県知事が「県は女性活躍推進を重要施策と位置付け長期に取り組んでいく。会員企業のみなさんの協力をお願いしたい」と挨拶した。金岡新副会長・教育委員会委員長が「女性活躍のためには社員の教育が大きい」とし、講座・セミナーへの参加を呼びかけ、乾杯を行った。女性の参加者も多く、和やかな歓談ののち、井上副会長が中締めし散会した。

# 新副会長ご挨拶



株式会社インテック  
取締役会長

金岡 克己

このたび、副会長にご推挙いただいた金岡克己でございます。これまで教育委員会の活動を通して、会員の皆さまには、大変なご協力をいただいております。この場を借りて厚く御礼申し上げます。

総務省統計局の調査によれば、2013年度の空き家率は、13.5%と過去最高を記録いたしました。住宅供給が増えたことが一因ですが、少子・高齢化、人口減少の大きな流れの中、空き家率はさらに高まるものと想定されています。

地方創生の最大の眼目は、この人口減少にいかに対処し、住みやすい地域を形作っていくかということでしょう。空き家率の上昇は、戦後、長く続いた経済成長、人口増に基づく成長神話、土地神話の崩壊を物語っているのではないのでしょうか。努力しなくとも成長は達成される、社会インフラは維持される、生活水準は落ちない、と信じ込もうとする私たちの先入観を変えていかなければならないと思います。

幸い、本年3月14日に北陸新幹線が開業し、多くの方の注目が富山、金沢に寄せられています。富山県には、売薬の伝統、また、豊富な電力の活用による力強い産業基盤があります。立山黒部アルペンルート、神秘の海富山湾に代表される、素晴らしい自然環境、観光資源があります。

さらには、教育に熱心で、高い女性就業率を誇るなど、他府県に負けない人材特性を有しています。特に、働く意欲にあふれた優秀な女性層を抱えることは、富山県の大きな強みでしょう。

富山県経営者協会は、企業と人にフォーカスを当て、会員各社皆さまの相互交流により、地域経済の発展に資する団体と理解しております。皆さまのご支援を得て、微力ながら協会活動のお手伝いをさせていただこうと考えております。変わらぬご指導、ご鞭撻をお願い申し上げます。

金岡副会長 1956年生まれ。1978年東京大学工学部を卒業後、(株)東芝を経て、1985年(株)インテック入社。1987年メリーランド大学コンピュータサイエンス修士了。2000年取締役、(株)アット東京社長、アウトソーシング事業本部長、金融ソリューション事業本部長、北陸地区本部長などを歴任し、2007年社長。2012年ITホールディングス(株)会長。2015年5月から(株)インテック会長を兼任。



北陸電気工事株式会社  
代表取締役社長

三鍋 光昭

このたび図らずも当協会の副会長に選任いただき誠に光栄に存じます。改めて、その責任の重さに身の引き締まる思いでございます。

これまで環境委員会で当協会の活動に参加させていただきましたが、今後は副会長として会員企業の皆様のお役に立てるよう精一杯努めさせていただきます。

さて、我が国経済は改善テンポにばらつきがみられるものの、個人消費が底堅く推移し、雇用・所得環境の改善傾向が続くなど、緩やかな回復基調が続いております。先行きにつきましても、中国経済の下振れや金融資本市場の変動などに留意する必要があります。富山県におきましても、企業収益の改善が続く中で、設備投資の増加や地方創生を含む各種政策効果に加え、北陸新幹線開業の効果が追い風となり、着実に回復しており、今後もこの傾向が続くことが期待されております。

会員企業の皆さまにおかれましても、この機会を有効に活用し、新たな魅力ある地域づくりや企業発展のため、様々な取り組みをなされていることと思います。

当協会としても、新たな地方の姿の確立のため、相互連携を更に深め、活発な事業活動が必要となっておりますので、皆様のご指導・ご協力を頂戴しながら、微力ではありますが稲垣会長を補佐し、会員企業の皆様方のお役に立てるよう取り組んでまいります。よろしくお願い致します。

三鍋副会長 1953年生まれ。1976年金沢大学法学部を卒業後、北陸電力(株)入社。魚津支社長、営業部長などを歴任し、2007年執行役員経営企画部長、2009年常務、2012年6月代表取締役副社長、北陸電気工事(株)取締役を兼任。2015年6月から北陸電気工事(株)社長。

講演要旨 女性活躍のための企業トップセミナー

## 「富山県ものづくり企業における 女性活躍の実態と課題」

日本女子大学 家政学部  
家政経済学科 講師 額田 春華 氏



富山県は女性の正社員比率が高い女性活躍推進の先進県ですが、それなのに、なぜ女性の管理職比率がなかなか上昇しないんだろう？ 背後に、女性活躍を阻む何か本質的な課題が潜んでいるのではないかと考えております。

ここでは、「1人1人の女性が生き生きと自分の人生に満足して生活する」という生活者の視点と、「競争環境の中で企業が経営目的を達成し、業績を向上させていく」という経営者の視点、2つ間の良い循環づくりをどうすれば達成可能なのかという問題意識でお話いたします。

### 1. 富山県の労働に関する特徴

①年齢階層別女性労働力のM字のくぼみが浅い。

②女性の正社員比率の高さ

富山県は全国ランキング1位(51.9%、全国42.5%)。

③個人1人当たりの収入は高くないが、共働きで高い実収入。総労働時間が長い。

富山県を全国と比べると、男性も女性も1人当たりの収入は決して高くないが、夫婦共に働くことにより高い実収入を達成している。2人以上世帯のうちの勤労者所得の実収入、都道府県庁所在市別ランキングで富山市は全国3位(599,995円、全国平均523,589円)。

④男女のワークライフバランス施策と男女均等施策の充実

⑤低い女性管理職比率

管理的職業従事者に占める女性

の割合は、富山県は全国44位。

### 2. インタビュー調査の概要

このような労働状況を踏まえ、何が問題なのかということで、2014年3月～2015年8月にかけてインタビューをいたしました。

対象：富山県内製造業の地場の中堅と中小企業18社。各社で、女性管理職の1～2名と、女性社員2～5名の、計53名。

業種：化学、金属製品、非鉄金属、電子部品、食品、繊維など。

地域：富山市に限定するのではなく、東部地域、西部地域も。

### 3. 女性人材はどのような

働き方をしてきたか

3-1 4タイプのキャリア・パス

3-2 (b)で示す4つのタイプに分類されました。

3-2 男女の間でありえる役割分担  
ものづくりの現場では、2つの役割分担が考えられます。

(a)納期責任の違いによる役割分担

…定時で帰れる役割と、顧客ニーズを達成するまで仕事を完結するという役割分担もある。

今回、インタビューした女性社員53名全員が納期責任を負った働き方をしておりました。

(b)意思決定の質の違いによる役割分担  
…ものづくりのプロセスで解を見出していく知的作業に関わるものや、経営する中でどう人を動かしていくのかといった領域に関わる意思決定もある。

〔R型〕…理系の専門知識を持って、製品・技術開発や生産管理、

情報システム等の専門職に特化してキャリアを形成している、いわゆるリケジョ型。

男性と均等の役割分担であるケースが多かった。

〔G型〕…製造、検査、包装、出荷など、ものづくりの現場でキャリアを形成しているタイプ。

100人以上の規模では、生産ラインの中核工程よりも、定型的な準備工程や品質検査、包装、出荷担当の女性が多くを占め、リーダーを任命されるケースが多い。中には能力を上司に見出されて登用された人もいました。経営者だけではなく中間管理職になる男性上司との出会いが組織文化を変革するチャンスを作ったという話がありました。

100人未満の規模になると、男性若手を採用することが厳しいので、女性社員に学ぶ機会を与えて、ものづくり女子の技能、仕事力を育成し、現場を上手に活性化している好事例にも結構出会います。

〔I型〕…経理、営業、総務などで、事務的な職務に特化している。

部門のリーダーとして登用される女性が、少しずつですが誕生してきております。前例のないことなので最初に大きな葛藤を感じますが、自分らしい役割分担を見出している事例にも出会いました。また、同期の女性が課長や係長に固まりで登用され、互いに力になったことが、葛藤を吹っ切る1つの要因だったそうです。

〔S型〕…異動を経験しながら、部門横断的にキャリアを形成。

本格的な総合職型キャリアと思われる事例は1件で、20年前の入社当時には、すでに男女均等の組織文化があり、素晴らしいのは、部署の壁を越えてさまざまな知恵や情報の交換がなされていました。

#### 4. インタビューから見えてきた課題

##### 4-1 管理者側から見えた課題

①地域に実はさらなる女性活躍推進を阻害する文化がある。その障害を克服しなければ女性活躍推進は難しい。3世代同居で親御さんの援助を受けていらっしゃるが、役職に就くほどは働いてほしいわけではないというケースもありました。

