

# 富山経協



ヒイラギモチ (解説・19ページ)

## CONTENTS

- 2 東部地区会員懇談会 (報告)  
講演会 (要旨)  
「味の素流動き方改革 ～多様な人材が活躍するグループを目指して～」
- 4 Top Interview  
若鶴酒造 串田茂社長
- 6 はじまります、「無期転換ルール」  
平成30年4月から無期労働契約への申込権が発生することへの対応
- 8 労働指標
- 9 事業活動報告
- 10 委員会活動
- 13 講座・セミナー
- 13 参加者NOTES
- 17 見学会
- 18 新会員の紹介
- 18 会員の動き
- 20 おしらせ・事業予定

# 東部地区会員懇談会



米屋副会長



石井知事



金岡会長



井上副会長

11月10日(金)、ホテルグランミラージュにおいて130名が参加して、東部地区会員懇談会を開催した。

第1部の講演会は、味の素(株)川崎事業所 次長 総務・エリア管理部長 西野大介氏を招き、「味の素流働き方改革～多様な人財が活躍するグループを目指して～」と題して講演頂いた。

第2部の懇親会では、米屋副会長が「各社において色々な働き方改革に取り組んでいると思うが、今年度開催してきた講演会も参考に、業績につなげて頂きたい」と開会の挨拶をした。続いて、来賓の石井知事より

「人手不足感がますます高まる中、国も生産性革命、人づくり革命を推進している。富山県としても皆さんの企業経営をしっかりと支援し、皆さんと連携し、この富山県をもっともっと良くしていきたい」と挨拶を頂いた後、金岡会長が「日本のものづくりを揺るがすような話題が世間を騒がせているが、本質的な要因を見極め、社会的側面も含め対応していかなくてはいけない」と挨拶し、乾杯の音頭をとった。和やかな歓談が続く中、井上副会長が「働き方改革をはじめ、何かを変えていかなくてはいけない。本日講演頂いた内容も参考にしながら、会社が、家庭が生き活きと明るくなるよう環境を変えていきましょう」と中締めを行い、散会した。

## 東部地区会員懇談会 講演要旨

### 「味の素流働き方改革」

～多様な人財が活躍するグループを目指して～

味の素株式会社 川崎事業所 次長

総務・エリア管理部長 西野 大介 氏



#### I. ダイバーシティ&WLB

(ワーク・ライフ・バランス)

味の素グループは現在、「ダイバーシティ&WLB」と掲げて、全体をけん引しようとしています。

ワーク・ライフ・バランスの考え方は、ワークはライフの中の一部で、仕事を通じて充実感を得るのか、家族との時間を通して得るのか、それはどちらでもよく、幸せ、充実度、やりがい、達成感などの度合いが大きくなるのが大事です。

経営戦略としての「ダイバーシティ&WLB」は、「異なる強みを持った多様な人財が、ASV (Ajinomoto Group Shared Value) を実現し続ける組織を作る」ことです。ASVと

は、創業以来一貫して我々がやっていることは社会的価値を生み出すことによって経済価値がついてくる、社会的課題解決に貢献する事業と定義しています。個人は会社の事業に貢献する、会社はそれを支援するのですが、ベースに多様性を活かす組織風土がないと、みんなが幸せになる方向へは進まないの、これをどう進めていくかと考えています。

色々な施策が構造的になっていきます。人事制度の中で「自律的成長」をうたい、各人が多様なキャリアを形成していくことが仕事のやりがいを達成する上では大事。それを実践するためには「心身の健康」が必要。そして、グループが共通してこ

の取り組みを進め、「働き方改革」と結びつく。最後に「人財の多様化」として、多様な価値観を活かし、一人一人が活躍できる環境を作る。それらがかみ合うことによってASVが推進され、我々が実現したい食と健康の分野で世の中に貢献することが実現できるというように組み立てられています。

ダイバーシティ推進と「働き方改革」

現在の職場は、多様な働き方をすすめる従業員で構成されています。シニア再雇用、既婚の女性、介護または育児の問題を抱えている人。このような組織の活性度を高めることが求められています。

これまでの日本は、時間を前提と

した働き方で、長時間労働の方が成果が出やすい仕組みでした。しかし、ASVを拡大させようとした時、働き方を変えないと、長時間は働けないけれども能力のある従業員の力を十分に引き出せない。業務の仕方の改善が必要ですし、一人一人に焦点を当てて強みを活かしていくことが必要です。取り組む中でイノベーションがocこり、多様な価値観で判断ができる組織になり、結果的に付加価値の向上、コストダウンにもつながるアイデアも出る。それらが持続的成長につながるサイクルを作りたいと考えています。

## II. 「働き方改革」(第一期)

### WLBの向上(～2015年度)

2008年にグループの「ワーク・ライフ・バランス・ビジョン」を策定し、再雇用制度、スーパーフレックス、時間単位有休、テレワークなど、色々な制度を導入し、さらに従業員のニーズや問題を深掘りする努力を重ねてきました。その際、組合が、組合員の総合調査を実施し、職場懇談会で話し合いをするなど、大きな鍵を握りました。そして、労働時間短縮についての1つ1つの取り組みに対しては、労使が色々なレベルで、役員、支部、課単位などと、重層的に議論を重ねてきました。

### 具体的取組み: Work@A

そんな中で出てきたのが「仕事と時間の見える化」です。見える化をした上で、決めた時間でやりきる仕事を宣言する。宣言するには、仕事の生産性に踏み込むこととなります。時間の効率化によって生産性を高める、自ら働く場所と時間を選択する働き方を具体的にしていかなければならなくなり、時間と場所の制約を外しました。

