

# 富山経協



ハンゲショウ (解説・21ページ)

## CONTENTS

- 2 第74回定時総会 (報告)
- 4 講演会 (要旨) 「企業価値と健康経営」
- 8 理事就任のご挨拶
- 8 理事会
- 9 労働指標
- 10 調査報告  
2019年春季賃金改定状況調査<最終集計>
- 12 Top Interview  
SCREEN SPEワークス 藤木達司社長
- 14 事業活動報告
- 14 委員会活動
- 16 環境委員会 富山県との情報交換会 (講演要旨)
- 17 講座・セミナー
- 17 参加者NOTES
- 21 会員の動き
- 22 おしらせ・事業予定

# 第74回

# 定時総会

一般社団法人富山県経営者協会の第74回定時総会は5月21日(火)、富山国際会議場2階会議室で、会員総数490社中、出席153社、委任状32社、議決権行使238社、合計423社により開催した。

定刻に至り、開会を宣言し、本定時総会が有効に成立している旨を報告し、定款第15条により金岡会長が議長となり、6件の議案について審議し、いずれも異議なく満場一致で承認された。

議事に先立ち、金岡会長は「諸先輩と会員の尽力により、当協会の相対的規模、情報公開の先進性は



全国トップレベルにある」とデータを示して挨拶した。

その後、昨年総会以降の叙勲受章者の米屋正弘氏(北星ゴム工業株式会社 代表取締役会長)が紹介された。

## 議 事

### 第1号議案 2018年度事業報告の件

定時総会は、5月23日に開催し、総会后「キリンビールの働き方改革」と題して、講演会を行った。理事会は、書面理事会を含め、5回開催した。事業推進機関会議は、11月に会長・副会長会議、3月に幹事会と政策拡大会議を開催した。会員懇談会は、7月に西部地区、9月に富山地区、11月に東部地区と3回開催した。広報活動は、機関誌を7回発行した。調査活動は、定期調査を7回、経営課題調査を2回実施した。講座・セミナーは45回開催し、1,810名が参加した。行政・経済団体連携事業活動は、富山県関係では23の会議体、労働局関係では8つの会議体に参画、地域諸団体関係では26の団体と連携している。

### 第2号議案 2018年度財務諸表承認の件

#### ・貸借対照表

(資産の部)	
流動資産	149,825,895円
固定資産	9,115,083円
資産合計	158,940,978円
(負債の部)	
流動負債	9,202,102円
固定負債	3,057,806円
負債合計	12,259,908円

資産合計から負債合計を引いた正味財産合計は、146,681,070円となった。

#### ・正味財産増減計算書

#### (一般正味財産増減の部)

経常収益計	97,266,792円
経常費用計	104,744,001円
経常増減額	△7,477,209円

#### (経常外増減の部)

経常外収益	0円
経常外費用	0円
経常外増減額	0円
一般正味財産増減額	△7,477,209円
一般正味財産期末残高	146,681,070円

### 第3号議案

#### 公益目的支出計画実施報告の件

公益目的財産の確定額(171,314,841円)を公益目的事業で19年間かけて、ゼロ円とする公益目的支出計画に基づき、7年目にあたる今年度の計画額△10,345,000円に対して、実績額は△11,460,012円となり、ほぼ計画通りに推移している。

続いて、第1号案から第3号議案について、監事の金岡純二氏(富山第一銀行代表取締役会長)から「その内容は正確かつ妥当」との監査報告が行われた。

以上3議案について、異議なく満場一致で承認された。

### 第4号議案

#### 2019年度事業計画(案) 審議の件

#### ・2019年度事業方針

世界経済は、緩やかな成長を続けている。しかし、米中貿易摩擦の影響や米国

の利上げに伴う国際金融市場の動向、英国のEU離脱をはじめとする欧州の不安定な政治情勢、地政学的なリスクなどにより、先行き不透明感が強まっている。

一方、国内においては急速に進行している人口減少への対応、大都市へ人口集中、高齢化が現実のものとなり、社会全体に関わる重要な課題が山積している状況である。

このような時にこそ、富山県経営者協会が長年「企業と人」にフォーカスしてきた事業活動が、ますます重要になっており、富山で事業を営む経営者で構成する民間経済団体として、あるべき姿を自覚し、新たな行動をすることにより、存在価値を高めていく。そのために多様化する会員ニーズに対応した経営課題の研究と広報、労働生産性の向上、会員企業で働くすべての社員の能力向上を目的とする研修・セミナー等、事業活動を進め会員サービスの向上につなげていく。

1. 企業経営に必要とするタイムリーな情報の収集と提供 … (1)経営課題に関する調査研究と情報発信を行う。

(2)会員に必要な情報収集と発信を行う。(3)人事労務、環境経営、人材育成に関する相談活動の充実を図る。

2. 「企業と人」にフォーカスした委員会活動の推進 … (1)委員会の役割・目的を明確にし、タイムリーな研究・

情報発信を行う。(2)あらゆる業種・階層に応じた人材育成の研修・セミナーを企画・実施する。(3)『労働力人口減少時代における生産性向上』をテーマに研究・情報発信を行う。

3. 事業活動とサービスの幅を広げた会員相互の交流機会の支援…(1)総会、幹事会、地区懇談会を開催する。(2)会員企業の見学会とビジネス交流の機会を提供・支援する。(3)多様な交流機会を提供する。

4. 会員ニーズに沿った事業活動とサービスの提供…(1)会員訪問活動を強化し、要望やニーズを踏まえた事業活動を実施する。(2)研修・セミナーは実施後評価を踏まえて、スクラップ&ビルドを行う。(3)「働き方改革」、「ダイバーシティ経営」等、先進的事例のセミナーを開催する。

5. 民間経済団体として機能発揮と地域社会発展への貢献…(1)会員状況把握、政策提言・要望活動を実施する。

(2)行政との密な連携と相互事業を実施する。(3)経団連・他団体との密な情報連携を図る。

### 第5号議案

#### 2019年度損益予算(案) 審議の件

・損益予算書

(一般正味財産増減の部)

経常収益計 98,332,000円

経常費用計 105,161,000円

経常増減額計 △6,829,000円

(経常外増減の部)

経常外収益計 0円

経常外費用計 0円

経常外増減額計 0円

一般正味財産増減額 △6,829,000円

以上2議案について、異議なく満場一致で承認された。

### 第6号議案 理事・監事選任の件

<理事候補者> (新=新任)

金岡 克己 (株)インテック

取締役相談役

武内 繁和 武内プレス工業(株)

代表取締役社長

綿貫 勝介 トナミ運輸(株)

代表取締役社長

山下 清胤 三協立山(株)

代表取締役社長

井上 孝 Y K K(株) 特別顧問

八十島清吉 (株)タカギセイコー

代表取締役社長

稲垣 晴彦 北陸コカ・コーラボトリ

ング(株) 代表取締役会長

川西 邦夫 伏木海陸運送(株)

代表取締役社長

小林 昌行 (株)不二越 常務取締役

新) 矢野 茂 北陸電気工事(株)

代表取締役社長

新) 中西 誠 (株)トヨックス

代表取締役社長

新) 矢坂 信幸 (一社)富山県経営者協会

<監事候補者>

金岡 純二 (株)富山第一銀行

代表取締役会長

齋藤 栄吉 (株)富山銀行

代表取締役頭取

山地 清 富山信用金庫 理事長

松村 篤樹 あおぞら経営税理士法人

代表社員

以上、異議なく満場一致で承認された。

### 閉会

以上をもって、総会の議案はすべて異議なく満場一致で承認・決定され、15時30分に第74回定時総会を終了した。

## 懇親会



金岡会長



山崎副知事



山下副会長



小林理事

懇親会はANAクラウンプラザホテル富山・鳳の間で開催した。開会に先立ち、金岡会長から新会員の(株)大江鉄工、(株)不二越コムサービスの2社が紹介された。

懇親会の開会にあたり、金岡会長は、当協会の団体活動について、1985年の通信自由化後に誕生したVAN(Value Added Network)事業を紹介し、「製造メーカーが1,000社、卸売り会社が1,000社の場合、お互いバラバラに受発注業務の通信を行うと、必要な回線と機器は1,000×1,000=100万のオーダーになる。ところが、その間に中立なVAN運営会社が介在すると、各メーカー、卸はVANに接続すれば良く、その回線は、1,000+1,000=2,000のオーダーに収まる。100万対2,000、業界全体として、非常



に大きな生産性向上、コストダウンが図られることになる。経済団体の役割もこれと類似のところがあるのではないかと考える。

当協会の場合は、様々な業種の皆さまの集まりなので、各社に共通する最重要インフラに相当するものが、人、人材でないかと思う。当協会は設立以来、72年にわたり、「企業と人」にフォーカスをあて、活動を続けてきた。当協会の活動に積極的に参加いただき、相互の交流を通して、生産性向上、働き方改革の実現を達成いただきたい」と挨拶した。

来賓を代表して、富山県副知事 山崎康至氏から祝辞をいただいた。その後、山下副会長の発声で乾杯を行い、和やかな懇談が進み、小林理事の中締めをもって終了した。

# 講演会・パネルディスカッション

総会終了後、富山国際会議場3階メインホールで、株式会社日本政策投資銀行 サステナビリティ企画部 健康経営格付主幹 橋本明彩代氏から『企業価値と健康経営』～中長期的な企業成長を支える健康経営～と題して、講演をいただいた。

続いて、土肥誠太郎氏（三井化学株式会社 健康管理室 室長 統括産業医）ならびに、平井孝幸氏（株式会社ディー・エヌ・エー CHO室 室長代理）から、健康経営に関する事例紹介があった。



休憩を挟んで、講演の講師3名をパネリストとして、健康経営をテーマにパネルディスカッションが行われた。金岡会長がコーディネータを務めた。

## 講演会

### 『企業価値と健康経営』

～中長期的な企業成長を支える健康経営～

講師 橋本 明彩代 氏

(株式会社 日本政策投資銀行  
サステナビリティ企画部 DBJ健康経営格付主幹)