②リーダーへの登用を女性側が断ってしまう。

③リーダーに登用した女性に会社を辞められてしまった。

④富山では男性の育児休業取得はなかなか現実として進みにくい。富山らしい男性の育児、家事への協力体制が作れる制度、男性の育児休業というのではない形でも何か考えられないのかなというようなどを感じました。

##### 4-2 女性社員から見えた課題

①男性優位の組織文化がある。地域でも職場でも男尊女卑の文化。

②トップだけでなく、中間管理職の役割が大きい。両者の連携がないと組織変革は進まない。

③女性管理職のロールモデルが身近にいない。それを補う情報発信がない。

④これ以上の長時間労働は引き受けられない。

⑤管理職としての働き方に対して、家庭からの理解をなかなか得られない。

⑥地域外への出張や転勤の負担が

大きい。

⑦残業代の重要性は家計にとって大きい。管理職になると残業代がつかなくなり、一時的に給料が下がってしまうと考えていらっしゃるケースもございました。

⑧ギャップを乗り越えていく人材教育の充実が必要。

⑨外部の成功事例に触れる機会がほしい。

⑩大事な課題の1つとして、関わりあう職場へ変わっていかねば、顧客からの要請とのきしみに耐えられない。富山県の従来の典型的な仕事の進め方は、個人プレー的などころが多かったのではないかという感触を得ております。

⑪介護と仕事の両立は、子育て以上に周りの理解と協力がないと実は大変。

⑫中には専門職として頑張りたいために管理職になりたくないという女性もいらして、女性1人1人のキャリア形成の夢は違う。

#### 5. 2つの視点の矛盾を解決するために何が本質的な課題か

##### 5-1 「関わりあう仕事の進め方」の構築

「関わりあう仕事の進め方」をきちんと推進すると、職場内、職場間の情報交流が活発化し、環境変化の多い中で、知識創造型の企業へ転換する契機にできるのかもしれませんが。男女均等施策と、実際のものづくりに関する変革を、うまく連動して作ると、効率的に女性活躍の推進を進めながら、企業の成長も促していくことが可能になっていくのではないかと考えられます。

それを実行して行くためには、

①仕事は必要があれば他の人が代わられるよう、日頃から準備ができていて、女性従業員側も配慮をしながら日々の仕事に取り組んでい

る、②柔軟に仕事の段取りを調整する役割がリーダーには求められ、そういったリーダーを育成する、③そのような組織の文化がない企業であれば、突破口となる成功事例を作るといえるか、一人のイクボスが育つといった小さな成功事例を作ることが、会社全体に組織の文化を変える波及をうまく起こしていくのではないかと考えます。

##### 5-2 時間あたりの生産性を高める仕事のやり方づくりと、給与体系の再構築

国内のものづくりの仕事はどんどん海外に出ていきました。どう高付加価値経営、提案型営業を成し遂げていくかというのを、今、日本全国の企業が取り組んでいますが、実は、時間あたりの生産性を高めるためのいろんな工夫が、高付加価値経営への転換にうまく結びついていくことが可能になるかもしれません。

5-1や5-2のような課題に、その企業らしい解を出していくためには結局、現場の女性の力、中間管理職の力、そしてトップの力をうまく組み合わせることで解決策を作り出していかねばなりません。

##### 5-3 ものづくり女子の育成。女性にも本物の教育機会を与える

まず、成り手を増やしていく必要があります。女性にも知的熟練の必要な仕事を任せ、現場の知と技を伝承していくことが必要かと思えます。

リーダーとしての経験を積み重ねられるようにしていくことは大事です。また、異なる知識が必要になる部署にも計画的に異動させて、経験させることは、やはり必要です。現在の業務活動の経験は、将来のための重要な学習機会であるということを忘れないでいただきたいと考えております。

## 樹脂成形のリーディング企業 任せることで切りひらく

三光合成株式会社  
代表取締役社長

黒田 健宗 氏



創業75周年となりますが、成り立ちを教えてください。

太平洋戦争開戦前年の1940年、金属が不足する中、薬メーカーの社長さんからビンのキャップを作れないかと相談を受け、松下幸之助さんの大ヒット商品・二股ソケットと同類の材料で、プラスチック製キャップを作り始めたのがスタートです。創業者は3人で、福光で興した会社なので「三光合成」

となりました。当時、プラスチック成型用の金型は最先端技術でしたが、見よう見まねで創業当初から金型製作にも取り組んでいます。**1961年に埼玉県の吹上工場を建設したのを皮切りに、各地に生産拠点を展開されています。**

城端の繊維産業向けに撚糸のボビンを作ったり、電化製品の部品を作ったりし、照明器具、冷蔵庫、エアコンなどと品目が多様化

していきませんが、プラスチックは折り曲げたり、圧縮したりすることができず、物流コストがかかります。お客様の近くで生産するため、太平洋側に進出しました。

海外では87年にシンガポールと英国に、翌88年には米国に現地法人を設立。黒田社長は英国の社長として立ち上げに携われました。

一度に3カ国に進出することは今でも考えられない話ですが、取引先の家電メーカーや自動車部品メーカーからの要請で、シンガポールと米国へ進出しました。

英国に関しては、現地に行くから仕事を考えろと言われて赴任しました。英国に進出した日本の製造業としては60数番目で、自動車は日産だけでしたが、プリンタ・複写機のメーカーは全て出ていました。ちょうど部品の自国調達を義務付ける「ローカルコンテンツ」が強化された時で、各メーカーとも英国国内で製造された部品を必要としていました。ですから私が訪問すると、「すぐに作って欲しい」と言われ、進出から約半年後に工場を稼働させました。当初は単価も高く好調でしたが、すぐにライバル企業が進出し、さらに3年後にはローカルコンテンツが撤廃されて輸入品が入り、プリンタ向けの受注はなくなりました。

それと前後して、日本の自動車メーカーが英国に進出してきました。少しずつ受注を増やし、金型も作るようになり、英国での取り引きがきっかけとなって、日本でも自動車向け部品を作るようになりました。現在では9カ国に13社の現地法人があります。

現在の生産状況を教えてください。

自動車向けが約75%、情報通信機器が20%、家電が5%です。日本国内は最盛期には400億円の売

上げがありました。家電、OA機器製造の海外移転が進み、最近円安の影響で一部中国から日本に回帰する動きがあるものの、海外の売上比率が約60%。今年も米国での事業買収もあり、65%位まで伸びそうです。

### 国内の雇用をどう守りますか。

グローバル展開をする中で、各国の拠点へ40人強を派遣しています。それとは別に、城端のテクニカルセンターには海外を支援するスーパーバイザー部隊があり、約40人が年中出張しています。日本から世界の拠点の技術支援を少なくしてはいけません。

### 一次世代技術部と営業部

#### 将来へ向けた取り組みについて。

テクニカルセンター内に「次世代技術部」を設け、10人が新技術の研究開発に取り組んでいます。

実際に動き出したのが3Dプリンタによる金型製作です。これまでは金型はいくつもの工作機械に載せ替えて、切ったりくっつけたりして完成させましたが、3Dプリンタ1つで金属の材料を盛って作ることが可能になりました。

また、プラスチック成型の金型には冷却用の穴が必要で、ドリルでは直線的な穴しか開けられませんでした。3Dプリンタでは自由に設計することができ、成型時間の短縮を図れます。

#### 最近ではカーボン樹脂が注目され

ています。

日本は炭素繊維の研究や素材の開発は進んでいますが、加工技術が追いついていません。当社では7年前から2人の技術者にカーボン樹脂の応用開発を好きにやらせたところ、音響機器の電磁波ノイズをカットする「パルシャット」という商品がオーディオマニア向けにヒットしました。その他にも、来期ぐらいから本格的に事業化できる商品が出てきそうです。

欧州では自動車メーカーが積極的にカーボン樹脂を使っています。英国の子会社ではローカル企業との取り引きも出てきていて、英国の高級車向けで実績を作ってから日本のメーカーに提案していると考えています。

### 一放し飼いで人材が育つ

#### 技術革新を生む人材の育成はどのように？

「放し飼い」ですね（笑）。歴代の社長も、社員を縛るようなことをしませんでした。設備投資の権限などは、つい数年前までは工場長にあり、投資額も青天井でした。これはあまりにひどいので、私が社長になってから裁量権をつけましたが、基本的には自分で試行錯誤しながら勉強し、進んでほしいと考えます。危なっかしいかもしれませんが、その分やる気も出て、力も付くのではないのでしょうか。