このファーストステップの成果は出てきており、意識の高まりと同時に業績の数字も少し良くなってきました。しかし、残業が前提である点については進化していないと評価され、もう一度立ち返ってゼロベースで踏み込みます。これが第2期です。

## III. 「働き方改革」(第二期)

### ゼロベースでの改革(2016年度～)

ここで社長が現在の西井に代わり「7時間労働で新たな価値を創造する会社を目指す」と宣言しました。就業時間が35分も短縮です。これがすごく影響しました。多くの従業員が「現場で働き方を変えよう、工夫しよう」と意識が変わるきっかけになりました。そうすると、時間ではなく成果で評価しなければいけないので、目標の設定面接も合わせて変化しました。人事制度を改定し、労働時間を把握しながら成果を評価する体制に変わってきています。

### マネジメント改革

抜本的な改革を行うためには、経営主導で全社のルール、仕組みを作ることが必要です。経営会議のやり方から変わりました。そうすると組合は、現場ならではの問題を提案する。それを上程し、経営層が考える。それが経営目標に取り込まれ、組織、個人の目標へ落とし込み、仕事の進め方、考え方も変わっていきました。

### ワークスタイル改革

物理的に会社にいられる時間を夜の22時から19時に強制的に繰り上げました。朝早く出勤する取り組みも行いました。また、大きな駅の近くに「どこでもオフィス」を導入し、家の近くで働ける場所を作りました。

2016年度の一般職の全社の合計就業時間は2015年度と比較して、マイナス57時間を達成できました。

## IV. 川崎事業所の取り組み

川崎事業所はグローバルのマザー工場です。生産部門ですから、労働時間を短くしながら生産性を上げることと並行して、競争力を高める取り組みをしています。「競争力の革新」を支える土台は、ムダ取り、あいさつ、見える化・標準化、先になると自動化という要素も出てきますが、原点に戻る議論になりました。

### 「SMART-V」活動

現場力強化の活動の名前は「SMART-V」。Sは整理整頓、Mム

ダ取り、Aあいさつ、Rルーティン、Tはルーティンの徹底、その結果、初めてVバリュー(競争力が高まる)が出る。職場全員で取り組むことでメンバーみんなが内容を理解し、改革を体質化する「SMART-V」活動を始めました。

「SMART-Vコンテスト」は、事業所長と次長4名が揃って各課を回り、取り組みのプレゼンを受け、革新性、横展開、全員参画、活動による変化が見えるかどうかの軸で採点し、事業所長賞など6件を年1回表彰しています。

「優秀職場相互見学会」は、受賞した6つの課の現場を、それ以外の職場のメンバーが見学できます。幹部にしたのと同じプレゼンを聞き、参考になる気付きを自職場へ持ち帰って、次の取り組みに展開します。

### <総実労働時間実績>

2016年は1,870時間と、目標を達成しました。ただし2019年までに目標は1,800時間です。所定労働時間をあと15分減らすためには、製造課だけでは解決できないという話が上がってきました。働き方改革の取り組みと、生産の競争力強化の取り組みが、現場で結び付き始めています。

## V. まとめ

働き方改革のキーポイントを3つにまとめると、①「経営の強いコミットメント」が必要で、それがきちんと伝われば従業員の意識は変わってきます。②「組織・個人の意識改革」。経営の行きたい方向と、現場・チーム、組織・個人として目指す方向のベクトルを合わせ、この2つがかみ合って初めて進みます。そして、2つを結び付けるための仕組みが必要です。それが③「制度・インフラ整備」。生産各種の取り組みや、労働組合との関係も、この取り組みを前進させる力になっていきます。

トップ、制度、現場、3つの歯車がかみ合って同じ方向に回っていくことで、組織全体が変わる可能性がより大きくなっていくことを現在、実感しています。

## 顧客接点の質と量の拡大 ユーザーの声を製造に生かす

若鶴酒造株式会社  
代表取締役社長

串 田 茂 氏



伝統ある酒蔵に、2010年に北陸銀行から入社されました。入社当初はどのように感じられましたか。

当社は155年前の1862（文久2）年に加賀藩より免許を受けて酒造りを始め、1918（大正7）年に法人化して、現在の若鶴酒造株式会社となりました。来年創立100周年を迎えます。

業界全体がそうなのですが、流通が問屋任せのため、どこで売られているか、どの居酒屋で飲まれているか社内で把握できていませ

んでした。実際、銀行時代の同僚や先輩と話をする、「若鶴は旨いけど、どこにも売ってないぞ」と言うのです。製造においては、職人気質で酒造りにこだわりと熱意を感じましたが、「旨い酒を作れば売れる」という考えで、販売のことまで考えていませんでした。また、一生懸命作った酒を安売りすることに不満を持っており、製造と販売の間に溝を感じました。

若鶴の酒を、世の中に知らしめたいと思ったのがスタートです。

### －杜氏を試飲会場へ同行－

具体的に何をされましたか。

まず販売部の担当者と居酒屋を回りました。銀行時代の経験から顧客接点の量と質を拡大することが大切で、現場を知ることが必要だと感じたからです。

製造部の人には、伝統的な酒造りを大切にしながらも、「酒が売れないことには経営できない」ということを何度も話しました。最初は銀行出身の素人の話をなかなか信じてもらえませんでした。とにかく理解してもらうよう努めました。そして、県内外の試飲会に杜氏を連れて行き、酒好きなエンドユーザーの声に直接触れてもらいました。杜氏も現場の意見を聞くことで、販売部門と意見の折り合わせもするようになりました。