健康経営は、会社の中長期的な成長につながる非常に重要な戦略の1つと考えている。

#### 1. 健康経営の必要性

日本人の死因の約5割が生活習慣病に起因すると言われ、働く人が長時間過ごす職場における日々の生活習慣の積み重ねは重要だ。また、メンタルヘルスリスクに起因する労災が1件でも発生すると、会社のブランドが大ダメージを受けかねず、訴訟に発展する可能性もあり、リスクマネジメントの観点からも健康経営に取り組む必要がある。

日本は生産年齢人口が減少し、人手不足が顕在化している。また、生産性は諸外国と比較すると低い。様々な経営資源の中で従業員の重要性が一層高まっていく。

新たな働き手として高齢者を活用すると、健康リスクに向き合う必要が出てくる。生産性向上の観点からも健康経営が大きな役割を

果たす。「プレゼンティーイズム」が生産性へ大きな損失となっているという考え方がある。出勤し仕事はしているが、何らかの健康不調・障害により通常能力の60%ぐらいしか発揮できていないと、40%の損失があるという考えだ。健康リスクの高い人と低い人でプレゼンティーイズムも含めた損失を計算すると、約30万円の差があるというデータも出ている。

また、採用市場では、特に若い世代は会社を選ぶ際の選択肢が、従業員の健康や、働きやすさに配慮する点を重視する傾向にある。

国の成長戦略の中でも健康経営を位置づけ、日本再興戦略「3本の矢」の1つとして、健康寿命の延伸がうたわれている。保険者だけでなく、事業者が連携して健康経営施策に取り組むコラボヘルスも推進されている。

「健康経営銘柄」「ホワイト500」など、すぐれた大企業を表

彰する制度も広まっている。富山県でも「のぼそう健康寿命！健康づくり企業大賞」が進められ、健康経営に取り組む企業のメリットが増えている。

#### 2. DBJ健康経営格付融資の概要

当社は、財務パフォーマンスを水面下で支えるような人材育成や、環境、イノベーションといった非財務面にも比重を置いて、企業の中長期的な成長をサポートしている。その考えで健康経営にもスポットをあて、取り組み内容に応じて一部金利を優遇するなどの「健康経営格付融資」をしている。健康経営は、健康管理に加えて心身の予防的な健康面、働きやすさや働きがいの向上、この両輪がうまく回ると会社の成長につながると考える。

#### 3. 健康経営の推進ポイント

7つのポイントがあり、特に重要なのは1、3、4番目。

①健康経営はメリットが多いも

の、すぐに効果が出るものではない。経営層によるコミットメントやトップメッセージの発信、また、会社として何を目指して取り組むのかを、従業員も含めて共通理解を形成することが大事だ。

②長時間労働の是正、労働安全衛生、生活習慣病など、健康経営はテーマが幅広いため、ムリムダが生じないように、全社的な視点でテーマを推進する社内横断的な組織体制づくりが必要だ。

③社内に普及・浸透する仕組みとして、事業所ごとに推進役を置いたり、健康行動指針を作って普段から意識できるようにしたりしている例がある。企業文化や従業員の気質に合わせた楽しい施策を作ると効果的である。

④健診や問診などのデータから

自社の健康課題を把握し、会社として何を優先して効果的に取り組むかが重要だ。

⑤課題に応じて数値目標の設定など進捗管理を見える化して、継続的なPDCAを回すことが重要だ。事業所ごとに健康課題を分析し、原因を明らかにすることで効果的な施策を打ち、改善に取り組むことが可能になる。

⑥本業とリンクさせて売上高向上につなげているところもある。

⑦取り組んでいる施策を社内外に発信（戦略的な情報開示）することで、会社の成長やブランド向上にもつながる。

#### 4. 「健康経営」の可能性と課題

健康経営に取り組んでいる会社は、株式市場でも優れたパフォーマンスを挙げていたり、コミュニ

ケーションの活性化施策により離職率が下がった例もある。

健康経営の投資対象は人件費、設備、システム関連などで、そのリターンとしてプレゼンティーイズムの解消、モチベーションの向上、イメージアップなどがある。経済価値に換算して3倍のリターンがあった事例もある。

#### 5. まとめ

生産年齢人口が減少する中、従業員の健康は経営戦略として取り組むべき課題になっている。健康経営は、会社がどこを目指し、何のためにするのかを、経営層が関与し、社内で共通理解を形成することが重要だ。自社の健康課題に合った効果的な施策を実施するといった観点が大切だ。

## 企業事例紹介

### 働きたくなる職場づくり

(三井化学における事例)

講師 土肥 誠太郎 氏

(三井化学株式会社

本社健康管理室長 統括産業医)



高齢化する日本が持続可能になるためには、働く方々が定年後、地域で元気に活躍し、前期高齢者が後期高齢者を支える世界が必要であると考えます。

健康になれば長期的に労働生産性が向上し、そうすれば、さらに健康に気をつけて働くことが可能になり、さらに労働生産性も向上するというふうに、いいスパイラルとなる。社員を健康にしていくことは重要だ。

#### 1. 施策の選択

55歳から64歳の男性の死亡率で1番多いのががん、心疾患、脳血管障害とつづく。長期雇用、定年が延長する中、健全な高齢層の労働力を確保していくためには、

これらの疾患に対応することが非常に重要だ。そうすると、施策のターゲットは、がんと循環器疾患になる。これらには、医学的に十分な対抗策のエビデンス（根拠）がある。エビデンスがあるものに対して投資して、成果が出ると分かっている仕組みをきちんと活用することは大切だ。

医学や保健ではリスクが高い人に対策（ハイリスクアプローチ）をすることが多い。しかし、これだけでは、元気な人がリスクを持つことを止められない。この対策として、集団全体を健康にしていくポピュレーションアプローチが大切であり、これによってリスクのない人がリスクになることを予

防する。

したがって、リスクをコントロールすることと、みんなで健康になっていく、この2つの施策があって初めて健康管理施策、健康増進施策は成功する。

#### 2. 当社の健康経営の仕組み

当社は「レスポンスブル・ケア基本方針」を作り、労働衛生規則で、社員の健康は会社の健康に直結するというポリシーで取り組んでいる。労働衛生や健康管理についての取り組みは、経営の中で審議され、事業所でもきちんと展開する仕組みができています。

ポピュレーションアプローチ（みんなで健康になっていく施策）として、ヘルシーマイレージ合戦という健康施策をしている。運動のポイントのため、賞品を出し表彰し、インセンティブを高める。

メンタルヘルス対策の中のストレス調査は、集団分析結果をいかに活用していくかが最も重要だ。職場ごとにリスクは大きく異なる。

さらに、自分たちの組織の弱みを見つけるため、組織内の仕組みを調査する「メンタルヘルス風土調査」も行っている。組織内がうまく機能している部署からグッドプラクティスを抽出し、研修会を開いて、社内で具体的に実行されていくことが重要だ。

健康管理統計を見ると、病気によって休む日数が減っている、それにより労務費コストが削減されることになる。これらの効果は、がん検診の徹底によるがん早期発見と動脈硬化の予防（特に高血圧を中心とする）による循環器疾患の減少による。

### 3. まとめ

日本社会の将来を見据えたとき、多くの日本企業が健康経営に取り組むことにより元気な高齢者が増えて地域が活性化され、日本が続いていくことを目指す（サステナビリティ）、これが真の健康経営ではないかと思う。

## 企業事例紹介

### 経営に効く健康経営の始め方

(ディー・エヌ・エーの事例)

講師 平井 孝幸氏

(株式会社ディー・エヌ・エー  
CHO室 室長代理)



#### 1. DeNAの健康経営

2016年1月にCEO健康版である「CHO室」を立ち上げた。若い社員が多い会社なので、健康上ハイリスクの社員は少ないが、アンケートをとると、軽度のリスク（腰痛や肩こりなど）を抱えている割合が多いことが分かった。そういう人たちが「仕事のパフォーマンスが下がる気がする」と話していて、健康で元気な人を増やすことで、もっとよい会社にできると思ったのが健康経営を始めたきっかけだ。

何らかの不調で本来の力を100%発揮できない状態「プレゼンティーイズム」による損失額を算出したところ、2,000名中23.6億円にもなった。パフォーマンスを高めるために、プレゼンティーイズムを解消する取り組みに力を入れている。

この「攻めのサポート」をCHO室で担い、会社として当然やるべき健診やストレスチェックなどは健康管理室や人事総務で行っている。

他社の成功事例を行うのではなく、自社に合ったやり方を編み出

すことが重要だ。そのため、VISION「『みんなが健康であること』を当たり前にする」と、CONCEPT「楽しくワクワクするような健康づくり」を作って、前向きに取り組めるように意識して行っている。

「健康取組5箇条」は、色々な考えの人がいるので、できるだけ強制、禁止しないようにする意味合いで、「Diverse（多様性）」を入れている。「Sustainable（継続）」は、できるだけ普段からお金をかけずに、投資対効果が最大になるようなものを選んで行っている。自治体やヘルスケアのメーカーとの連携もしている。「Collaborative（連携）」も掲げていて、健康経営企業の中でも特徴的な取り組みをしている。

健康経営と言っても、すぐに社員が健康になるわけではないので、まずは意識変容や行動変容を起こし、少しずつ変わっていく。そして、こういう取り組みを行っていることを社会に発信していくことで、DeNAで働いている人たちは健康そうだねというブランディングにもなるよう、発信も大

事にしている。

#### 2. 具体的な取り組み

社内に向け、ポスター掲示で行動変容を促している。トップメッセージも大事で、できるだけみんなが読みたいと思うような会長メッセージを発信する。

食事、運動、メンタル、睡眠など、色々なセミナーを開いたり、ウェルネスエリアを新設したり、腰痛撲滅プロジェクトとして専門家に来ていただいたりしている。

健康経営で一番のお勧めは新入社員への研修。真っさらな人が多いので、一番行動変容が起きやすく、その先の生産性低下の要因を減らすことにもつながる。

社外に対しては、会社がある渋谷区と連携し、多くの企業も巻き込んで「ウェルネスシティ・コンソーシアム@渋谷」事業に取り組んでいる。そして、全国へ健康経営の普及・拡大を牽引していきたいと考えている。