新分野の開拓も、「次世代営業」を執行役員2人を含めて4人で行っています。既存分野以外の開拓、例えば社会インフラや医療機器など大枠の目標は定めませんが、あとは「放し飼い」状態で仕事に結びつけてもらいます。商売になるまでは時間は掛かりますが、この取り組みが新しい仕事につながっています。例えば、電力会社が交換し始めたデジタルの電力量計「スマートメーター」向けの部品生産が本格化しています。

新しい技術と新しい分野を早く捉えて仕事にしていけば、勝ち残っていけると考えます。

#### 女性の執行役員が誕生されました。

富山の県民性もあるのかもしれませんが、女性はなかなか前に出ようとはしません。しかし、背中を押し、権限と責任を持たせると、男性以上にこなす能力があると実感しています。

#### 経営におけるモットーは？

「嘘をつかない」ことを心がけています。英国で感じたのですが、欧米人は嘘をつかないし、嘘をつく信用を失います。今も嘘をつかないようにしています。発言を撤回することもあります（笑）。

### 会社概要

#### 三光合成株式会社

創業：1940(昭和15)年10月  
所在地：南砺市土生新1200番地  
資本金：18億9,080万円  
事業内容：合成樹脂成形品の製造販売、機械・電子部品の製造・組立加工、合成樹脂成形用金型の設計製造販売、自動制御装置の設計製造販売  
従業員数：単体553名、連結2,473名  
(2015年5月現在)  
売上高：501億7,455万円  
(2015年5月期連結)  
子会社：英国、中国、マレーシア、シンガポール、タイ等9カ国に13社  
関連会社：(株)積水工機製作所、ほか海外2社  
URL：www.sankogosei.co.jp/

### 略歴

1948(昭和23)年5月、高岡市生まれ。金沢工業大学工学部卒。'72年三光合成(株)入社。営業に携わり、'87年SANKO GOSEI UK LTD.社長、'91年取締役役に就任。常務営業本部長、専務事業部門長、代表取締役副社長などを経て、2008年12月から代表取締役社長。



## 会員の動き

(50音順) (敬称略)

### ■ 代表者の変更

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 都筑 晃 (前: 田村 正)

上田産業株式会社  
代表取締役 堀 雄一 (前: 上田辰夫)

日本ソフテック株式会社  
代表取締役 窪田 育夫 (前: 窪田 繁)

グリーンホスピタリティフードサービス株式会社  
中部統括支社  
B & I 中部支社支社長代理 森下 弘隆 (前: 岩東光男)

三協化成株式会社  
代表取締役社長 橋本 浩一 (前: 久湊悟司)

ナチ精工株式会社  
代表取締役社長 高田 哲彦 (前: 河島郁夫)

株式会社不二越情報システム  
代表取締役社長 川田 彰 (前: 宮本俊行)

## 新委員長の紹介

### 環境委員会

北陸電力株式会社  
代表取締役副社長

矢野 茂



### ■ 社名の変更

協和ファーマケミカル株式会社  
旧 第一ファインケミカル株式会社

## 管理職マネジメント研修 経営者講話 (要旨)

### 「管理職は自分の経営手法を持つ」



コーセル株式会社  
取締役相談役

町野 利道 氏

#### I. 会社とは

会社の存在意義は利益を上げることとよく言われますが、私は利益を上げることが手段であり、目的ではないと思っています。会社の目的すなわち存在意義・目的は社会への貢献です。利益を上げることが社会に貢献し続けるための手段なのです。

会社は法律的には株主のものですが、多くのステークホルダーと関係しながら継続し成長していく点でみると社会のものだと思います。会社は社会のものと考え、経営者・社員は社会性という点を見据えてものごとを決めなければなりません。

一方、会社は法人ですから人であるところの人格があります。会

社の人格はすなわち文化であり、文化・人格は会社の構成員の加重平均で決まります。社長は比率が高く、新入社員は比率が低く、加重平均したものです。皆様方管理職の役割は大きいわけです。

#### II. 仕事と管理

仕事の管理は「管理が可能な項目」まで落としてPDCAを回していかなければなりません。例えば売上それ自体を管理することはできません。売上の要因となる項目まで細分化し管理する、例えば売上を時間で細分化する。5年後の目標を1年で分割し5つに分け、月に分けると12になり、この1カ月は管理することは可能です。さらに商品ごとに切る、お客様ごとに切る、お客様へのプレゼン活動

の種類を切る、そしてお客様への訪問回数を管理する、これが管理できるところまで落とすことです。私はこのことを「時間と空間のコントロール」と名づけています。

#### III. コーセルで何をしてきたか

コーセルは1967年に電子部品の商社で創業しました。1971年に自社商品となる電源の開発製造を始めました。この電源の売上が5割になった時に思い切って創業の商社部門をやめメーカーに一本化しました。さらに1991年頃にカスタム電源をやめ、標準電源に特化しました。

コーセルが伸びた一番の要因はターゲットを明確に出来たことです。電源専業では当時、大手であったA社をターゲットにし、A社の商品・開発・販売等の情報を集め、自社と比較し戦略を立案・実行を繰り返すことにより、10年で逆転しました。

またコーセルは利益率の高い会社と言われますが最初からそうだったわけではありません。1973年のオイルショック時の厳しい経験



## 新会員の紹介

(50音順)

### ■株式会社 エステック

所在地 富山市日俣136番地  
代表者 代表取締役社長 落合 正利  
設立 1997年(平成9年)12月  
資本金 5,000万円  
従業員 37名  
事業内容 橋梁・水門・鉄管類の維持、  
補修



### ■株式会社 キレイサービス

所在地 高岡市泉町2-44  
代表者 代表取締役 中田 千晶  
設立 2011年(平成23年)1月  
資本金 300万円  
従業員 18名  
事業内容 家事サービス



### ■株式会社 Aulait

所在地 富山市山室226-2  
グリーンモール山室2F  
代表者 代表取締役 星山 満輝  
設立 2012年(平成24年)3月  
資本金 1,000万円  
従業員 24名  
事業内容 システム保守・運用、アプリケーション開発、  
インフラ構築サービス、コンサルティングサービス

### ■株式会社 速星精工

所在地 富山市婦中町蔵島125番地  
代表者 代表取締役 渡辺 佑一  
設立 1963年(昭和38年)  
資本金 2,500万円  
従業員 30名  
事業内容 軸受、油圧製品の旋盤加工



### 教育委員会 (関連記事15頁掲載)

から、利益重視に方針転換となり、  
館社長から私は利益率を高める目  
標を与えられました。とにかく全  
国の高利益の会社を訪問し学び盗  
み、やるべきことを決め、ひとつ  
一つ実行しました。その中で学ん  
だことは、営業が工場に強い会社  
は利益が出ません。利益が高い会  
社に共通していたのが、開発が強  
い会社です。開発や技術が原価や  
開発等の決定権を持っている会社  
の利益率が高いのです。

一方原価管理とは原価を下げる  
サイクルを回すことです。それは  
製造では加工工賃・加工時間を下  
げ、資材では仕入れの部材を下  
げる活動です。しかし、  
その前に製品ひとつひとつ原価を解  
析し見えるようにする必要があります。  
多くの会社では個々の商品の  
原価まで見るところまではな  
っていないのが現状ですが、これ  
では原価管理はできません。コー  
セルの場合、13,000点の製品の原  
価が毎月出てくるシステムを構築  
しました。ここまで見えるように  
しないと真の原価管理はできませ

ん。また、原価を下げることに一  
番関与できる部署が担当しないと  
だめです。コーセルの場合は開発  
が決定権を持って行っています。

#### IV. 管理職の役割

経営手法は経営者だけの話では  
なく、部課長も同じで、自分の経  
営手法を持つと判断にブレがない  
ため、部下は安心してついてきて  
くれます。コーセルは上から下ま  
でTQMを経営手法とし、「方針  
管理」と「QCサークル」の2輪  
で展開しております。皆様も自分  
の経営手法を早く身につけてくだ  
さい。その一助に今回の研修が役  
立つと思います。

また管理職は人間としても成長  
しなければなりません。私は、自  
分を鍛えるために、仏教経典や聖  
書などの宗教本と東洋哲学と日本  
哲学を勉強して、人間として確認  
することを意識してやってきました。  
管理とは「業務」と「人」の  
管理ですが、業務の管理はカリキ  
ュラムや固有技術を習得して出来  
ますが、人の管理は心理学を勉強  
しなければならず、そのノウハウ

は仏教本、中国古典、日本哲学に  
書いてありますので一読すること  
をお勧めします。

#### V. 最後に

基本的に人も会社も自ら変われ  
ません。会社を変えるには外部か  
らで、それも一番いいのはお客さ  
んです。ライン部門には、お客様  
からQ(品質)、C(価格)、D(納  
期)について「狙い値」が与えら  
れます。それを目標として取り組  
んでいけばよいわけです。