2013年にリニューアル発売した「苗加屋」が評判ですね。

芳醇で滑らかな飲み口の無濾過生酒「苗加屋」は、どちらかと言うと東京を中心とした県外で人気がありました。一方で富山県では淡麗辛口が好まれ、あまり売れない。そこで、地元の若者や女性など、日本酒に馴染みのない人達に飲んでもらいたいと、リニューアルして大々的にPRしました。従来の日本酒のイメージを一新して、ラベルを種類毎に青、赤、黒と色分けしました。販売業者からは、斬新なラベルが日本酒らしくない、生酒は冷蔵管理が手間だと前評判は良くありませんでしたが、担当者と一緒に置いて貰えるようお願いして回りました。

同時に、女性企画リーダーに販売、企画で活躍してもらっています。メディアでの露出を増やしたり試飲会を仕掛けたりし、実際に飲んで、知ってもらう機会を作りました。ねらい通り女性を中心に

好評で売り上げを伸ばし、苗加屋の販売はラベル変更以来売り上げが約3.5倍になるくらいまでに大きく成長し、いまだに増加し続けています。

### 新幹線開業の影響はどうか。

富山駅構内の商業施設「とやマルシェ」に出した直営店は、2年目の今年も好調です。金沢に注目が集まっていると言われますが、富山の人気もなかなかです。

この店では富山県からの要請もあり、若鶴以外のお酒も扱っています。何故ライバル商品をお客様にとって良いに決まっています。地域のためと大所高所から決断し、県内の全蔵を回ってお願いしました。

結果として、全国から何が注目されているかも分かり、良かったと思っています。

### —地元浸透を図り地域貢献も—

ウイスキーも話題となっています。昨年は55年ものを限定販売し、今年には蒸留所を全面改装されました。

昭和27年7月にウイスキーの製造免許を取得して以来、当社ではウイスキーを作り続けています。その施設で、オーナー家5代目で当社のウイスキープロジェクトリーダーが、55年前の原酒を見つけました。奇跡的に良い状態で熟成

しており、昨年155本限定で発売したところ、インターネット販売を中心に1日で完売しました。

ウイスキーの蒸留所は北陸で唯一のため、老朽化した建物をクラウドファンディングで資金調達し、全面改修して見学できるようにしたところ、7月のオープン以降、毎月全国から千人ペースで見学に来られます。5年前に改修した大正蔵も年間1万人の見学があります。JR油田駅前ですので、城端線の活性化にも貢献したいです。

### 技術の伝承はどうされていますか。

現在の杜氏は45歳で、新入社員として入った叩き上げです。以前、当社には新潟の越後杜氏と岩手の南部杜氏がいて、酒造りを競わせていました。彼は2人の下で仕事を覚え、両方の酒造りを知る貴重な存在です。

今年20数年ぶりに製造部に新入社員が3人入りました。大卒の女性もいて、10月から始まった仕込みに加わっています。酒造りはすぐにできるものではありませんので、未来の杜氏を目指し、しっかり技術を受け継いで欲しいです。

### 今後の見通しを教えてください。

地方の酒造メーカーは吟醸酒や純米酒などの特定名称酒で勝負する傾向が強くなっています。当社では、苗加屋青ラベルは富山県が開発した酒米「雄山錦」で作って

おり、県外では大変人気があります。海外展開を含め、「苗加屋」ブランドの強化を図るとともに、高級ラインの「若鶴」ブランドの新たな展開も考えていきます。

一方、全国的に普通酒が売れなくなっていますが、当社の「玄」は居酒屋などの業務店を中心に伸びています。純米酒などのラインナップも増やし、昨年にはラベルのデザインを一新して、より幅広いお客さんに親しんでもらいたいと思っています。

### 座右の銘を教えてください。

1つは「先用後利」です。まずは、自分に得なことをセールスするのではなく、多少マイナスであっても、先にお客さんのために働いて、利益は後からついてくる。越中売薬の素晴らしい精神です。

もう1つは「それでもなお」。99%大丈夫と思っても、残り1%を大切にしろということ、最後まで油断するなということですね。

変化の激しい現代、誰も10年先を見通せませんが、どんな時代になっても、精魂込めて作った美味しい酒を多くの人に楽しんでもらいたいと考えています。

### 略歴

1953(昭和28)年7月生まれ。富山市出身。77年静岡大学人文学部卒業後、北陸銀行入行。金沢中央、砺波、函館、魚津などの支店長を歴任し、2010年7月若鶴酒造(株)常勤顧問、同11月代表取締役社長に就任。



3人の新入社員と

### 会社概要

#### 若鶴酒造株式会社

創業：1862(文久2)年  
設立：1918(大正7)年10月  
所在地：砺波市三郎丸208番地  
資本金：8,000万円  
事業内容：清酒、焼酎、ウイスキー等の酒類製造・販売  
従業員数：35名(ほか冬季：杜氏等11名)  
売上高：5億1,400万円(2016年9月期)  
事業所：本社・工場、出町支店、蔵の香グループ会社：北陸コカ・コーラボトリング(株)、GRN(株)、双爽コーポレーション(株)  
URL：http://www.wakatsuru.co.jp/