#### 3. 健康経営の始め方

昨年、内閣から働き方改革と一緒に健康経営が言及され始めている。会社の規模に関係なく、やると決めたら徹底的にやり、会社の知名度を上げていく上で健康経営は有効な施策になる。ぜひ富山から、日本を代表するような健康経営企業がどんどん生まれていったらうれしい。

# パネルディスカッション

## ◆金岡克己(コーディネーター)

先ほど講演をいただき、会場の皆様を代表する形で質問します。まず、三井化学で健康経営に取り組み始めたきっかけを教えてください。

◆土肥誠太郎 3つの経緯がある。化学物質による健康障害を予防するため、産業医や看護職を置いて健康診断を自前でしていたが、社員の健康課題が生活習慣病やメンタルヘルスとなり、健康管理が中心となった。1997年に2社の合併で弊社が発足した際、健康管理を統一する必要があった。最後のきっかけは、2008年の後期高齢者の医療に関する法律ができ、健保組合が赤字になる予想が立った時、いかに効率的効果的な健康管理と健康増進施策を社内で行うかをじっくり検討した。

◆金岡 平井様は2016年1月にCH O室を設置され、その経緯と当時の経営陣の反応はいかがでしょう。

◆平井孝幸 多くの会社は人事の管轄で健康経営をされるが、評価につながるものではないからと、健康アンケートをとっても正しい情報を集められないことがあると聞いた。神奈川県黒岩知事がCH O構想を立ち上げたこともきっかけの1つだ。

取締役会では、そもそも健康経営は必要かという観点から議論され、2つの要素を示した。投資対効果についてはプレゼンティイズムによる損失額などを示して、取り組む価値を明示した。もう1つは、創業者の南場会長が家族の病気で健康の尊さを身をもって知り、一緒に働く仲間たちに元気でいてほしいという強い思いがあった。

◆金岡 労働者および経営者側での、健康経営に対する捉え方についてお聞かせください。

◆土肥 組織の視点からは、今の働き方改革の中で、勤務間インターバルのように労組側から提案されて企業が選択してきたものもある。そういう意味で、労組を含めて一緒に健

康を増進しようというのは一致しやすい部分だと思う。

◆平井 会社が社員の身になって取り組み始めたと考え始める社員が増えたと感じる。ポスターも評判がよく、かゆいところに手が届く会社だなと感じてくれていると思う。

◆橋本明彩代 働く人から見た健康経営は、内容や進め方によっては煙たがられる側面もあるのは否めない。なぜ、会社として健康経営を進めるのかという取組意義をきちんと社員に伝えるとともに、社員の健康を管理するのではなく、社員が自分の健康の重要性に気づき、自発的に健康行動をとれる、そういった機会を提供しサポートを会社がするという姿勢で臨むことが健康経営だと思う。

◆金岡 健康経営と働き方改革、この2つの関連をどう解釈されていますか。

◆橋本 関連性が高いが、アプローチが異なる。どちらも、施策を進めること自体が目的ではなく、会社としての中期戦略や長期ビジョンを達成するためのソリューションの1つとして捉えること。その上で、上位目的を共有しながら、それぞれを通じて何を達成するのかを各社毎に明確化して進めることが大切だと思う。

◆土肥 方法論としては、働き方改革は健康経営の一部だと思う。働く人を健康にし、企業価値を高める中で、働き方改革もプラスに働く。ただ、あまり厳しく働き方改革で縛ること自体は、企業の活力や活性化を落とす可能性がある。労働時間の規制、テレワーク、ダイバーシティ、そういう概念が幅広く持ち込まれることは健康経営にプラスと考える。

◆平井 生産性を高めるパフォーマンスの向上のためにあるのが働き方改革だと思う。健康経営は一人一人の軽度の健康リスクを下げることによる生産性の向上策だと思うので、私は健康経営が一番大事で、その人

たちが短期的には生産性が上がり、中長期的にも人生は間違いなく良い方へ向いていく。まずはしっかりと社員の健康をサポートすることを、働き方改革の中でも一番にやるべきだと思う。

◆金岡 最後に健康経営を進める際の工夫やアドバイスがあればお願いいたします。

◆平井 働いている人たちの悩みをアンケートをとり、しっかりヒアリングしながら、みんなが喜ぶものと、会社にとってプラスになるものを、最大公約数的に集めながら取り組むことが大事だと思う。現場の声に耳を傾けて進めていくのが、それは中小企業だけではなく、大企業も大事になってくると思う。

◆土肥 小さな企業のほうがシンプルに健康経営ができると思う。その時に大事なのは、コミュニケーション。トップが健康という視点でコミュニケーションをとると、私たちの健康に興味を持ってきているんだと思うようになる。そうなれば、健康経営はほぼできたと言える。施策を考える段階では専門家に尋ねる。そして、コストパフォーマンスとして最大効果を生み出すなら、今までの科学的エビデンスから、大腸がん検診が最もコストパフォーマンスが高い。2番目は血圧の高い方を減らすこととなっている。

◆橋本 ハイリスク者には、産業医等の専門家や保険者等の外部リソースも活用しながら対応する。予防的な観点でのポピュレーションアプローチに関しては、コミュニケーションの活性化、普段のエレベーターを階段に替えて運動するなど、まずは日々の動線上の工夫の中で織り込めることから着手すると、ハードルは高くない。

◆金岡 ありがとうございます。今回の討論が、皆様方の企業における「健康経営」推進の一助となれば幸いです。

# 理事就任のご挨拶



北陸電気工事株式会社  
代表取締役社長

矢野 茂



株式会社トヨックス  
代表取締役社長

中西 誠

この度、当協会の理事に選任いただき、誠に光栄に存じます。改めて、その責任の重さを痛感し、身の引き締まる思いでございます。

さて、最近の経済情勢につきましては、米中貿易摩擦の動向、海外経済の先行きなどに不確実性がありますが、国内における経済対策の着実な実施や開催近づく東京五輪への盛り上がり、能力増強・省力化を目的とする設備投資などにより、引き続き緩やかに回復していくものと見ております。

また富山県におきましては、県内の有効求人倍率が2倍近くで高止まりしており、雇用における人手不足感が更に強まってきております。当社が属する建設業界では、若手入職者の減少や就業者の高齢化が他産業に比べ顕著に現れるなど、業界を支える担い手不足の問題は深刻化しております。同様に、熾烈な人材獲得競争や急速な高齢化進行など、「人」に関する種々の課題を抱える会員企業の皆さまのためにも、当協会は設立以来の「企業と人」をテーマにした活動を通じ、その課題解決に貢献していかなければならないと考えております。

会員企業の皆さまのご指導・ご協力を頂戴いたしながら、微力ではありますが、皆さまのお役に立てるよう取り組んでまいりますので何卒宜しくお願ひ申し上げます。

**略歴** 1957年生まれ。神戸大学法学部卒。1980年北陸電力(株)入社、丹南支社長、執行役員経営企画部長などを歴任し、2012年常務、2015年代表取締役副社長、2018年6月退任。北陸電気工事(株)では2012年監査役、2015年取締役、2018年6月から代表取締役社長。

この度は当協会の理事に選任いただき、誠に光栄に存じます。この重責を賜りましたことを大変誇りに思う次第です。

さて、世界の情勢を一望致しますと、米中貿易摩擦やBrexitに代表される政治動向・通商問題が与える影響により、世界経済には不透明感が漂っております。4月にIMFが公表した最新の世界経済見通しでは、世界経済の2019年の成長率予測を従来予測から0.2ポイント引き下げた3.3%となりました。

日本経済もこれら世界情勢の影響を受け、戦後2番目の長期にわたる景気の拡大に陰りが見えはじめております。更には10月の消費増税を控え、その先行きに余談を許しません。一方で富山県内を見ると、県内の景気動向は緩やかな回復が続いておりますが、有効求人倍率はほぼ2倍と人手不足感が強まっており、これまで以上に「人」の重要性が増してきております。

富山県が推進する種々の経済・雇用対策や先端ものづくり産業の育成に対して、創立以来「企業と人」にフォーカスしてきた当協会の活動を更に深化させ、富山県経済の発展に資するよう、微力ではございますが、お役に立てますよう努めて参りますので、皆様のご指導とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

**略歴** 1960年生まれ。大阪商業大学卒。1987年(株)トヨックス入社、名古屋、大阪、北関東の営業所勤務を経て、1997年取締役就任。経営企画室室長、開発本部長兼購買部部長などを歴任し、2005年常務、専務、代表取締役副社長から、2014年3月代表取締役社長。

## 理事会

### ■ 4月理事会

4月22日(月)16時30分から、金岡会長はじめ理事総数11名中6名、監事総数4名中3名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

金岡会長の挨拶のあと、総会付議案件審議の件について審議し、

全員異議なく承認された。

また、役員人事について、副会長の米屋正弘氏、三鍋光昭氏の2名が退任し、北陸電気工事(株)代表取締役社長 矢野茂氏、(株)トヨックス代表取締役社長 中西誠氏、(一社)富山県経営者協会 矢坂信幸氏の3氏を新理事とする人事案が承認された。