部下の育成もそうです。外部そ  
れもお客様と一緒に仕事すること  
により変わることができます。  
自身もそうですが部下にも、お客  
様そして外部の方と接する機会を  
多く与え、気づかせることも上司  
の大切な役割です。

管理職マネジメント研修は、私  
自身の経験や考えを入れて立ち上  
げたものです。多くの受講者が卒  
業し役員や部長として活躍してい  
ます。9カ月の長い研修ですが、  
自分の経営手法を見つけ、他社と  
の人脈を構築する機会にして下さ  
い。

# 事業活動報告

2015年 8月16日～10月8日

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加者数
会 議	環境委員会「定例委員会」	環 境	8月19日(水)	富山商工会議所99号室	21名
	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	8月21日(金)	富山経協・研修室A	23名
	教育委員会「定例委員会」	教 育	8月24日(月)	富山経協・研修室A	26名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	8月26日(水)	富山電気ビル7・8号室	14名
	ITインフラ部会	経営企画・IT	9月 3日(木)	富山電気ビル「寿の間」	13名
	臨時総会		9月 4日(金)	富山第一ホテル	115名
	理事会		9月 4日(金)	富山第一ホテル	9名
	労働法制研究部会(第2回)	人事・労務政策	9月10日(木)	富山経協・研修室A	12名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	9月15日(火)	日本海綿業(株)	23名
会 員 交 流	富山地区会員懇談会		9月 4日(金)	富山第一ホテル	221名
	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	9月26日(土)	呉羽カントリー	29名
講 演 会	省エネルギー講演会	環 境	8月19日(水)	富山商工会議所99号室	36名
	女性活躍のための企業トップセミナー	共催 富山県	9月 4日(金)	富山第一ホテル	221名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	8月19日(水) 9月 3・17日(木) 10月 1日(木)	富山経協・研修室A	18名
	ものづくりと現場改善実践セミナー	品質管理	8月24・25日(月・火)	富山県農業総合研修所	28名
	ISO14001内部環境監査員養成講座	環 境	9月 3・4日(木・金)	富山県農業総合研修所	47名
	ヒューマンエラー対策講座(実践編)	品質管理	9月 8・9日(火・水)	富山経協・研修室A	47名
	労働法実務講座(第2回)	人事・労務政策	9月10日(木)	富山商工会議所99号室	44名
	管理職マネジメント研修	教 育	9月14・15日(月・火)	富山県農業総合研修所	25名
	改善力養成セミナー	教 育	9月15日(火)	富山商工会議所99号室	67名
	ヒューマンエラー対策講座(応用編)	品質管理	10月 2日(金)	富山県農業総合研修所	35名
	係長・主任実践コース(第1回)	教 育	10月 6・7日(火・水)	富山県民会館 8階	76名
	労務管理実務講座	人事・労務政策	10月 8日(木)	富山経協・研修室A	24名

富山県の最低賃金

時間額

746円

18円Up

必ずチェック!  
最低賃金  
使用者も、労働者も。

2015年10月 1日から

■最低賃金に関するお問い合わせは  
富山労働局または最寄りの労働基準監督署へ

総務交流委員会

■ 定例委員会

8月26日(水)、武内委員長はじめ14名が出席し、富山電気ビルにて開催した。

武内委員長の開会挨拶の後、事務局より2015年度事業の実施状況(定例委員会、各種調査結果、婚活イベントアンケート結果等)について報告があった。

次に、2015年度今後の事業活動計画について、事務局から説明の後協議が行われ、9月に会員企業名簿発行、ゴルフコンペ、10月に婚活イベント、経営課題調査、11月にボウリング大会を開催すること等が決められた。

最後に須垣副委員長の閉会の挨拶があり、終了した。



■ 第120回 富山経協ゴルフコンペ

9月26日(土)、呉羽カントリークラブ・立山コースで29名の参加を得て開催した。

心配されていた前日までの雨も上がり、良好なコンディションのもと、村松建設(株)村松社長による挨拶の後、参加者はアウト・イン各4組でスタートした。プレー終了後、富山電気ビル(株)山田社長(総務交流委員会副委員長)の挨拶・

乾杯で懇親会が始まり、お互いのショットに話が盛り上がり、和やかな雰囲気の中で親睦を深めた。

成績発表では、名前が呼ばれる度に歓声上がるなどお互いの健闘を称え合う姿が見られた。北日本放送(株)島谷室長(総務交流委員会副委員長)から、「来年は更なる参加者の増加を」と呼びかけがあり、閉会した。

主な成績は下記の通りであるが、

(株)ピアの松原社長がグロス78、ネット68.5で優勝した。



優勝の松原氏



<上位成績> (敬称略) -----

	氏名	(会社名)	グロス	ハンデ	ネット
優勝	松原 隆光	(株)ピア	78	9.5	68.5
準優勝	蓮池 浩二	(株)リッチェル	87	15.4	71.6
3位	山田 岩男	(富山電気ビル(株))	87	15.4	71.6
4位	綿貫 勝介	(トナミ運輸(株))	97	24.9	72.1
5位	平瀬 隆	(北陸コンピュータ・サービス(株))	90	17.8	72.2

お知らせ

素敵な出会いを見つけませんか？

【婚活支援イベント】



ボウリング & ランチパーティー



日時：10月31日(土) 10:30~14:30

募集：独身男女 各20名(先着順)

会場：富山地鉄ゴールデンボウル、富山電気ビル

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：男性 6,000円 女性 3,000円

FMとやま ホームページ (<http://www.fmtoyama.co.jp>)にて受付中

## 人事・労務政策委員会

### ■ 定例委員会

8月21日(金)、笠井委員長、布目・浅野・高田副委員長、委員19名が出席して、富山経協・研修室Aで開催した。

(一社)日本経済団体連合会 労働法制本部から上席主幹 明石祐二氏を招き、「最近の労働法制の動きについて」をテーマに講演いただいた。(講演要旨参照)

次に、富山労働局より「キャリアアップ助成金」について、「有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者等、非正規雇用の労働者

を正規雇用へ転換し人材育成などの取り組みをしたとき、正規雇用等転換コースで有期→正規に転換した場合に50万円、派遣→正規の場合は80万円の助成を受けることができる」とし、事前に労働局に問い合わせしてほしいと、説明があった。

事務局より①最低賃金は746円に決定(10月1日より実施)。業種別賃金の審議は9月から開始する。②マイナンバー制度の経営課題アンケートの結果について、説明会等未実施企業がまだ70%あり、



10月実施に向けた対策強化が必要。  
③9月4日の富山地区会員懇談会は富山県との共催で「女性活躍のための企業トップセミナー」を開催する。以上について報告した。

### 講演要旨

## 「最近の労働法制の動きについて」

一般社団法人日本経済団体連合会  
労働法制本部 上席主幹

明石 祐二 氏

### 1. 労働安全衛生法の改正 — ストレスチェック

#### 及び面接指導の実施—

(2015年12月施行)

①今年12月から、労働者50人以上の事業所は、常時使用する労働者に対して、医師、保健師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)を実施しなければならない。また検査の結果、一定の要件に該当した労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが義務づけられた。ただし、2016年11月までに1回実施すればよいので、今年12月以降十分検討を重ねてからの実施が望ましい。

②実施にあたって注意しなければならない点として、(1)労働者の精神疾患を見つけることが目的ではない。(2)労働者に受検義務はないので、強制はできない。

③検査結果は、検査を実施した医

師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者を提供することは禁止されている。

④検査の結果、高ストレス者かつ要面接とされた者に該当する労働者から申し出があった場合、医師による面接指導の実施が義務付けられた。

⑤面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが求められている。

以上のほかに、実施の留意点として、受検を強制できないことを理由に、この制度を周知しない行為は慎まなければならない。受検しない労働者には受検を勧奨するようにしたほうがよく、健康診断と同時に実施することは可能。同制度の流れについては、この制度の研修を受けた医師、保健師等に確認の上、自社に適した運営が求められる。

### 2. 過労死等防止対策推進法

(2014年11月1日施行)

①政府は、「将来的に過労死等ゼロを目指す」とし、週労働時間60時間労働者の割合を5%以下とする、年次有給休暇取得率70%以上とする、メンタルヘルス取組事業所の割合を80%以上とする大綱を定め、過重労働対策の一層の強化を進める。1月からは、月100時間超残業の事業所の監督を徹底する。

### 3. 女性の職業生活における

#### 活躍の推進に関する法律

(2015年6月4日衆議院可決)