# はじまります、「無期転換ルール」

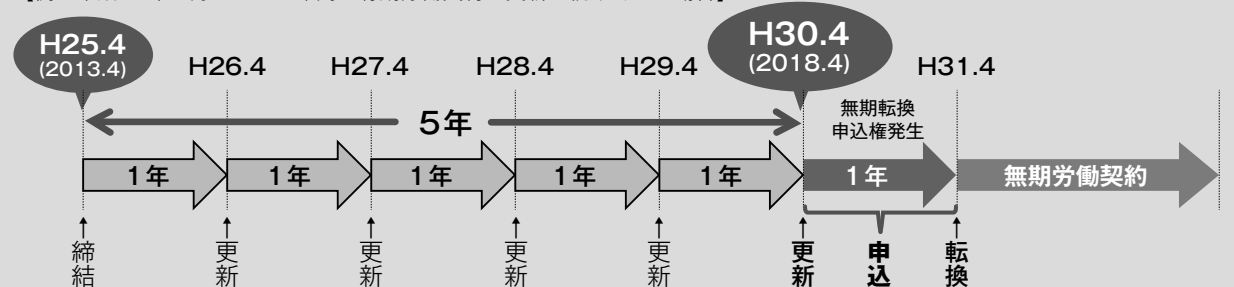
平成30年4月まで  
あとわずか！

無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年4月まで、  
いよいよ残り3カ月余りです。

## 無期転換ルールとは？

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約等）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則の改定などが必要です。

## 対象となる労働者

原則として、**契約期間に定めがある「有期労働契約」**が同一の会社で**通算5年を超える全ての方が対象**です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

## 企業の皆さまへ（特に有期契約労働者を雇用している場合はご注意ください）

- ▶ 無期転換ルールへ対応する準備はお済みですか？
- ▶ 無期転換ルールへの対応は、中長期的な人事管理も踏まえ、無期転換後の役割や労働条件などを検討し、社内規程を整備するなど、一定の時間を要します。
- ▶ まだ準備が進んでいない場合は早急に取りかかりましょう。

## 有期労働契約で働く皆さまへ

- ▶ 平成30年4月以降、有期労働契約で働く多くの方に、**無期転換申込権の発生**が見込まれます。
- ▶ 期間の定めのない労働契約に転換することで、雇用が安定し、**安心して働ける**ことに繋がります。
- ▶ まずはこのようなルール・権利について知り、自身のキャリア形成の選択肢の1つとしてご検討ください。

### 雇止め について

無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合がありますので、慎重な対応が必要です。

まずは富山労働局雇用環境・均等室にご相談ください。

TEL 076 - 432 - 2740



厚生労働省 富山労働局

# 「無期転換ルール」Q&A

## Q1 無期転換の申込みの方法は？

A1. 申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、労働者の方には、できるだけ書面で申込みを行うことをお勧めします。また、申込みを受けた事業主の方には、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします。申込みの書面については、以下を参考にしてください。

<b>無期労働契約転換申込書</b>	<b>無期労働契約転換申込み受理通知書</b>
____ 殿 申出日 平成 年 月 日 申出者氏名 _____ 印	____ 殿 受理日 平成 年 月 日 職氏名 _____ 印
私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。	あなたから平成 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

## Q2 無期転換ルールの対象となる契約期間はいつから数えるの？

A2. 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。

平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間には含まれません。

## Q3 わが社を定年後、有期契約で継続雇用している人はどうなる？

A3. 定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者については、適切な雇用管理に関する計画を作成し、労働局長の認定を受けた事業主の下であれば、定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

計画の認定を受けるためには「認定申請書（第二種計画認定申請・変更申請書）」を、本社・本店を管轄する都道府県労働局長に提出して下さい。

**認定申請書の記入方法は右面をご覧ください。**

申請に当たっては、原本・写しの合計2部を提出して下さい。

### < 第二種計画認定申請書の記載例 >

様式第7号

**第二種計画認定・変更申請書** 平成29年 ○月○日

富山労働局長殿

1. 申請事業主

名称・氏名	株式会社 ○○工業	代表者氏名 (法人の場合)	代表取締役 立山太郎 印
住所・所在地	〒( ) 富山県富山市○○町1-1 電話番号 ( ) FAX番号 ( )		

担当者 総務課長 ○○

2. 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

高齢者雇用推進者の選任

- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

3. その他

高齢者雇用安定法第9条の高齢者雇用確保措置を講じている。

- 65歳以上への定年の引き上げ
- 継続雇用制度の導入
  - 希望者全員を対象
  - 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用  
(注) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

- [2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容]は該当する措置の内容の□にチェックしてください。
- [3 その他]は、該当する□はすべてチェックしてください。

(添付書類)

- [2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置]を実施することが分かる資料(例: 契約書の類型、就業規則等)
- 高齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(就業規則等※1(経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協書※2(複数事業所を有する場合は本社のみで可。))を含む。)
- 変更申請の意場合は、認定されている計画の写し。

※1 従業員規模が10人未満で就業規則を作成していない場合は、高齢者雇用確保措置制度を社内通知している書類等、就業規則に準ずるものを添付することも可能です。  
※2 平成25年3月31日以前に協定しているもの

選任の事実が分かる資料(辞令の写し、組織図等)を添付して下さい。  
ハローワークに提出した「高齢者雇用状況報告書」の写しの添付だけでも可能です。

継続雇用制度等を導入している事が分かる資料(就業規則の該当部分、労使協定の写し)を添付して下さい。  
ハローワークに提出した「高齢者雇用状況報告書」の写しの添付だけでも可能です。