### ■ 5月理事会

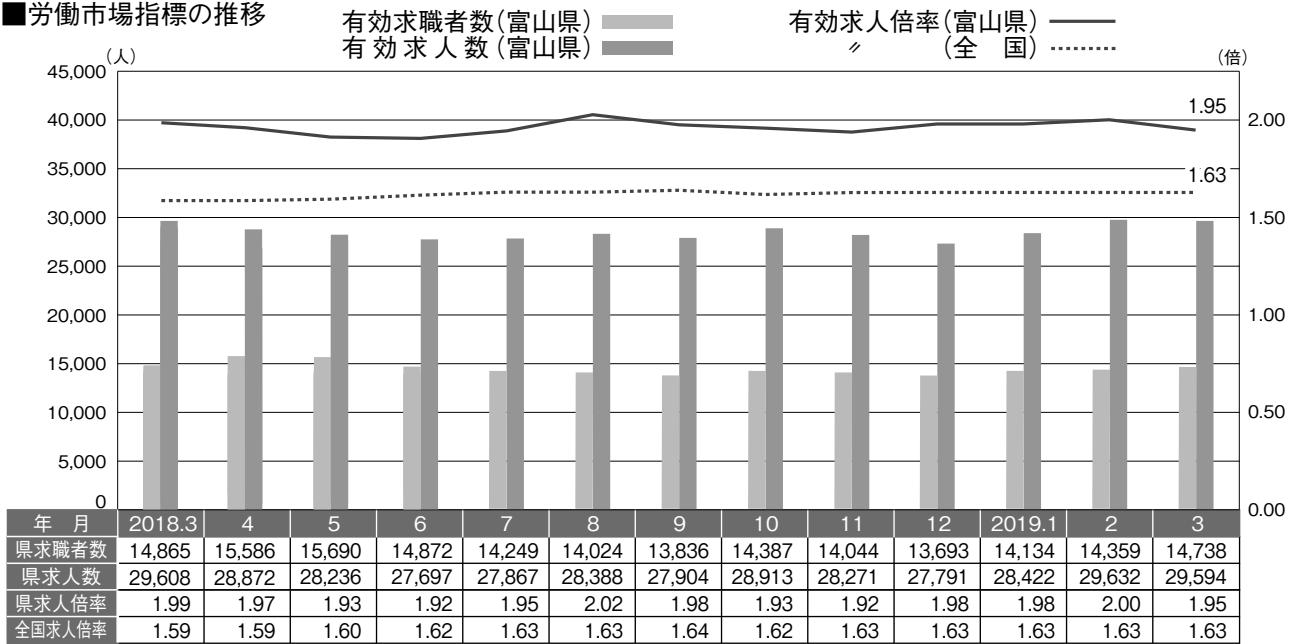
5月21日(火)15時35分から、金岡会長はじめ理事総数12名中9名、監事総数4名中2名が出席して、富山国際会議場2階会議室で開催した。

役員人事(案)について審議し、全員異議なく満場一致で承認された。



# 労働指標

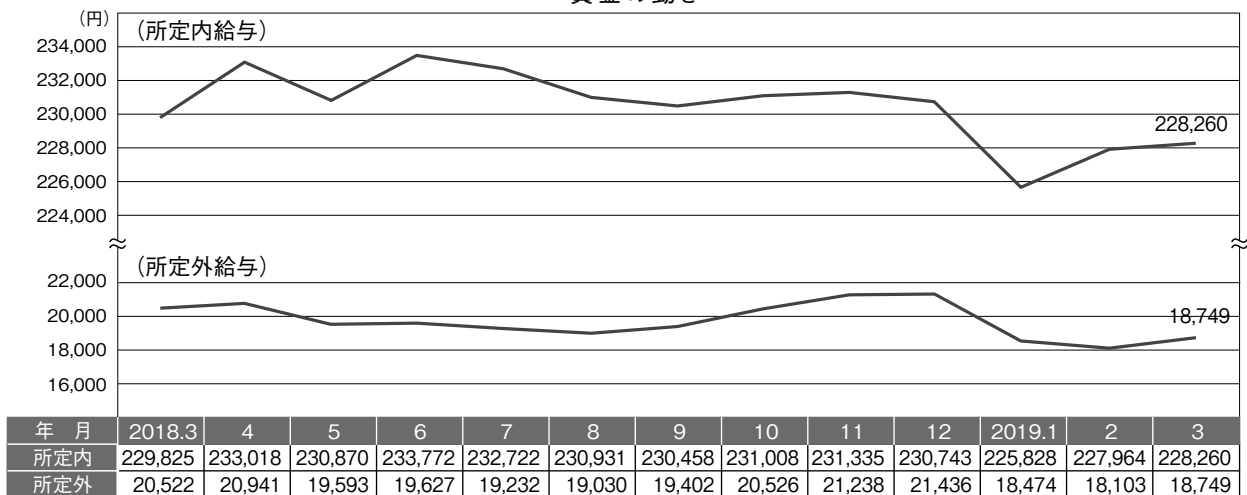
## 労働市場指標の推移



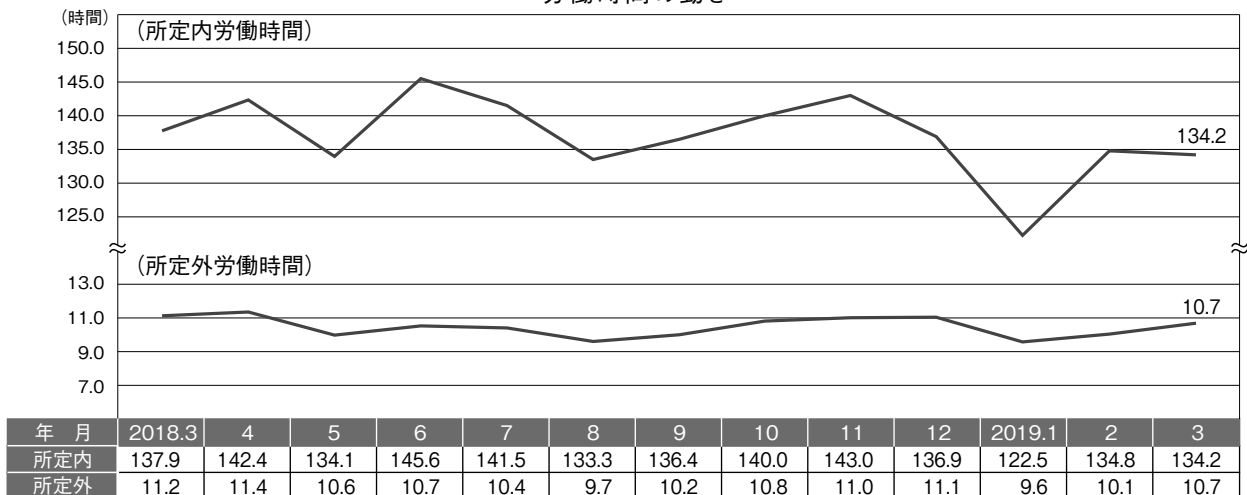
出典：富山労働局「労働市場月報」[https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei.html](https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html)

## 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>

## 2019年春季賃金改定状況調査

### 県内企業の賃金改定状況〈最終集計〉

### 138社加重平均4,865円、改定率1.86%

当協会は、「2019年春季賃金改定状況調査（加重平均）」の最終集計を取りまとめた。（表1）

県内企業138社から寄せられた回答（全て集計可能）の改定額平均は4,865円、改定率1.86%で、昨年の最終集計結果（4,472円、1.72%）と比べると、改定額は393円、改定率は0.14%増加した。

業種別にみると、製造業75社の改定額平均は5,161円、改定率は1.99%で、昨年（5,019円、1.82%）と比べると、改定額は142円、改定率は0.17%増加した。非製造業63社の改定額平均は4,186円、改定率は1.58%で、昨年（3,651円、1.52%）と比べると、改定額は535円、改定率は0.06%増加した。

（表1）2019年 春季賃金改定状況調査結果（加重平均）

〔最終集計－2019年6月5日現在〕

（一社）富山県経営者協会

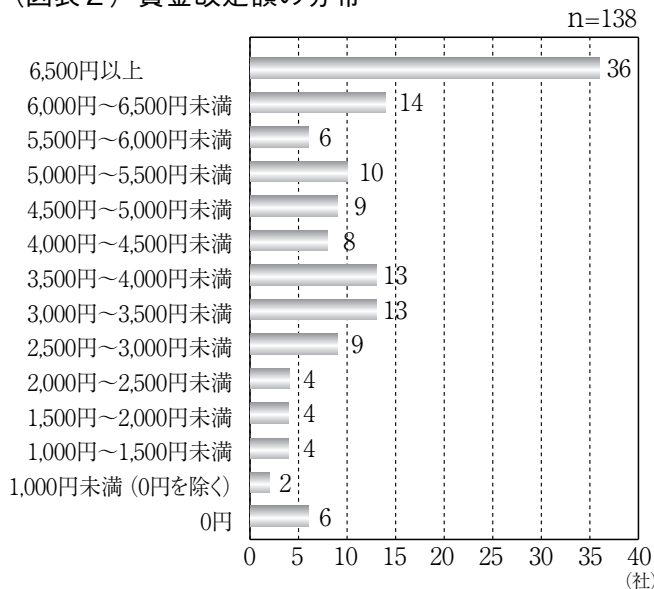
	2019年			2018年			
	社数(社)	改定額(円)	改定率(%)	社数(社)	改定額(円)	改定率(%)	
製 造 業	食料品・飲料	3	3,019	1.34	2	2,772	1.14
	織 維	3	5,708	1.93	2	3,243	1.67
	木材・パルプ・紙	5	4,830	1.55	2	2,673	1.26
	印 刷	2	3,089	1.41	3	3,033	1.42
	化 学	12	5,019	1.93	12	5,230	1.68
	プラスチック・ゴム	7	5,638	2.32	5	4,129	1.73
	鉄鋼・非鉄金属	3	5,210	2.14	4	4,221	1.56
	金 属 製 品	10	3,879	1.42	9	4,402	1.60
	汎用・生産機械器具	19	7,070	2.69	12	7,575	2.88
	電子・電気機械器具	7	3,641	1.57	6	3,752	1.60
	輸送用機械器具	2	6,739	2.67	4	5,019	1.89
	その他製造業	2	4,682	2.09	1	—	—
製造業平均	75	5,161 (4,755)	1.99 (1.95)	62	5,019 (4,962)	1.82 (1.99)	
非 製 造 業	建 設	11	7,108	2.57	14	6,980	2.67
	電 気 ・ ガ ス	2	2,015	0.73	2	2,463	0.86
	情 報 通 信	8	4,586	1.68	8	5,603	2.17
	運 輸	7	5,267	2.06	9	2,750	1.53
	卸 ・ 小 売	19	4,455	1.75	14	4,947	1.93
	金 融 ・ 保 険	1	—	—	2	388	0.14
	宿泊・飲食・生活関連	2	4,588	1.72	2	741	0.37
	学術・専門・技術サービス	6	9,937	3.74	7	4,720	1.60
	教育・医療・福祉	4	4,315	1.53	3	3,004	1.04
サービス・その他非製造業	3	3,140	1.29	2	2,615	1.12	
非製造業平均	63	4,186 (5,304)	1.58 (1.94)	63	3,651 (5,516)	1.52 (2.02)	
総 平 均	138	4,865 (5,006)	1.86 (1.95)	125	4,472 (5,242)	1.72 (2.00)	