①従業員数301人以上の一般事業主は「一般事業主行動計画の策定・届出・公表」の義務が発生する。届出・公表の方法は今後省令で定められる。

注：2015年8月28日成立

2016年4月1日施行

## 教育委員会

### ■ 定例委員会

8月24日(月)、金岡委員長、松原・重光・品川副委員長、委員22名が出席して、富山経協・研修室Aで開催した。

金岡委員長が「昨年度から、新入社員・若手社員の活性化のための部会を立ち上げ、部会員の皆様には精力的に活動を行っていた。今年度は、協会として「女性の活躍」にも取り組んでおり、当委員会としても取り組みを進めていかなければならないと思っている。委員の皆様の一層のご協力をお願いしたい」と挨拶した。

次に、①「新入社員・若手社員の育成」研究部会について、不二越戸田部会長、コーセル日下副部会長が6月、7月にそれぞれの会社で実施した見学会・研究会について報告。②非製造業・サービス業向けの講座開設について、(公財)日本生産性本部 サービス産業生産性協議会で開催している講座を参考に、より取り組みやすい題材を取り上げた講座の企画検討を進め、具体的な案を作り、委員会にて検討する。③女性活躍のための企業トップセミナーについて、9月4日の富山地区会員懇談会で



の講演会への参加を依頼。

また、出席委員全員から、自己紹介とともに、自社での研修の取り組み状況や課題・問題点などの報告と情報交換を行った。

## 品質管理委員会

### ■ 定例委員会

9月15日(火)、福村委員長はじめ委員22名が出席して、日本海綿業(株)で開催した。

#### 〈委員企業見学〉

委員企業見学では、会社の沿革、事業内容について説明を受け、本年4月に完成した新工場を見学した。見学後、質疑応答ならびに意見交換を行った。



#### 〈定例委員会〉

定例委員会では、人事異動に伴う交代委員の紹介を行った。

その後、事務局より①事業中間報告(8月・9月)について説明した。委員会活動での出席状況と、講座セミナーでは「なぜなぜ分析活用セミナー」、「ものづくりと現場改善実践セミナー」、「ヒューマンエラー対策講座<実践編>」の参加者数について報告した。②今後の事業計画については、委員会活動では、12月はグループディスカッションを開催し、2月に日本曹達(株)高岡工場の企業見学会を開催することを報告した。また、10月21~22日(水~木)開催の「県外企業見学研修会」について、参加を要請した。



講座セミナーでは、10月2日(金)開催の「ヒューマンエラー対策講座<応用編>」、11月10・11日(火・水)開催の「ISO9001内部監査員養成講座」についても各社からの参加を要請した。



### 環境委員会

#### 定例委員会

8月19日(水)、矢野委員長はじめ36名が出席して、富山商工会議所ビル9階99号室で開催した。

第I部では、(一財)省エネルギーセンター エネルギー使用合理化専門員 濱田豊富氏が「平成27年度中部地域における省エネ導入事例」と題し講演した。①省エネの進め方、②代表的な省エネ技術、③省エネ無料診断、④補助金の活

用方法、⑤中部地域での先進的省エネ設備を導入している企業事例について紹介した。(講演要旨参照)

第II部の定例委員会では、矢野委員長の新任挨拶の後、①2015年度事業の中間報告。②下期事業活動について、県内企業見学会は富山環境整備で10月実施、県外企業見学会は福井県内で環境問題に先進的に取り組んでいる2社を予定し11月実施、の2案について審議



のうえ決定した。江田副委員長より、(公財)オイスカの紹介と同富山県支部設立40周年記念大会参加依頼があった。

#### 講演要旨

### 「平成27年度中部地域における省エネ導入事例」

一般財団法人 省エネルギーセンター  
エネルギー使用合理化専門員

濱田 豊富 氏

省エネ推進は次のように進める。

#### 1. 現状把握と、管理規定等整備

①「エネルギー使用実態の把握」まずエネルギー消費量を、用途別・部門別・工程別に把握する。更に原単位を管理し、設備効率や生産効率として評価する。全社的に消費エネルギーを見える化し、全ての部署で省エネ目標と実績が管理できる仕組みを構築する。

②「エネルギー管理の体制・規定などの整備」実態を踏まえた上で、エネルギー管理組織や省エネ推進体制、省エネ取り組み方法、エネルギー管理標準などを、エネルギー管理規定として整備する。

③具体的な項目としては、エネルギー管理組織・体制の整備、エネルギー管理責任者の配置、省エネ取組方針の設定、各設備・プロセスごと管理標準の策定。

#### 2. 計画の策定

①省エネ推進の目的と目標、改善計画プログラムを設定する。全社目標を部門毎の目標にブレイクダ

ウンし、目標達成に向けて具体策に落とし込み、実施計画を立てる。

②省エネ法では、中長期的にエネルギー原単位年平均1%削減を求める。省エネの目標としては、原単位目標だけでなく、エネルギー使用量削減の目標や高効率設備への転換目標などを規定してもよい。

#### 3. 実施

①役割分担を決めて、改善計画プログラムを実施する。

②同時に、定期的にチェックポイントを決めて、エネルギー消費の無駄取り(抽出)と排除を行う。日々の活動の中で気づいた課題は関係者で話し合い、すぐできる改造などは適宜実行する。

#### 4. 効果を検証

エネルギー使用実績を計測し、省エネ対策の効果把握と原単位管理により、進捗管理する。時間・日・週・月単位で計測・管理することが重要。例えば、事業場全体の原単位は月単位に、各プロセスや設備ごとの原単位は日単位など、

細かな基準を定めて実施する。期中で成果(効果)の検証を行う。

#### 5. 見直し

①半期や年度毎に、全社と各部署でエネルギー使用実績や省エネ対策の進捗・原単位等の分析を行う。その結果を次期計画プログラムに反映し、PDCAサイクルを回す。管理標準の見直しも行う。大きな投資を伴う改善項目等は、中長期計画として取り纏める。

②「効果確認のポイント」省エネ対策は必ず効果(省エネ量と効果金額)を確認する。目標未達の場合は必ずその要因を分析し、改善につなげる。大幅達成の場合は目標値を見直し。異業種の省エネ対策や取組事例を可能な限り集め、自社と比較することにより次の改善のネタ、計画に反映する。

当センターでは、企業に直接出向き、省エネ推進の無料診断を実施しているため連絡いただきたい。  
[http://www.shindan-net.jp/service/shindan\\_howto.html](http://www.shindan-net.jp/service/shindan_howto.html)

## 人事・労務政策委員会

### ■ 労働法実務研修会（第2回）

9月10日（木）、「改正派遣法の概要と実務上の注意点」をテーマに44名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。

第一芙蓉法律事務所の木下潮音弁護士は、派遣をめぐる状況について、2012年10月の労働者派遣法改正後の動向や労働者派遣法再改正の見通しなどを紹介し、これまでの施行では派遣元に対する事業規制が中心だったが、このまま派遣法の再改正が行われなかった場合、2015年10月から「雇入れみ

なし制度」が施行され、派遣労働者を受け入れている企業に多大な影響を及ぼす可能性が高いと指摘。雇入れみなし制度は、違法であることを知りながら派遣を受け入れた場合に派遣先が派遣労働者に労働契約を申し込んだものとみなすもので、雇入れ申し込みみなしが成立していたか（派遣受け入れが違法であったか）を巡る訴訟が多発する恐れがあるとした。

「派遣禁止業務への派遣受け入れ」「派遣事業主以外からの派遣受け入れ」「派遣可能期間を超過



した派遣受け入れ」「偽装請負の受け入れ」など具体的な違法派遣や偽装請負の認定について事例や判例を紹介するとともに、派遣労働者を活用する際の注意点や派遣会社を選択する際のポイントなどについても解説した。

### ■ 労務管理実務講座

10月8日（木）から全6回のシリーズで、労務管理担当者に対する実務講座を、富山経協・研修室Aで24名が参加して開始した。近年、国による労働紛争あっせん制度の充実、労働審判制度の普及などにより、労働者が簡単に相談や訴えを起こしやすくなっており、県内でも個別労働紛争案件は増加している。また、労働法関連の法律が矢継ぎ早に改正されており、常に最新の労働法関連の知識を身につけ、自社の規程の改廃や従業員への周知が求められている労務管理担当者の負担は大きくなっている。

健全な企業活動を阻害するようなトラブルが起きない、労使協調による企業の継続的な発展のためにも、労務管理の実務を体系的に学ぶことが重要であるとの会員企業の皆様の要望を受け、本講座を開設した。

第1回は、企業経営の中での労働法の位置づけと題して、高岡法科大学副学長の豊本治教授から、労働契約法、労働基準法を中心に労働法の役割や、法律常識と企業の現場での常識の差をどのように整合性をとれば良いかなどを学んだ。第2回「労務管理上のトラブル未然防止」、第3回「労働紛争