## Q4 無期転換ルールに関する情報・事例などが掲載されたサイトはある？

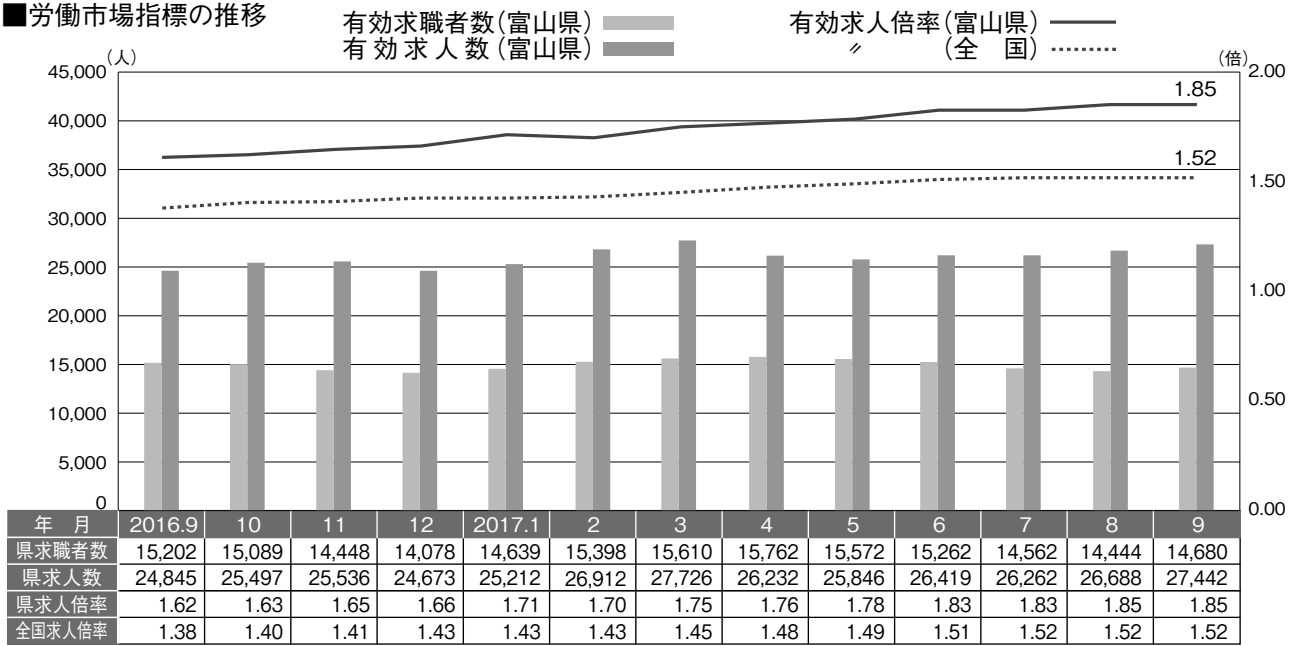
A4. 無期転換ルールの概要や厚生労働省で行っている支援策、先進的な取組を行っている企業事例のほか、「多様な正社員」の導入の際に参考となるモデル就業規則などを掲載した、無期転換ポータルサイトがあります。<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト	検索
---------	----