（注）① 調査対象495社のうち、集計可能な回答のあった138社の数値である。  
 ② 平均欄の上段は加重平均、下段の（ ）内は単純平均である。  
 ③ 当該業種1社のみの場合の回答の場合は数字を伏せているが、平均には含む。

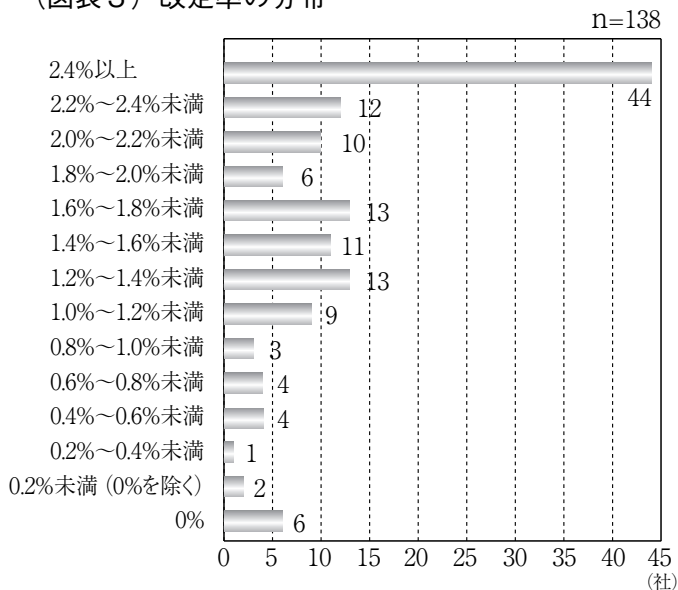
改定額の分布では、「6,500円以上」が36社で最も多く、次いで「6,000円以上6,500円未満」が14社、「3,500円以上4,000円未満」、「3,000円以上3,500円未満」がそれぞれ13社であった。(図表2)

改定率の分布では、「2.4%以上」が44社で最も多く、次いで「1.6%以上1.8%未満」と「1.2%以上1.4%未満」がそれぞれ13社、「2.2%以上2.4%未満」が12社であった。(図表3)

(図表2) 賃金改定額の分布



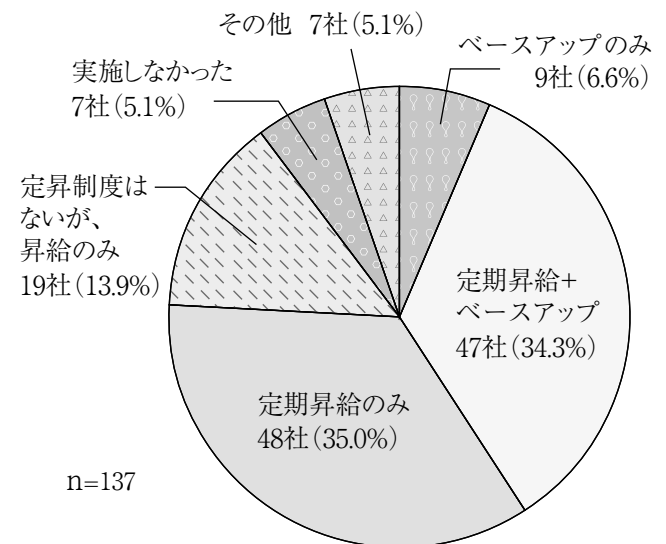
(図表3) 改定率の分布



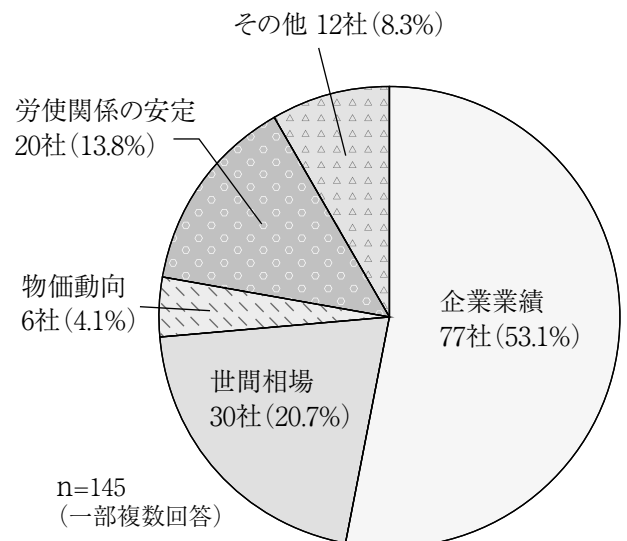
改定の実施内容では、「定期昇給のみ実施した」企業が48社(35.0%)で最も多く、次いで「定期昇給とベースアップを実施した」企業が47社(34.3%)、「定昇制度はないが昇給を実施した」企業が19社(13.9%)となっている。(図表4)

賃金改定にあたり最も重視した要素では、「企業業績」を挙げる企業が77社(53.1%)で最も多く、次いで「世間相場」が30社(20.7%)、「労使関係の安定」が20社(13.8%)となっている。(図表5)

(図表4) 賃金改定の実施状況



(図表5) 賃金改定に際して最も重視した要素



## 組織横断のチーム活動 ムダを取り仕事の価値に自信

株式会社SCREEN SPE ワークス  
代表取締役社長

藤木 達司 氏



今年4月に社名がファッセ FASSEから変わりました。沿革を教えてください。

当社は、大日本スクリーン製造（現SCREENホールディングス）が半導体製造装置の品質強化と生産技術の蓄積を目的に2005年に設立し、現在は半導体機器事業を担うSCREENセミコンダクターソリューションズのグループ会社として、半導体用シリコンウェハの洗浄装置を製造しています。業況はいかがですか。

半導体業界はここ数年、スーパーサイクルと呼ばれる超好況期にあり、当社も6期連続で増収増益を達成しました。ただ、今年は半導体の在庫調整期に入っており、製造機器の需要も一時的に下がっています。グループ内で洗浄装置を供給する協力企業は複数あり、当社の比率は1割程度ですが、こんな時こそ改善を進め、他社より高い品質とコスト意識で存在感をアピールできると考えています。

改善とは、具体的に教えてください。

大きな柱は3つあり、業績向上と、ワークライフバランス、ダイバーシティです。

### －独自の改善活動を深化－

まず業績向上へ向け、私が社長に就いた翌2014年にQCサークルを始めました。効率化や品質管理を図るだけでなく、ベテランと若手が一緒のチームで話し合うので、若手を育てる良い活動です。富山県は先進企業が多く、経営者協会を含めて色々な会社から取り組みをオープンに学ばせてもらっています。毎年、社内大会を開いて活動発表し、社長賞のチームは全国大会に参加しています。

### ・Gengeプロジェクト

2016年から、頭から尻尾まで食べられる、ムダのないゲンゲの干物にちなんで、「Gengeプロジェクト」と名付けた生産性向上活動に取り組んでいます。

その1つはVJ（バリュー・ジャッジメント）活動。専用ツールを使い、1つの仕事に費やした工程を記入します。書き出したプロセスを、目的の作業のバリューと、準備や調整などのノンバリューに色分けし、ノンバリューの時間をゼロに近づけ、バリュー率を上げるのです。フォークリフトの運搬作業や総務の勤怠管理などを実際に分析すると、過去の習慣によるノンバリューの動きが多く、大幅に仕事を短縮できました。

また、IE手法も導入し、組立作業を撮影して分析したところ、4人で3時間かかっていた仕事を28%削減することができました。

こうした改善点が昨年だけでも100以上あり、7,000時間の削減につながりました。

さらに、工場内や事務所のフロ

アバリュも分析し、装置や棚、デスクのスペースなどを見直して、有効面積2,400㎡の内、158㎡を空けることができました。そのスペースを利用し、新たに年間14億円の売上げが生まれました。

#### ・ホタルイカ経営とQCDSME

昨年からは、部門別収益の向上に取り組んでいます。いわゆるアメバ経営ですが、1人1人が経営者意識を持って光ってほしいと、「ホタルイカ経営」と呼んでいます。イカの黒づくりにちなみ、「黒字づくり」の願いも込めています。

さらに、部門別の取り組みを社内全体に広めようと4月から、QCDSMEのプロセス管理と、組織を横断したチーム活動も始めました。課ごとにQ(品質)、C(コスト)、D(納期)、P(生産性)、S(安全)、M(モラル)、E(環境)の担当者を決めて、課内で改善に取り組むとともに、各担当者が課を越えてクロスファンクショナルに集まったチームで、それぞれの取り組みを話し合っています。

### －働き方改革推進で表彰－

2月に県の「働き方改革推進企業表彰」で知事賞を受けられました。

はい。特に次の3点を評価いただきました。改善活動が進み、会社業績が向上している。残業が減っても向上した収益を社員に還元する仕組みができています。記念日

#### 略 歴

1958(昭和33)年4月、京都市生まれ。81年大日本スクリーン製造(株)(現株SCREENホールディングス)入社。海外展開の営業部長から、2005年台湾のグループ会社社長に就任。09年FS(ポストセールス)事業部部長、12年彦根事業所生産統括部副部長を経て、12年株FASSE(現株SCREEN SPEワークス)常務、13年4月から社長。



休暇の仕組みができています。

改善活動は先に述べた通りですが、残業については、全員30時間以内の目標を掲げました。全体平均は15時間位ですが、人によってバラツキがあります。ノンバリュの仕事の削減でかなり減りますが、属人化している仕事は標準化して他の人もできるように取り組んでいるところです。

有給休暇は100%取得を目標にしています。パートさんの提案を基に昨年、誕生日などの記念日休暇の事前申請を始めました。申請通りに休めるよう、休暇の2週間前に本人と上司にメールが届くようにしています。

**残業時間が減ると給料が減るという見方もあります。**

改善で生まれた収益は賞与で還元します。人事考課もありますが、コストダウン、売上げの確保、残業時間の削減を分析し、1人当たりの営業利益を明らかにし、収益を還元する仕組みづくりをしています。理想は、早く帰宅できて、給料はそのままを目指しています。