の対応について」は作井法律事務所の小股清香弁護士に、第4回「労働保険実務にかかる諸問題」第5回「社会保険実務にかかる諸問題」は島崎裕美子社会保険労務士が、第6回「最近の労働法をめぐる諸問題」は豊本治教授が担当する。

## 教育委員会

### ■ 管理職マネジメント研修

9月14～15日（月～火）、第8回目の管理職マネジメント研修を25名が参加して富山県農業総合研修所で開講した。

この研修は、現場指揮において経営理念・経営方針を共有・実践できる「企業目標達成に向けたリーダーシップを発揮する管理職」の育成を目指し、他社の同じ目

的・課題意識をもった管理職同士が「他流試合」的に集って、経営・ビジネスのセオリー・基礎を習得し、それを現場実践に応用直結させることを狙って実施している。講師は(株)フォーワン代表取締役で中小企業診断士の羽田野正博氏が担当し、マネジメント、マーケティング、経理・財務知識、キャリア・デザイン、タイムマネジ



メントほかをテーマに、来年5月まで3回の合宿研修を含む9回、

## 教育委員会

延べ12日間で開催する。グループワークなどを通して社外人脈ネットワークの構築も積極的に行い、終了後も「同期会」での交流を継続していく。

第1会合は「経営観の基礎」について学ぶとともに、当協会前副

会長のコーセル(株)町野利道取締役相談役から「仕事のスタンス」について、「管理職は自分の経営手法を持って」という内容で特別講演をいただき(内容は8頁に掲載)、会社とは何かを改めて確認し、管理職に求められるスタンスについ

て学んだ。

第2会合は10月15日(木)に「コミュニケーションスキル～対話合意形成～」について演習を通して学ぶ。

### 改善力養成セミナー

#### ～業務改善・基礎編～

9月15日(火)、67名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。

日本HR協会KAIZEN事業部「創意とくふう」編集人 東澤文二講師は、経営環境が激変している今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力説した。問題の裏返しや見える化などの改善の方程式・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ぶとともに、改善メモを短時間で作成する実習も行った。改善の定着化、活性化を図り、改善力・完全指導力をつけるには、改善事例と定石の組み合わせの大量蓄積が重要であり、とりあえず職場で実践してみることが重要であるとした。

来年3月10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、



「改善力養成講座～業務改善・応用編～」を開催する。

(「参加者NOTES」16頁掲載)

### 参加者NOTES

教育委員会

## 「改善力養成セミナー(業務改善・基礎編)」を受講して

株式会社 スギノマシン 精密機器事業本部  
生産統括部 技術部 電装設計二課 二係

坂本 晃司郎



本セミナーは「改善の定義や原則」から始まり、「改善の実例紹介」・「改善の定着・活性化について」と基本的な内容が中心の講義でした。しかし、基本的な内容の中にも、私自身、新たに気づかされたことが多く、改善に対する大きな「誤解」も多数あることが分かりました。また、講師の東澤先生のパワフルな話し方に開始早々から引き込まれ、あっという間の3時間でした。

本セミナーで最も印象に残ったことは、「改善は『大変』ではなく、『小変』である」という言葉

です。要するに、大きく変えることではなく、小さく少しずつ変えることが改善の本質であるということです。私自身、改善活動を行う上で、大きな効果を求め『大変』しようとし、行き詰り、結果的に何も改善できなかったケースが、今まで何度もありました。先生の「改善はホームランではなく、ヒットの積み重ねが重要だ」という言葉が非常に分かりやすく印象に残りました。また、「『小変』だからこそ、失敗してもOK。失敗したらまた改善すればよい」という言葉には、非常に勇気づけら

れ、今後の改善活動への考え方が大きく変わりました。

セミナーの後半には、「改善の定着・活性化」についての講義がありました。改善の定着・活性化には、実施した改善を書面に残すことが重要であることを学びました。書面(改善メモ)の書き方についても教えていただき、制限時間の3分以内で書く練習を行いました。改善を「やりっぱなし」にするのではなく、書面に残し他者と共有することで新たな考え方やアイデアが生まれ、より良い改善に発展していくことが分かりました。

今回のセミナーを受講し、改善に対する考え方が大きく変わり、また勇気づけられました。このセミナーを「うけっぱなし」にするのではなく、職場内で講義の内容を共有し、今後の改善活動に活かしていきたいと思えます。



## ■第1回係長・主任実践コース

10月6日・7日(火・水)、76名が参加して、富山県民会館8階で開催した。

講師の佐藤克昶(たかてる)ヒューマン・クリエート代表が、企業環境変化と係長・主任の役割について講義し、活発な意見交換を通して理解を深めた。この中で、①目標を達成するためには、資源を

効果的・効率的に活用する、②顧客満足やサービス向上、品質管理を徹底することで顧客がついてくる、③問題・課題解決や改善活動が活発に行われる風土づくりが重要、④人の扱い方については、外部要因や個人の価値観・資質・性格・過去の経験などの要因が複雑に絡みあうので、個別対応が必要、⑤部下指導・コーチングの際には、



部下自身の考える力を養うことが必要とした。

## 品質管理委員会

### ■ものづくりと現場改善

#### 実践セミナー

8月24～25日(月～火)、28名が参加して、富山県農業総合研修所において開催した。この講座は、①グローバル化時代の中で、ものづくりの基本について学び、考え、相互啓発を図る、②自分の役割を再認識し、「人間力」を発揮し、

部下とともに改善を推進する力や方法について学ぶ、③ものづくり現場での工程改善、作業改善など考え方、方法、実践スキルなどの着眼点について学ぶ中で、果敢に挑戦するリーダーを養成することを目的に実施している。

講師の棚邊一雄M&P研究所代表が2日間にわたり、①リーダー



としての役割を再認識する、②現場の問題の見つけ方を学ぶ、③リ



### 参加者NOTES

品質管理委員会

## 「ものづくりと現場改善実践セミナー」 を受講して

中越合金鑄工株式会社  
製造部 一般加工課 班長

中田 真二



今回セミナーに参加したきっかけは、「ものづくりと現場改善」また、サブタイトルである「課題に果敢に挑戦するリーダーの養成」この2つのタイトルに興味を持ったからです。私自身、現場のリーダーになってから日が浅く、また、社内で行っているQCサークルでもリーダーの立場なので、リーダーとして現場改善やQC活動に役に立つのではないかと考えて参加しました。

セミナーは、第1ステップから第4ステップまであり、参加者28

名が5グループに分かれて行い、各ステップごとに講師の棚邊先生の講義の後、グループ討議・発表という流れで進んでいきました。また講師の萩野先生からはトヨタ生産方式やTPMなどの解説があり、普段何気なく行っていた、現場の改善活動のポイントや問題点の見つけ方などを分かり易く教えていただきました。

その中でも特に印象に残ったのは、管理手法をうまく使って「見える化」をはかる事、また自らの感性を磨き、問題を「見つける

力」をつける事で、現場の問題点がさらに見えてくるというものでした。そのためには、「関心」と「五現」の徹底が必要で、問題は現場にあり、やってみなければ分からない問題も現場には多くある。PDCAだけではないとの言葉にとっても共感し、普段の作業にも多くの改善ポイントが隠されているなど実感しました。

1日目の夜には夕食兼懇親会があり、職種は違うものの同じリーダーとしての悩みや取り組んでいることなどとても参考になり、有意義な懇親会でした。

自分自身、管理手法などまだまだ勉強不足ですが、この2日間で学んだ事を活かし、まずは「見える化」で問題を発見し、リーダーとして率先して問題に立ち向かっていきたいと思えます。

## 品質管理委員会

ーダーの資質について考える、④発表、講評、決意表明を行うなど、各自の理解度を確認しながら段階を追って指導した。

また、萩野利夫となみの工業(株)代表取締役社長からは、トヨタ生産方式の概要と標準作業の概要、

TPM(Total Productive Maintenance & Management)について解説があり、演習では玩具のレーシングカーの分解・組立やシャープペンシルの分解を通して、改善活動を進めるに当たって必要となる作業時間・設備効率の観測・分析

の手法を学んだ。

28名の参加者は1泊2日の研修において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を行った。

(「参加者NOTES」17頁掲載)

### ■ ヒューマンエラー対策講座 ＜実践編＞

9月8・9日(火・水)の2日間にわたり、富山県市町村会館において開催した。講師は(公財)日本生産性本部 主席経営コンサルタントの矢島浩明氏が担当。11回目を迎えた今年は、幅広い職位・年齢層から47名の参加があった。

ヒューマンエラー対策は安全管理に始まり、品質管理の領域でも多くの研究がなされてきたが、「人はエラーをするもの」であることは不変であり、現状でも絶対的対策は困難と考えられ、日常的