# 労働指標

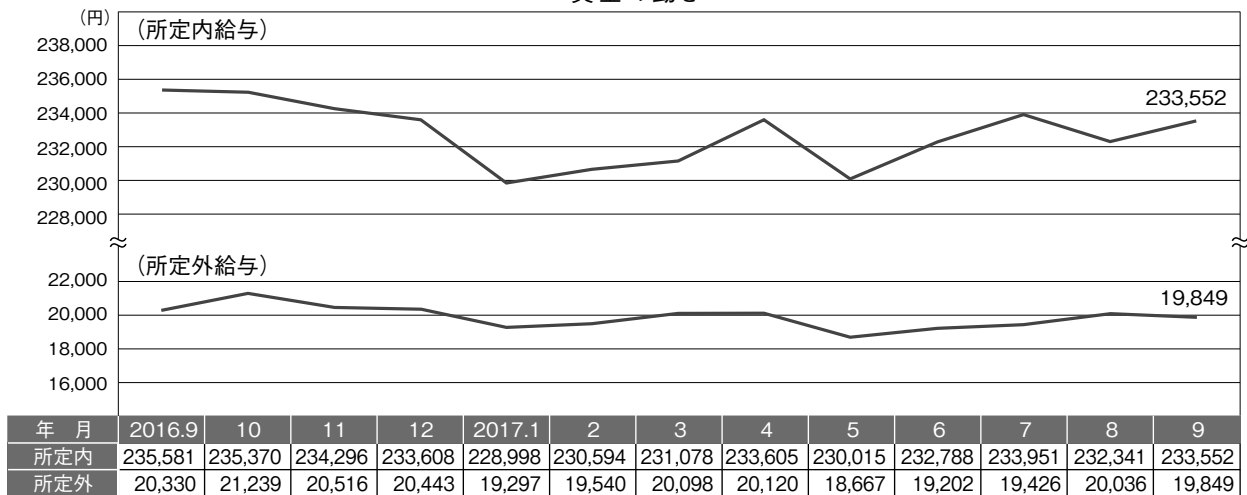
## 労働市場指標の推移



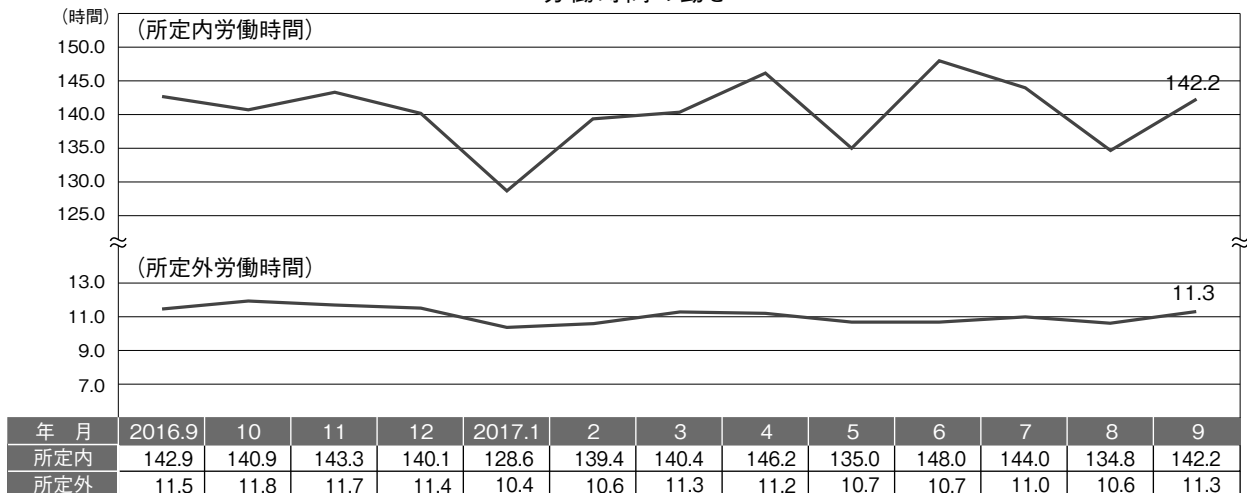
出典：富山労働局「労働市場月報」[http://toyama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei.html](http://toyama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html)

## 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>



# 事業活動報告

2017年10月11日～12月11日

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加人数
議	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	11月13日(月)	富山経協・研修室B	9名
	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	11月21日(火)	富山経協・研修室B	8名
	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	12月 4日(月)	富山経協・研修室A	24名
	教育委員会「定例委員会」	教 育	12月 5日(火)	富山経協・研修室A	19名
	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	12月 6日(水)	富山経協・研修室A	13名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	12月 7日(木)	富山電気ビルディング	9名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	12月 8日(金)	富山経協・研修室A	18名
会員交流	東部地区会員懇談会		11月10日(金)	ホテルグランミラージュ	130名
	会員交流ボウリング大会	総務交流	11月22日(水)	地鉄ゴールデンボウル	128名
	婚活支援イベント	総務交流	12月10日(日)	日本海ガスショールームPrego	21名
見学会	環境・総務交流委員会「県内企業見学研修会」	環境 総務交流	10月11日(水)	神岡鉱業(株)	20名
	品質管理委員会「県外企業見学研修会」	品質管理	10月12日(木)～13日(金)	日置電機(株)、富士電機メーター(株)	15名
	教育委員会「教育制度見学会」	教 育	10月16日(月)	(株)スギノマシン	32名
講座・セミナー	労務管理実務講座	人事・労務政策	10月11日・18日・25日(水) 11月 9日(木)・15日(水)	富山経協・研修室A	20名
	改善力養成セミナー<業務改善・基礎編>	教 育	10月12日(木)	富山商工会議所ビル	48名
	管理職マネジメント研修	教 育	10月17日(火) 11月14日(火)	富山経協・研修室A	25名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	10月19日(木) 11月 2日・16日・30日(木)	富山経協・研修室A	25名
	コスト改善力実践セミナー	教 育	10月26日(木)	富山商工会議所ビル	27名
	管理職基礎コース	教 育	11月 7日(火)・ 8日(水)	インテック大山研修センター	44名
	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	11月15日(水)・16日(木)	富山商工会議所ビル	52名
	労働法実務講座(第3回)	人事・労務政策	11月17日(金)	富山県民共生センターサンフォルテ	34名
	ものづくり女性社員のための改善力向上セミナー	品質管理	11月21日(火)	富山商工会議所ビル	34名
5Sと目で見る管理実践セミナー	品質管理	12月 6日(水)	富山商工会議所ビル	51名	

## 総務交流委員会

### ■定例委員会

12月7日(木)、武内委員長はじめ委員9名が出席して、富山電気ビルディングで開催した。

武内委員長の挨拶の後、2017年度事業実施状況報告と2018年度事業計画(案)について審議した。

事務局より2017年度事業について、定例委員会、調査活動、委員会事業(会員交流事業)の実施状況を、評価と反省を含めて報告した。

2018年度計画(案)は、①「年度

事業活動のご案内」を総務交流委員会で審査承認し、会員企業へ情報提供する。②定期調査、経営課題調査の継続実施。③会員交流事業の継続実施。④企業見学会の開催について説明した。

審議の中での指示事項として、各種調査は有効なデータ分析、タイムリーな情報提供と調査精度の向上に努めること。婚活支援事業は、継続することが重要であり、参加者のアンケート結果や他団体