私が赴任した時は「技術と努力で頑張ろう」といった雰囲気でしたが、改善活動が定着し、ムダが減ると、価値ある仕事をしているという自信につながっています。

**ダイバーシティについては？**

色々な立場の人を支援する制度を整えています。パートから正社員になって働きたいという人は、

パート勤務を1年経験し、QC検定を合格した人を登用するようにしています。また、パートのままでも「バリュパート」という高時給の制度も設けました。改善提案や生産性の高さを判断して部長が推薦し、面接を通して時給のアップを決定します。

社員アンケートでは、フレックス勤務の要望がありました。工場なので難しい点がありますが、育児や介護のタイミングで導入できないか検討中です。

**女性の比率はどのくらいですか。**

組立作業はパートの女性を中心ですが、社員の女性比率は19%です。2030年には40%に引き上げ、現在2人の女性管理職も22人を目標にしています。そのためにも将来的に、託児所の設置や快適な食堂、また新人社員がものづくりの楽しさを学べる「モノづくり遊園地」など、インフラを整えたいと夢を描いています。

**座右の銘を教えてください。**

「全員野球」です。社員が明るく元気に仕事ができ、みんなに自慢できる職場をつくり、お客様の満足を獲得し、社会に貢献する「三方満足」の会社づくりを続けていきます。

#### 会社概要

##### 株式会社SCREEN SPE ワークス

設立：2005(平成17)年  
所在地：高岡市岩坪23番25 岩坪工業団地  
資本金：9,000万円  
事業内容：半導体製造装置(洗浄装置)の組立、検査、搬入、据え付け  
従業員数：254名(2019年4月現在)  
売上高：137億円(2018年3月期)  
事業所：能町工場、彦根工場  
グループ社：(株)SCREENホールディングス(株)SCREENセミコンダクターソリューションズ  
URL：<https://www.screen-wk.co.jp>

# 事業活動報告

2019年4月9日～6月7日

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加人数
会 議	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	4月9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	4月22日(月)	タワー111ビル3階会議室	7名
	理事会		4月22日(月)	富山経協・研修室	9名
	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	5月16日(木)	タワー111ビル3階会議室	7名
	第74回定時総会		5月21日(火)	富山国際会議場	185名
	理事会		5月21日(火)	富山国際会議場	11名
	講演会・パネルディスカッション・懇親会		5月21日(火)	富山国際会議場 ANAクラウンプラザホテル富山	337名
	人事・労務政策委員会「定例委員会・見学会」	人事・労務政策	5月23日(木)	協和ファーマケミカル(株)	13名
	環境委員会「県との情報交換」	環境	6月7日(金)	富山経協・研修室	30名
	環境委員会「定例委員会」	環境	6月7日(金)	富山経協・研修室	19名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	品質管理入門講座<基礎編>	品質管理	4月10(水)・18・25日(木) 5月9日(木)	富山経協・研修室 タワー111ビル スカイホール	44名
	人事・労務管理セミナー<第1回>	人事・労務政策	4月19日(金)	富山経協・研修室	16名
	営業力基礎セミナー	教育	4月23日(火)・24日(水)	富山経協・研修室	21名
	管理職マネジメント研修	教育	4月11日(木) 5月10日(金)～11日(土)	富山経協・研修室 インテック大山研修センター	21名
	職場リーダー基本コース【A日程】	教育	5月14日(火)・15日(水)	富山経協・研修室	31名
	職場リーダー基本コース【B日程】	教育	5月16日(木)・17日(金)	富山経協・研修室	28名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	5月23日(木) 6月6日(木)	富山経協・研修室	24名
	仕事の基本「報連相」セミナー	教育	5月28日(火)	富山経協・研修室	47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	6月4日(火)	富山経協・研修室	35名	

## 委員会活動

### 人事・労務政策委員会

#### ■幹事会

4月22日(月)、八十島委員長はじめ幹事7名が出席し、タワー111ビル3階会議室で開催した。

八十島委員長挨拶の後、2委員の交代が報告され、新幹事が挨拶した。事務局より①委員の交代、②講座・セミナーの開催結果と開催予定、③研究部会新規部会員の募集申込結果について報告した。

今後の事業活動として、①5月

定例委員会は5月23日に協和ファーマケミカル(株)を訪問し、施設見学、定例委員会等を実施する。②8月定例委員会は、経団連から講師を招き「働き方改革」推進に関する最新情報を確認する講演会を実施する。また、大学等との情報交換実施時期等について審議予定。③第3回(12月開催)または第4回(2月開催)のいずれかの定例委員会では富山県共催「講演会」を、



「中小企業の働き方改革サポート事業」を活用し「働き方改革推進コース」にて進めることとした。以上について審議の上決定した。

## 委員会活動

### ■ 企業見学会・定例委員会

5月23日(木)、協和ファーマケミカル(株)で、八十島委員長はじめ13名が参加して開催した。

第1部の見学会では、働き方改革等の内容を含めて会社概要の説明を聞いた後、製造工場を見学し、製造工程について説明を頂いた。質疑応答では、多岐にわたる質問

が活発に出され、それに対し、懇切丁寧な説明があった。

第2部の定例委員会では、八十島委員長挨拶の後、役員および委員の交代を報告した。今後の事業活動については、4月22日(月)に開催した幹事会での決定事項を報告し承認を得た。



## 品質管理委員会

### ■ 幹事会

4月9日(火)、谷川委員長はじめ幹事10名が出席して富山経協・研修室で開催した。

谷川委員長の挨拶後、2019年度の具体的な事業活動を協議した。今後の定例委員会については7月と2月を見学会形式に、9月と12月をグループディスカッション形

式にすることとし、①企業見学会の候補先、②グループディスカッションのテーマを審議した。さらに、県外企業見学研修会については愛知県を中心に委員長と調整の上で決定することとした。また、講座・セミナーの担当委員については、希望調査の結果を確認し、了承された。



## 環境委員会

### ■ 定例委員会

6月7日(水)、定例委員会に合わせ講演・情報交換会を開催した。

第I部の講演・情報交換会は江田副委員長はじめ30名が出席し、富山経協・研修室で開催した。

富山県生活環境文化部から、環境政策課廃棄物対策班主任 鳥山康成氏と、主幹・地球環境係長 森友子氏、環境保全課指導係主任 武藤章裕氏と、水質保全係技師 小林史明氏の4人を招き、『世

界で最も美しい湾クラブ』世界総会に向けた海岸漂着物対策等について』、『富山県の地球温暖化対策の取組みについて』、『土壌汚染対策法の一部改正について』、『「世界で最も美しい湾クラブ」世界総会に向けた水環境保全活動について』と題し講演を行った後、情報交換した。(講演要旨は16頁掲載)

第II部の定例委員会は江田副委員長はじめ19名が出席し、同室で開催した。副委員長挨拶の後、



2019年度事業計画の説明と今年度の企業見学と環境保全活動の予定について審議した。

## 経営企画・IT委員会

### ■ 定例委員会

5月16日(木)、牧野委員長はじめ委員7名が出席して、タワー111ビル3階会議室で開催した。

牧野委員長の挨拶後、2019年度の事業計画について審議した。8月のセミナーは、富山県の「中小企業の働き方サポート事業」と連

携し、健康経営をテーマに共同開催することを決めた。また、経営課題調査のテーマは、「人手不足解消施策～外国人、AI・IoT、定年延長等～」とした。第2回次世代経営者セミナーは、昨年度の評価やアンケート結果を基に展開方法を検討することにした。



### 環境委員会「富山県との情報交換会」(講演要旨)

#### 海岸漂着物対策等について

富山県 生活環境文化部  
環境政策課 廃棄物対策班 主任 鳥山 康成

本年10月に開催される「世界で最も美しい湾クラブ」世界総会では、環境保全等の取組みも世界に発信します。

県内の海岸漂着物の約8割は県内で発生したものであり、その削減には、身近な場所での清掃活動やプラスチックごみ等の3Rが重要となっています。このため、県では世界総会直前の海岸一斉清掃の開催や、ごみ拾いの様子を発信できるスマホアプリ「ピリカ」を用いた清掃活動の促進のほか、使い捨てプラスチック等の削減意識調査など、プラごみの削減に向けた取組みを進めます。

また、食品ロス削減に向け、食品ロスモニター調査の実施や手付かず食品を使った料理写真の募集などの家庭系の取組みのほか、事業系の取組みとして、納品期限や販売期限に関する1/3ルール等の商慣習の見直しを促進します。

県では、県民、事業者、民間団体等と連携を図りながら、海岸漂着物対策等の取組みを一層推進してまいりますので、皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

#### 富山県の地球温暖化対策の取組みについて

富山県 生活環境文化部  
環境政策課 主幹・課長補佐  
地球環境係長 森 友子

平均気温や桜の開花期間を解析すると、本県でも温暖化の傾向がみられます。

2020年以降の枠組みを定めた「パリ協定」の発効や国連「持続可能な開発目標(SDGs)」などを背景に、国においては2016年に地球温暖化対策計画が策定され、昨年には気候変動適応法が成立するなど、“緩和と適応”の両面からの対策が進んでいます。

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CO<sub>2</sub>排出原単位の悪化や世帯数の増加等もあり、排出量削減は進んでいません。現在、「とやま温暖化ストップ計画」の改定作業中であり、2030年を目標年度として一層取組んでいくこととしています。

具体的には、小水力や地熱など再生可能エネルギーの導入推進、全国に先駆けたレジ袋無料配布廃止やエコ・ストア制度の推進に取り組んでいます。また、家庭での環境チャレンジ10や中小企業向けのエコアクション21などの事業も実施しており、経済界の皆さんにも一層のご協力をお願いします。

#### 土壌汚染対策法の一部改正について

富山県 生活環境文化部  
環境保全課 指導係 主任 武藤 章裕

土壌汚染対策法の一部を改正する法律(平成29年法律第33号)が平成29年5月19日に公布され、平成31年4月1日から全面施行となりました。主な改正の概要は以下のとおりです。

##### 1 土壌汚染状況調査の実施機会の拡大

以下の土地について、900㎡以上の形質変更を行う場合は、土壌汚染対策法に基づく県(富山市内にあつては富山市。以下同じ)への届出と土壌汚染状況調査の実施が必要となります。