な活動を通じて意識を高め、維持していくことが求め続けられている。本講座に例年多くの参加者があることも、各社の関心の高さを示している。

講義では安全管理の基礎知識やヒューマンエラーの分類と防止対策等を学んだ。ケーススタディでは「安全管理とヒューマンエラー」、「原因追求と再発防止」、「不良率低減とヒューマンエラー防止」、「歴史に学ぶ動機づけ」の4つのテーマについてグループ演習を行い、受講



者らは業種も立場も違いながら、共通のテーマで活発な議論が尽くされ、事後のアンケートでも自社に戻っても活かしたいとの声が多く寄せられた。



### 参加者NOTES

品質管理委員会

### 「ヒューマンエラー対策講座 ＜実践編＞と＜応用編＞」を受講して

北陸電力株式会社  
配電部 品質管理チーム 垣内 聡



当社では、全社員を対象とした背後要因分析研修を通じて、ヒューマンエラーに対する考え方を身につけ、トラブル・災害についてヒューマンファクターの視点に立った調査や分析を行っています。

今回開催されたヒューマンエラー対策講座＜実践編＞・＜応用編＞の受講を通じて、作業安全や業務品質の改善・向上に少しでも貢献できればという思いで参加させ

ていただきました。

＜実践編＞では、グループ演習を中心とした講義により、他業種の方々の様々な視点による意見や考え方を共有することができました。また、意見交換の際には、各企業や参加者の方々が抱える問題点や現在までに取り組んでいる防止対策など参考になる事項が多く、常に問題意識を持ち業務品質向上に繋がるように意識しなければと

感じました。

＜応用編＞では、エラーブルーフ化の原理とその重要性を中心とした知識を深めることができたとともに、FMEA作業による手法などが、自分の職場でも活用することができればと考えています。既に発生したヒューマンエラーの対策だけではなく、併せて未然防止活動を組織的に取り組まなければ抜本的な対策にならないということを改めて認識させられました。

今回、お二方の講義を受講できたことは大変有意義であり、今後の安全作業と業務品質向上に対して、自らの役割を十分に認識し、使命感をもって取り組んでいきたいと思ひます。

## ■ヒューマンエラー対策講座 ＜応用編＞

10月2日(金)、35名が参加して富山県農業総合研修所において開催した。

近年、技術面におけるプロセスの改善が進むにつれて、ヒューマンエラーによる品質トラブルや事故の発生が大きな問題となっており、9月8日・9日に開催した「ヒューマンエラー対策講座＜実践編＞」のフォローアップとして

企画したセミナーである。

「未然防止の考え方と方法論」を中心に、ヒューマンエラーの特性、エラープルーフ化の原理、エラー未然防止のためのチーム活動、エラー未然防止活動の組織的推進について、中央大学理工学部経営システム工学科教授の中條武志氏より指導をいただいた。

受講後のアンケートでは、エラープルーフ化の3ステップ(1.改善の機会を見つける、2.対策案を



生成する、3.対策案を評価・選定する)を活用して、実践したいとの声が多く聞かれた。

(「参加者NOTES」18頁掲載)

## 環境委員会

### ■ISO14001内部環境監査員 養成コース

9月3・4日(木・金)の2日間にわたり、富山県農業総合研修所において開催した。

講師はインターテック・サーティフィケーション(株)環境審査員の和田浩志氏が担当した。今年、ものづくりの会員企業を中心に幅広い職位・年齢層から47名の参加があった。

この講座は、自社の「環境マネジメントシステム」を公正かつ客観的に評価できる優秀な内部環境監査員の養成を目的としたものである。本講座には例年安定して参加者があることも、会員会社の関心の高さを示している。

講義では、実際の内部監査に役立つよう座学とロールプレイを組み合わせた、実情に合った効果的な監査の手順・方法について学ん



だ。事後のアンケートでも理解が深まった、自社に戻って活かしたいとの声が多く寄せられた。

(「参加者NOTES」19頁掲載)



### 参加者NOTES

環境委員会

## 「ISO14001内部環境監査員養成コース」 を受講して

日産化学工業株式会社  
富山工場 工務部 工務課 青井 俊朗



2日間にわたる内部環境監査員養成講座に参加させて頂き、今まで曖昧な認識で関わっていた「ISO14001」に対して大変理解を深めることができ、また前向きに取り組む姿勢を得ることができました。

講座内容は、講義とグループワークが主となっており、特に講師

の和田先生の講義は、興味深い経験談(脱線話)も織り交ぜられ、大変聞き易い内容でした。グループワークでは隣の方と一緒に考える演習があり、メリハリのある充実した2日間であったと思います。

弊社は、元々化学肥料製造から始まった化学会社であります、

近年では基礎化学品、機能性材料、農業化学品、医薬品など多様な分野に製品を供給することで社会に貢献している会社です。

「化学」と「環境」は大変密接な関係があり、日々の業務で環境を考える機会は非常に多くなっているのが現状です。今後は、今回学んだISO14001の知識を生かし、内部監査の機会においては、改善の機会を探す視点、現場で実態をよく観察する等の和田先生から頂いたキーワードを忘れずに、少しずつ経験値を増やしていくよう努力していきたいと思っております。



## 表紙の花 秋の七草「フジバカマ」

(富山県中央植物園 中田政司)

### 秋の七草

秋の野に咲きたる花を指折り(およびをり)

かき数ふれば七種(ななくさ)の花

(万葉集 巻8-1537)

萩の花尾花葛花(くずばな)瞿麦(なでしこ)の花

女郎花(をみなへし)また藤袴(ふぢばかま)

朝貌(あさがほ)の花

(万葉集 巻8-1538)

「春の七草」は無病息災を願って1月7日に七草粥として食べられますが、「秋の七草」は秋の野原に咲く、見て楽しむための草花です。万葉の歌人、山上憶良のこの2首が元になったといわれています。

なお、朝貌は今のアサガオではなくキキョウのことで、ナデシコ(カワラナデシコ)やオミナエシも7月に咲きますが、旧暦では秋になります。

### 今では絶滅危惧植物

フジバカマは古い時代に中国から日本に渡来し、帰化した植物だと考えられています。葉を乾燥させると桜餅のような良い香りがすることから、中国では芳香剤として用いられ、漢字では香りの良い花という意味で「蘭草」と呼ばれています。

かつては秋の野に普通だったフジバカマも、開発や環境の変化からあまり見られなくなり、現在では環境省の準絶滅危惧種に指定され、全国33都府県で、絶滅あるいは絶滅のおそれのある植物に指定されています。

最近園芸店でフジバカマという名前で草丈が低く赤味の強い植物が販売されていますが、これは別の種類で、本物は花が白く、高さ1~1.5mほどの大きさになります。

# 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

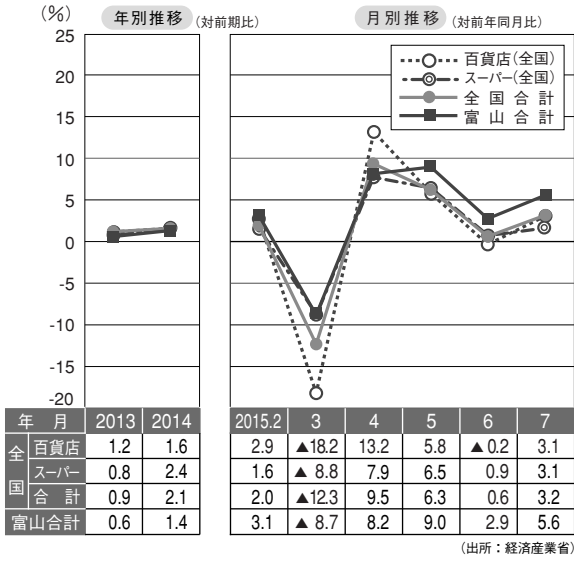
〒930-0857 富山市奥田新町8-1 ボルファートとやま10F TEL 076-442-6900

ご利用時間/9:00~17:00(土・日・祝日は休み) FAX 076-439-2860

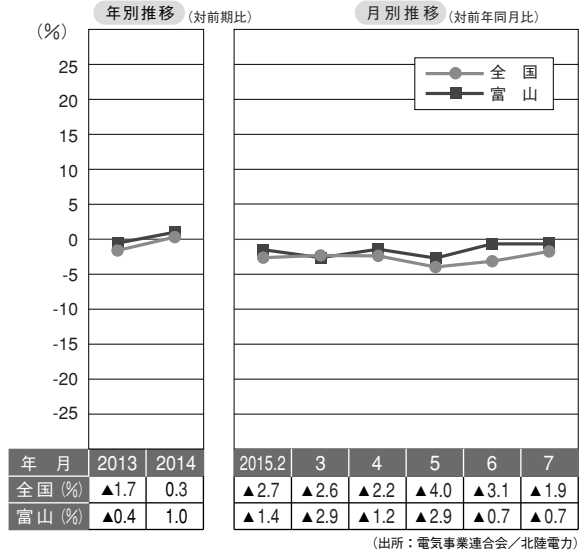
インターネットで最新の人材情報をどうぞ <http://www.sangyokoyo.or.jp/>