の開催内容の分析などを参考として次回開催につなげること等が要望された。2018年度の事業計画は、指示事項を踏まえることとして承認された。

### ■会員交流ボウリング大会

11月22日(水)、富山地铁ゴールデンボウルで開催した。平日の夕刻にもかかわらず、32チーム128名の参加を得ることができた。

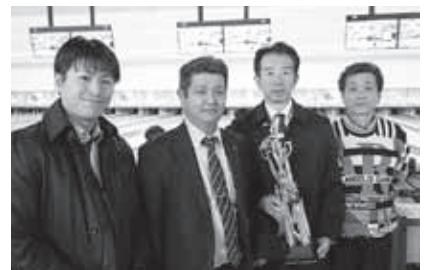
燐化学工業(株)代表取締役社長大塚肇様による始球式の後、一斉に競技が開始され、各チーム和気あいあいとした雰囲気の中で熱戦が繰り広げられた。

1フレーム毎に左右のレーンで交互に投球する「アメリカン方式」を採用したため、隣のレーンのチームとの交流が深まり、ストラ

イクやスベアの際のハイタッチが随所に見られ、大きな歓声がホールに響き渡っていた。

ゲームは1チーム4人の2ゲーム合計スコアで競う団体の部と、各人2ゲーム合計スコアで競う個人の部で行われたが、女性と男女問わず65歳以上には1ゲーム20ピンのハンデを適用した。

主な成績は下記の通り。団体の部は富山電気ビルディング(株)チームが優勝した。個人の部は(株)福井銀行富山支店 杉坂昌紀さんが優勝した。表彰式では、自社参加チー



団体優勝の富山電気ビルディングチームの応援に駆けつけた総務交流委員会副委員長の北日本放送(株)取締役社長室長 島谷浩司様に各賞のプレゼンターを務めていただいた。



個人優勝の杉坂さん

#### <上位成績>

(団体の部)	会社名	(個人の部)	氏名
優勝	富山電気ビルディング(株)	優勝	杉坂 昌紀 (株)福井銀行富山支店)
準優勝	北陸電気工業(株)	準優勝	筒口 哲也 (武内プレス工業(株))
3位	武内プレス工業(株)	3位	栗原 一男 (富山電気ビルディング(株))

### ■第8回婚活支援事業

12月10日(日)、日本海ガス(株)ショールームPregoで、通算して第8回目の婚活支援事業「大人気のバル料理教室&ランチパーティ」を男性11名、女性10名、合計21名の参加者を得て開催した。

第1部の料理教室では、富山市新富町のバルバンコ (barbanco)

高野祥シェフを講師に招いて、男女2人ずつの4人1組でバル料理に挑戦。料理の腕に覚えのある人、そうでない人が入り混じって和やかな雰囲気の中、チームごとに3品が完成した。出来上がった料理を全員で試食し、食事中も料理談義に花が咲いていた。

第2部は歓談を中心としたパー

ティを実施。4回の席替えタイムを設けて参加者同士の出会いを演出した。積極的にアプローチカードを活用する男性や、女性同士で意気投合し、カードを交換している姿も見受けられ、美味しいバル料理とパーティを楽しみながら素敵な時間を過ごしていた。

## 人事・労務政策委員会

### ■ 幹事会

11月21日(火)、笠井委員長はじめ副委員長、幹事5名が出席し、富山経協・研修室Bで開催した。

笠井委員長の挨拶後、事務局より2017年度事業の経過報告を行い、今後の事業予定として2月定例委員会では、インターンシップや採用、入社後の教育等に関して県内大学等の担当者と情報交換会を行うこと、2018年度事業計画

(案)として、各定例委員会においては経団連等を招いた講演会や企業見学会等を実施すること、人事・労務セミナーについては委員会参加企業へ実施したアンケート結果を参考に、第1回は「人事考課と育成面接」を実施し、第2回については幹事会での審議内容をもとにテーマを検討すること、研究部会活動は労働法関連法制研究部会およびメンタルヘルス部会の活



動を継続することを12月定例委員会に諮ることを決定した。

### ■ 定例委員会

12月4日(月)、笠井委員長はじめ24名が出席して、富山経協・研修室Aで開催した。

笠井委員長の挨拶後、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部 富山障害者職業センター所長の佐藤正美氏が「企業の障害者雇用を支える富山障害者職業センターの支援」と題して講演し、センターの取り組みを解説し、広く活用を呼びかけた。

その後、事務局より2017年度事

業活動について報告し、今後の予定として2月定例委員会はインターンシップ推進センター・大学等とインターンシップや採用活動について意見交換を行う、労使交渉セミナーは2月2日、労働法実務講座は2月23日に開催することを確認した。続いて、2018年度事業計画(案)について、定例委員会は年4回の開催とし、働き方改革や労働法改正に関連した講演会や企業見学会を企画する、講座については委員へのアンケートを参考



に作成した事務局案に沿って開催する、研究部会については労働法関連法制研究部会、メンタルヘルス部会の活動を継続することが審議の上承認された。

## 教育委員会

### ■ 定例委員会

12月5日(火)、松原委員長、赤井副委員長はじめ19名が出席し、富山経協・研修室Aで開催した。

松原委員長の挨拶の後、2017年度活動報告として、①教育制度見学会は2回開催し、(株)インテック本社で36名、(株)スギノマシン早月事業所で32名の参加を頂いたこと、②8月に「サービス産業の業務仕組み化セミナー」を開催したこと、③研究部会活動は昨年引き続きテーマ「富山県経営者協会の階層別研修の研究」で7回活動