- ・土壌汚染対策法第3条第1項のただし書き確認を受け、土壌汚染状況調査の一時的免除を受けている土地
- ・水質汚濁防止法に基づく有害物質使用特定施設が設置又は廃止された工場・事業場の敷地

##### 2 要措置区域での汚染除去等計画の提出

汚染状態が基準に適合せず、健康被害のおそれがあるとして要措置区域に指定された土地の所有者等は、汚染の除去等の措置、着手・完了予定時期等を記載した汚染除去等計画を県へ提出することとなります。

事業者の皆様におかれては、汚染土壌による健康被害の未然防止等を図るため、土壌汚染対策法の円滑な施行と土壌汚染対策の推進にご協力くださるようお願いいたします。

#### 「世界で最も美しい湾クラブ」世界総会 に向けた水環境保全活動について

富山県 生活環境文化部  
環境保全課 水質保全係 技師 小林 史明

本県は、環境省の「名水百選」に全国最多の8箇所が選定された清らかな湧水や「世界で最も美しい湾クラブ」に加盟している魅力あふれる富山湾など、すばらしい水環境を有しています。一方で水質汚濁事故の未然防止や海岸漂着物の発生抑制、魅力ある水環境を将来に引き継ぐための人材の確保などが課題となっています。

このため、本県では、県民・事業者・行政が一体となって水質汚濁事故対策の強化や富山湾の水質保全活動の促進・PRなどに取り組んでいます。

こうした中、本年10月に本県で開催される湾クラブ世界総会に向けて、事業所周辺の清掃活動など工場・事業場による美しい富山湾を守る自主的な取組みとして「プラスワン統一アクション」を展開しています。県民総ぐるみで本県の水環境を将来に渡って引き継いでいくため、皆様にはこの取組みへのご理解と積極的なご参加をお願いします。



階層別研修

■管理職マネジメント研修

昨年9月10日(月)、インテック大山研修センターで開講した第11期「管理職マネジメント研修」は、5月11日(土)に3回の合宿を含む12日間の日程を終えて閉講した。参加した会員企業の幹部候補者21名全員が修了した。

最終回では、2月から4か月間にわたり行ってきたグループ研究の成果を発表し、当協会矢坂事務局長が講評した。また、(株)能作代

表取締役社長能作克治氏から経営者講話をいただき、管理職に求められる役割について学んだ。

講義では、管理職として抱えている問題・課題について「部下育成」「モチベーション」「コミュニケーション・チームワーク」「タイムマネジメント」「管理者の自己啓発」の5テーマでワークショップを実施して問題意識と解決の方向性を共有し、羽田野講師よりフィードバックが行われた。最後に修



了証と記念品の授与を行った。今後は同期会を開催して引き続き、交流を深める。



参加者NOTES

「管理職マネジメント研修」を受講して

株式会社スカイインテック トリプルワン支社  
リアルエステート部長

門 秀也



講師の羽田野先生は、受講者一人ひとりを本当によく見ていらっしやった印象があります。講義のプログラムのみに留まらず、受講者ごとに寄り添ったお話しをいただきました。知識や経験だけではなく、一人ひとりとの対話が大切なことが身をもって感じました。

富山日産自動車(株)の白倉三喜様と(株)能作の能作克治様の講話では、会社が今に至るまで、また、これからのビジョンをお話しいただきました。ご自身の経営者としての

半生ともいえるお話しで、一つひとつの言葉に重みを感じました。

講義や講話での学びも多くありましたが、グループワークやディスカッションでの対話は、非常に印象深いものでした。皆さんそれぞれが異なる経験をお持ちの中、対話で生まれる共感や新たな気づきがあり、多くの生きた学びがありました。研修の最後にはひとつのチームのような一体感がありました。

また、研修会場は「インテック

ビル(タワー111)」と「インテック大山研修センター」でしたが、何れも弊社が運営管理を行っている施設でした。受講者の中には「この研修で初めて利用したが、良い施設なので自社の研修でも利用を考えてみたい」というお声や、施設に興味や良い印象を持っていた話もお聞きし、施設を管理する者として嬉しく大変励みになりました。普段から“施設をご利用の皆さまに、安心・安全で満足いただける環境を提供すること”を心がけていますが、その気持ちが益々高まりました。

個人的には、学びと共に自身の仕事への意欲もいただけた研修でした。この研修での経験や人脈を大切にして、これからの仕事に取り組んでいきたいと思えます。

■職場リーダー基本コース

5月14日(火)・15日(水)のA日程に31名、5月16日(木)・17日(金)のB日程に28名が参加して富山経協・研修室で開催した。本研修は、職場リーダー・リーダー候補者を対象に、「仕事と人のマネジメント」「コミュニケーション」に必要な理論・スキルについて学ぶことをねらいで開催した。

(公財)日本生産性本部主席経営コンサルタントの木下耕二講師は、グループ演習を通じてコミュニケーションスキルの理解を深めた上で、事前課題(事例研究)を用いて職場リーダーとしての立場と役割を解説した。また、業務の管理・協働について講義し、参加者は自身を振り返りながら基礎知識やスキルを習得し、理解を深めた。



最後に研修での学びや自己課題を明確化し修了した。



参加者NOTES

「職場リーダー基本コース」を受講して

AWS株式会社 ソリューション本部  
第2ソリューション部 薬師 航太



リーダー経験がない私でも理解しやすく、非常に実用的な講義内容でした。

研修では、業種や年代が異なる6人で1グループとなり、ディスカッションなどを行いました。最初は各々緊張した面持ちでしたが、自己紹介演習がはじまり、1人、2人と順に話すに連れ、グループ内に笑みがこぼれました。たちまち話しやすい環境に変化し、その後のディスカッションでも活発に意見が飛び交い、円滑に演習を進めることができました。

この体験により、まず自分に必要だと感じたことは、「コミュニ

ケーションスキル」です。自身の勤務を振り返ってみると、部下とは「仕事のコミュニケーション」はとれているが、「雑談的なコミュニケーション」は足りていないと感じました。今後は、働きやすい職場となるよう意識しながらコミュニケーションをとっていきこうと思います。

次に、「P D C Aの活用」の講義では、組織でP D C Aを実践することで業務の「普通」の水準を上げる、仕事をレベルアップする効果があることを勉強しました。なかでも、「目的・目標があつてこそP D C A、個人ではなく組織全

体で行う」という内容に魅かれました。今まで、部下に業務を依頼する際は、「何時まで」という目標しか伝えておらず、強制するような印象を与えていたかもしれません。講義を聴いて「なぜ何時までにやらなければいけないか」という目的も伝えることで、業務に取り組む姿勢が変わることを実感しました。P D C Aは業務を管理する立場になるうえで、習慣づけるべき必要な能力であると改めて理解しました。

2日間の研修を通して、これまでは個人として目標を達成すればよかったが、チームで目標を達成することに貢献するという俯瞰的な見方、意識に変わりました。一人ひとりに目を向けて人間性や能力を理解し、その人に適した業務、コミュニケーション、教育ができるよう、自身が変化し考えながら行動していこうと思います。

共 通

■仕事の基本『報連相』セミナー

5月28日(火)、新入社員および若手社員47名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(株)フォーワン代表取締役羽田野正博氏から、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、T P Oに合わせた報告、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、5 W 2 H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。



■好印象を与えるコミュニ

ケーション力向上セミナー

6月4日(火)、35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福田僚子講師は、「好印象を与えるコミュニケーション力を習得」するため、ホスピタリティの知識に加え、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。演習ではロールプレイングを取り入れ、バーバル、ノンバーバル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。

## 労務管理

### ■人事・労務管理セミナー<第1回>

4月19日(金)、「ダイバーシティマネジメント研修 ～多様な人材のもつ能力を最大限に引き出す～」と題して、16名が参加し、富山経協・研修室で開催した。

講師の(公財)日本生産性本部経営コンサルタント黒田和光氏は、ダイバーシティ2.0ガイドラ

イン等の概要を説明した上で、活動を強める「エンゲージメント」や「異文化コンピテンシー(異なる文化の下で発揮される認知・情報・行動能力)」「チームワーク」等について、経験談を交えながらグローバルな視点で紹介した。参加者は、講義と演習、2人1組でのワーク等を通じて意見交換し、価



値観の違いやコミュニケーションの大切さ等を学んだ。

## 営業

### ■営業力基礎セミナー

4月23日(火)・24日(水)、21名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(公財)日本生産性本部主席経営コンサルタントの小林定夫氏は、顧客ニーズが高度化する中で潜在している顧客の考えや気持ちを正しく理解し実現・解決する

「提案力」がますます重要になっているとした上で、①営業パーソンの使命と役割、②顧客の購買行動と営業プロセスの関係について講義。③自社と顧客をつなぐ日々の営業活動では、初回訪問・継続訪問、商談段階の営業プロセスを、ケーススタディを用いたグループ討議と、ロールプレイングによる



実践演習を通じて、さまざまな視点・考え方を学んだ。

### 参加者NOTES



勝星産業株式会社  
営業部

前田 大地

### 「営業力基礎セミナー」を受講して

今回のセミナーではロールプレイングをメインに実践的な営業としての知識を多く学ぶことが出来ました。4～5人のグループに分かれてそれぞれの考えを出し合い、その意見を共有することで自分にはなかった考え方を学ぶことが出来たことが、今回のセミナーでの大きな収穫かと自分は考えています。

講義の中で一番興味を引かれたことは、SWOT分析に基づいて取引先の求めているものを導き出し提案を行っていくというものでした。今まで抽象的にとらえて提案をしていたところにも、相手のニーズを導き出すことで、より具体性のある提案を行っていくようになるかと思えます。今まで知識としては知っていましたが、それを営業活動に役立てていこうとはあまり考えていなかったのでもいい勉強になりました。