# 景況指標

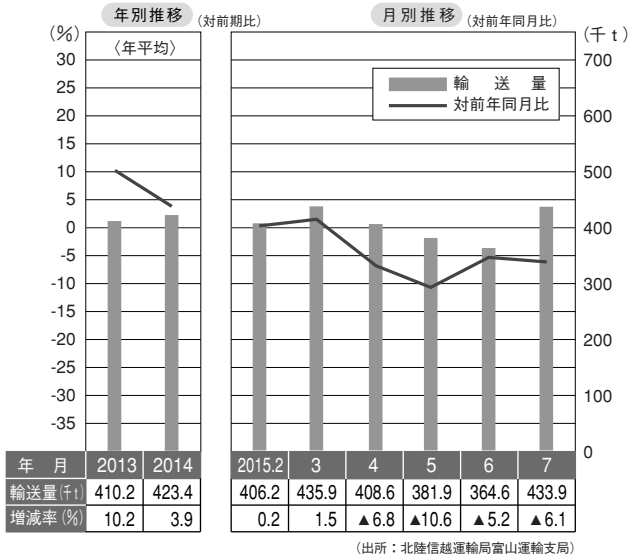
## ■百貨店・主要スーパーの売上高



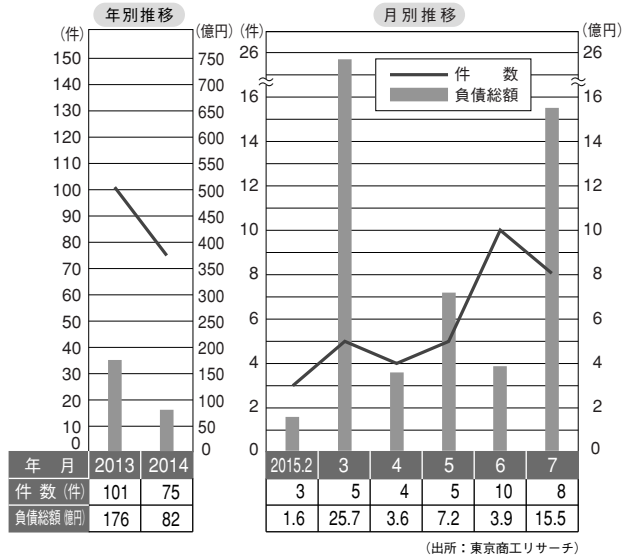
## ■大口電力消費量 (製造業計)



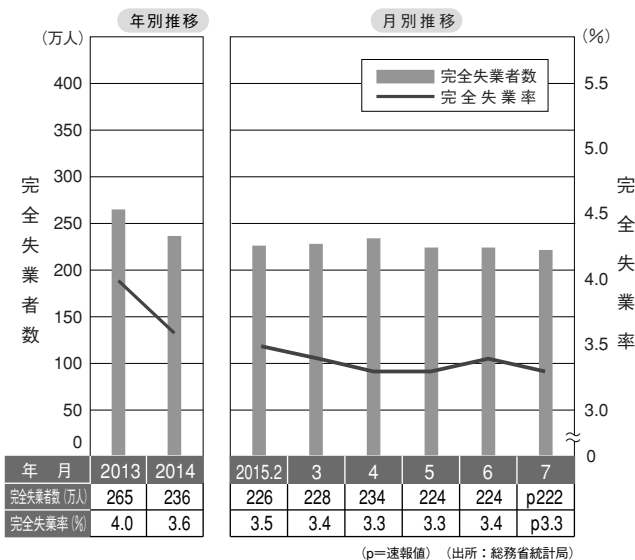
## ■一般貨物自動車輸送量 (富山県内)



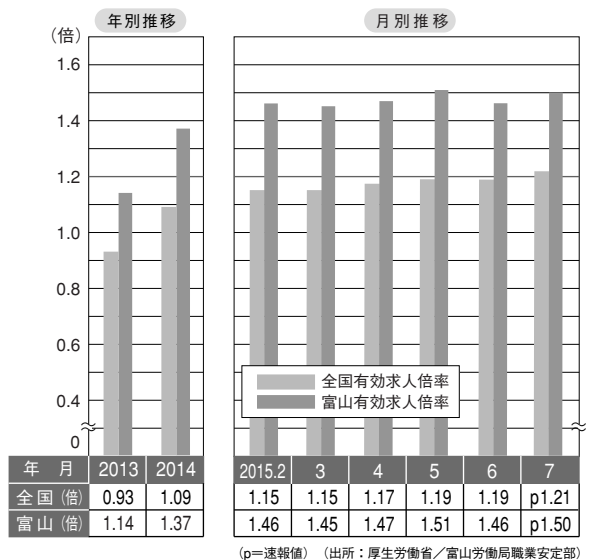
## ■企業倒産 (富山県内) (件数と負債総額)



## ■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)



## 東部地区会員懇談会

日時：11月13日(金) 17:00～

場所：ホテルグランミラージュ

2階「天翔の間」

魚津市吉島1-1-20 TEL0765-24-4411

◆17:00～18:15 講演会

「北陸・富山県の地域経済の課題について」

講師：北陸財務局長 吉岡健一郎氏

◆18:20～19:40 懇親会

10月30日(金)までに欠のご連絡をお願いいたします。

2016

## 新春互礼会

日時：2016年1月4日(月) 16:00～17:30

場所：富山第一ホテル 3階「鳳凰」

富山市桜木町10-10 TEL.076-442-4411

県内経済5団体合同で開催します。

- ・(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・富山経済同友会
- ・富山県商工会連合会

## 事業予定

2015年10月15日～12月28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	11月6日(金)	16:00～17:10	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山経協・研修室A	
	11月18日(水)	16:30～18:30	労働法関連法制研究部会(第3回)	人事・労務政策	富山経協・研修室A	
	12月1日(火)	16:30～17:30	環境委員会「定例委員会」	環 境	富山経協・研修室A	
	12月3日(木)	15:00～17:30	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	富山経協・研修室A	
	12月4日(金)	16:30～17:30	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山経協・研修室A	
	12月8日(火)	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	
	12月9日(水)	14:00～17:30	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	富山県民会館8階	
	12月9日(水)	14:00～17:30	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	富山県民会館8階	
会 員 交 流	10月31日(土)	10:30～14:30	婚活支援イベント	総務交流	地鉄ゴールデンボウル・富山電気ビル	11頁「おしらせ」参照
	11月13日(金)	17:00～19:40	東部地区会員懇談会		ホテルグランミラージュ	上記「おしらせ」参照
	11月18日(水)	18:40～20:00	会員交流ボーリング	総務交流	地鉄ゴールデンボウル	
講 演 会	11月13日(金)	17:00～18:15	「北陸・富山県の地域経済の課題について」		ホテルグランミラージュ	
見 学 会	10月21～22日(水～木)		県外企業見学研修会	品質管理	(株)デンソー本社他	
	10月28日(水)	14:00～16:00	先端企業見学会	環 境	(株)富山環境整備	
	11月25～26日(水～木)		県外企業見学研修会	環 境	福井鋳螺(株)・セーレン(株)	
講 座 ・ セ ミ ナ ー	10月15・29日(木) 11月12・26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	
	10月15日(木) 11月12日(木) 12月10日(木)	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	
	10月21日(水)	9:30～16:30	事務間接部門の効率的な業務改善の進め方	教 育	富山商工会議所ビル	
	10月22日(木) 11月5(木)・11(水)・19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A	
	11月6～7日(金～土)	9:30～20:00 8:40～15:00	管理職基礎コース	教 育	インテック大山研修センター	
	11月10・11日(火・水)	9:00～17:00	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	富山県市町村会館	
	11月10日(火)	9:30～16:30	コスト改善力実践セミナー	教 育	富山商工会議所ビル	
	11月17日(火)	9:30～16:30	経理・財務の基礎知識セミナー	教 育	富山商工会議所ビル	
	11月18日(水)	13:30～16:00	第3回労働法実務講座	人事・労務政策	富山商工会議所ビル	
	12月3日(木)	9:30～16:30	「5S+目で見える管理」活動実践セミナー	教 育	富山商工会議所ビル	

## 「富山経協」vol.821

2015年(平成27年)10月号  
2015年10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](mailto:info@toyama-keikyo.jp)