まだ営業としては駆け出しですが、ここで学んだ知識を生かし、自信を持って営業を掛けて行けるように自分のスタイルを確立させていきたいと思えます。



勝星産業株式会社  
営業部

和田 直子

私は昨年9月に入社し、1月に前任から担当を引き継ぎました。営業として右も左も分からないまま、お客様と商談をする上司の姿を見つ、とにかくお客様の元に足を運ばなければと焦りを感じていました。今回、営業力基礎セミナーに参加したことで得たことは、スケジュール管理やタスク管理です。今ご利用いただいている商品のサイクルや予算立ての時期の確認だけでなく、お客様のスケジュールに合わせた商品管理や提案ができていないことに気がきました。

また、「業績が伸び悩んでいる社員」について考える場がありました。私は担当営業がどれだけ頑張るかによって業績が伸びるかが決まるとしか考えていませんでした。もちろんその大前提の下、伸び悩んでいるときは、上司に同行してもらい、担当者の上の方と会うことは思いつきませんでした。

セミナーで学んだことを生かして、これからも頑張りたいです。

品質管理

■品質管理入門講座<基礎編>

4月10日(水)から5月9日(木)まで全4日間の日程で、44名が参加して富山経協・研修室で開催した。

講師にはM&P研究所とやま所長の竹村稔氏を迎え、初めて品質管理を学ぶ人を対象に、より効果的に改善を進めるために不可欠である「品質管理」の考え方と、問題

の発見・解決に役立つQC7つ道具の使い方について、講義と演習を通じて学んだ。

最終日は会場をタワー111・スカイホールに移し、総合実習として「紙飛行機を遠くに飛ばそう!」をテーマに、紙飛行機をどうしたら遠くに飛ばすことが出来るかを、3回の講義で学んだ品質管理手法を用いて要因解析をしながら



小集団活動で取り組んだ。最後に修了試験を行い、受講者全員が無事、修了書を手にした。

参加者NOTES

「品質管理入門講座<基礎編>」を受講して

立山電化工業株式会社  
品質保証部

小橋 めぐみ



品質管理の基本、QC的もの見方・考え方、QC七つ道具などを、講義と演習を通して学ぶことができました。

品質管理の手法の表やグラフはこれまでも実務で使用しているものもありましたが、パソコンで作成することがほとんどでした。演習では実際に電卓で計算し、手書きすることにより、グラフや表の意味や目的、活用方を理解しながら身につけることができました。

講義中にはいろいろなグループ演習があり、どの演習でもグループ内で意見を出し合い、解答を全

員一致で出すというスタイルでした。ディスカッションを行うことにより、一人では答えが出ないことも、多くの人達の意見を取り入れることで、解決の方向性が見えてくるのだと感じました。また、自分と意見の違う人達に、どのように自分の意見を聞いてもらえばよいかを考えることにより、コミュニケーション力のアップにもつながったと思います。

最終日には「紙飛行機を遠くに飛ばそう」をテーマに、前の3日間で学んだ、QC手法、QC的もの見方・考え方をフル活用し、

グループでディスカッションしながら、活動計画から標準化、反省と今後の進め方まで、QCストーリーにそって問題解決に挑みました。今まで他社様のQCサークル発表を傍聴したことはありますが、自分で実行したことはなく、あんなに難しいことは自分には無理だろうと思っていましたが、実際グループで挑戦してみると、思いのほか楽しく、スムーズに進み、達成感を覚えました。

今回、品質管理の基本をしっかり学ぶことができ、QC的問題解決の楽しさも感じることができました。講師の先生は毎回、前回の復習の時間を設けてくださり、都度スムーズに講義に臨むことができました。私にとってはとても良い経験となり、今後もこの経験を生かし品質管理の業務に努めていきたいと思っています。

■実践しながら学ぶ

統計的手法活用講座

5月23日(木)から11月28日(木)までの15日間の日程で、富山経協・研修室を会場に、11社24名が参加して開講中である。

本講座は、品質管理・生産技術・開発等を担うスタッフ・技術者を対象に、問題解決に必要な統計的品質管理(SQC)の手法を学び、

職場での問題解決を図るべく、上司とキャッチボールの上で職場の問題をテーマに選定し、カウンセリングを受けながら、実践的な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。

初日は、品質管理概論の講義に加え、他企業の受講生と仕事の内



容、進め方などを意見交換し、人的交流を図りながら真剣に学んだ。

# 会員の動き

(50音順)(敬称略)

## ■ 代表者の変更

### 株式会社 北日本新聞社

代表取締役社長 駒沢 信雄 (前: 忠田憲美)

### 株式会社 K E C

代表取締役社長 中川 雅弘 (前: 宮下敏雄)

### 株式会社 伸栄商会

代表取締役社長 杉木慎一郎 (前: 杉木泰博)

### ジャパンメディック株式会社

代表取締役社長 前田 和也 (前: 前田康博)

### 税理士法人 すずかぜ

代表社員 松永和歌子 (前: 石原知二)

### ダイヤモンドエンジニアリング株式会社

代表取締役社長 向井 貴彦 (前: 原 義人)

### テクノメタル株式会社

代表取締役 磯部 琢哉 (前: 澤田哲郎)

### 株式会社 富山県人社

代表取締役社長 高島 一誠 (前: 高島 誠)

### 株式会社 パナケイア製薬

代表取締役 山本 圭一 (前: 萩原彰人)

### ビニフレーム工業株式会社

代表取締役社長 新夕 秀典 (前: 石倉昭裕)

### 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 (前: 川合雅之)

### 富士ゼロックスマニュファクチュアリング株式会社

富山事業所  
事業所長 原 敬 (前: 田外 太)

### 株式会社 富士薬品 生産事業本部

生産事業本部長 山本 圭一 (前: 萩原彰人)

### 菱光商事株式会社

代表取締役 長久 誠 (前: 水牧 博)

## ■ 所在地変更

### 砺波工業株式会社

砺波市中央町1番8号 (前: 砺波市中央町3番21号)

### 株式会社 ヒラ・テック

富山市八幡492-1 (前: 富山市中沖534)

## ■ 社名の変更

T S K 株式会社 (旧: ティ・エス・ケイ株式会社)

## ■ ご逝去

ご冥福をお祈りいたします。

### リードケミカル株式会社

代表取締役会長 森 政雄 氏

春の叙勲ご受章おめでとうございます

旭日単光章

北星ゴム工業株式会社

代表取締役会長 米屋 正弘 氏



表紙の花

ハンゲショウの花と葉

(富山県中央植物園 中田政司)

## 七十二候「半夏生」

春分や立夏など、1年を24等分して半月ごとの季節の変化を表す名称をつけたものが旧暦の二十四節気(にじゅうしせっき)です。これらをさらに3等分して5日ごとの気象の動きや動植物の変化を示したものは七十二候(しちじゅうにこう)と呼ばれていますが、もともと中国で考案されたものなので、日本の季節に合うよう修正されたものが現在では使われています。

1年で最も日が長くなる二十四節気の「夏至」は、2019年は6月22日で、期間としては7月6日までですが、その末候(7月2日~6日)の七十二候を「半夏生」といいます。七十二候は短い漢文で表すため「はんげ しょうず」と読み、意味は薬用植物の半夏(ハンゲ=カラスビシャク)が生える季節を表します。

## 白い葉は緑色に変化

説明が長くなりましたが、表紙の植物は、この「半夏生」の頃に花を咲かせることから名づけられたというハンゲショウです。ただこれについては異論もあり、花が咲く頃の上部の葉は半分が白いことから、半分化粧したように見える「半化粧」が名前の由来だとも言われています。

ハンゲショウは本州以南の湿地に生え、東アジアに分布しています。民間薬「十薬(じゅうやく)」として有名なドクダミと同じドクダミ科の植物で、花期には特有の匂いがあります。茎の先数枚の葉の上面は白く、穂状に咲く花びらのない小さな花に代わって昆虫の目印となります。不思議なことに、花が終わると白い葉は緑色に変化していきます。

ドクダミの花▶



## 西部地区会員懇談会

7月5日(金) 16時～19時

場所：ホテルニューオータニ高岡 4階 鳳凰  
(高岡市新横町1番地 電話(0766)26-1111)

16:00～17:30 講演会

テーマ：「Diversity for Growth」の実現に向けて  
～多様な「人材」の活躍と「両立支援」「働き方改革」の取り組み～講師：損害保険ジャパン日本興亜株式会社  
人事部 ダイバーシティ推進グループ

主査 立花 一元 氏

17:40～19:00 懇親会

## 事業予定

2019年6月17日～8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	6月21日(金)	13:30～15:40	教育委員会「教育制度見学会・定例委員会」	教 育	富山小林製菓(株)
	7月 5日(金)	16:00～19:00	西部地区会員懇談会・講演会・懇親会 <small>上記「おしらせ」参照</small>		ホテルニューオータニ高岡
	7月 8日(月)	16:00～17:00	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	富山経協・研修室
	7月12日(金)～13日(土)		北陸三県・長野県経営者協会役員協議会		石川県
	7月29日(月)	14:00～16:00	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	(株)コージン
見 学 会	7月24日(水)～25日(木)		環境委員会「県外企業見学研修会」	環 境	伊那食品工業(株) 本社 養命酒製造(株) 駒ヶ根工場
講 座 ・ セ ミ ナ ー	6月20日(木) 7月 4日(木)・25日(木) 8月 1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
	6月25日(火)・26日(水)	9:30～16:30	チーム力向上セミナー	教 育	インテック大山研修センター
	6月25日(火)	9:00～17:00	IE手法による生産現場の改善セミナー	品質管理	富山経協・研修室
	7月 9日(火)・10日(水)	9:30～16:30	職場リーダー入門コース【A日程】	教 育	富山経協・研修室
	7月11日(木)・12日(金)	9:30～16:30	職場リーダー入門コース【B日程】	教 育	富山経協・研修室
	7月17日(水)	9:30～17:00	普通の仕事『省エネ』セミナー	環 境	富山経協・研修室
	7月18日(木)～20日(土)	9:00～15:00	部課長実践講座	品質管理	インテック大山研修センター
	7月23日(火)	9:30～16:30	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	教 育	富山経協・研修室
	7月24日(水)	9:30～16:30	人事・労務管理セミナー<第2回>	人事・労務政策	富山経協・研修室
	8月 6日(火)	9:00～17:00	なぜなぜ分析活用セミナー	品質管理	富山経協・研修室

「富山経協」vol.847

2019年(令和元年)6月号  
2019年6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)