したことを報告した。また、④講座・セミナー事業は、階層別研修は9講座実施し、募集定員を上回ったが、職能別研修の9講座については一部に定員を下回るものもあった。

次に、2018年度の事業活動計画案として、①定例委員会は6月、8月、12月、2月の4回開催とし、6月と2月は教育制度見学会と合わせて行うこと、②研究部会活動は部会員に階層別研修を開放し、評価・改善を行うこと、③講座・セミナーは「若手社員実践コー



ス」と「職場リーダー基本コース」を新設し、さらに、一部講座については開催時期の見直しや講義内容の変更を行った。審議の結果、2018年度事業計画は事務局案で進めることが決まった。

### 品質管理委員会

#### ■ 幹事会

11月13日(月)、谷川委員長はじめ幹事9名が出席して、富山経協・研修室Bで開催した。

谷川委員長の挨拶、2017年度年間事業報告を行った後、2018年度の事業計画について審議した。委員会活動については、幹事会を4月・11月、定例委員会を7月・9月・12月・2月、県外企業見学研修会を10月に開催を計画するこ

と、2018年度講座・セミナーについては、ヒューマンエラー対策講座<応用編>の講座名を「ヒューマンエラー未然防止セミナー」とすること、「ものづくりと現場改善実践セミナー」については開催時期を6月に変更して開催することなど、事業計画(案)については12月の定例委員会で諮ることで承認された。



#### ■ 定例委員会

12月8日(金)、谷川委員長はじめ委員18名が出席して富山経協・研修室Aで開催した。

谷川委員長挨拶の後、2017年度の事業活動報告と2018年度の事業計画について審議した。

2017年度は前年度に引き続き、定例委員会でのグループディスカッション、委員企業見学会の実施や講座の担当委員制実施等に取り組んだ。また、講座・セミナー

では、開講した12講座について募集人員を上回る講座も多く、順調に推移していることが報告された。

2018年度の委員会活動については、基本的には2017年度を引き継いで進めていくこととする。講座・セミナーについては、開催時期の見直しや講義内容の変更を行い、事務局案で承認された。

最後に4班に分かれ、「自社におけるQC関連教育の現状と問題



点」をテーマに、活発なグループディスカッションを行った。

### 経営企画・IT委員会

#### ■ 定例委員会

12月6日(水)、牧野委員長はじめ委員13名が出席して富山経協・研修室Aにおいて開催し、2017年度事業実績、2018年度委員会方針等について審議を行った。

牧野委員長の挨拶後、事務局より2017年度の事業実績について報告、2018年度の協会事業についてはテーマとして「人口減少時代における現場力向上と人づくり」を設定し、委員として①協会テーマを受けて委員会における情

報交換・調査研究を活性化する、②協会テーマを受けた情報発信の企画・運営を行う、③現場力向上に向けた現場指導については他団体とも連携しながら継続し実施していく、④各事業について、必要に応じて行政や他団体とも連携し事業を拡大することなどの説明を行い、審議の上事務局案を基に本日の意見を取り入れて進めることを決定した。

次回委員会は2018年4月5日(木)に開催する。



階層別研修

■管理職基礎コース

11月7日(火)・8日(水)、44名が参加して、インテック大山研修センターで開催した。

講師の中間弘和(公財)日本生産性本部 主席経営コンサルタントは、経営環境の変化の潮流と社会経済環境の変革を確認した上で、①管理職の重要性と役割、②組織目的の実現(業績向上)のマネジメ

ント、③部下育成のマネジメント、④組織力強化のマネジメント、⑤変革と推進のリーダーシップの5つのテーマについて、自身が他企業でコンサルティングをした時の好事例紹介や体験談を交えて解説した。グループディスカッションでは活発に議論が交わされ、特に部下の育成については、目標管理や人事考課の目的と仕組みを確認



し、ケーススタディを用いて部下指導のあり方や部下とのコミュニケーションを検討した。



参加者NOTES

「管理職基礎コース」を受講して

日本海環境サービス株式会社  
分析事業部 課長

辻井 律子



今回、課長クラスを対象とした2日間の研修を受講しました。私自身管理職の役割や心構えに関して悩んでいたのが、自分が目指すリーダー像を明確にするとても良い機会になりました。

研修は、管理職の役割として『業績向上』『部下育成』『組織力強化』のマネジメントについて中間先生の講義と、グループディスカッションを交えた内容でした。先生の講義は、企業のコンサルティング経験から具体例を交えた内容で

分りやすく、理解できました。グループディスカッションは8グループに分かれ、異業種の集まりなので、自分とは違う考え方、視点に触れ良い刺激になりました。

管理職の使命の一つに『部下育成』があります。私の業務は、水質などの分析を行い、結果をお客様に提供することです。当社は本社及び7事業所で分析業務を行っており、新入社員の配属や人事異動のたびに各所でOJT教育を行っています。人材育成教育を

計画的に行うことに課題があると感じていました。『育成はPDCAで行うこと』これは今までも行っていましたが、改めてその重要性を認識しました。

また、先生のお話の中の『問題意識のない人は成長できない。管理職が問題意識を持たないと会社が成長できない』という言葉が心に残りました。日常の業務も原点に立ち返り、『旧態依然の業務はないか』『何のためにやっているのか』『無駄はないか』『より良くなるか』と考えて行動したいと思えます。

今回の研修で学んだ、管理職の使命と求められる要件を改めて理解し理想の管理職に近づけるよう努力したいと思えます。

共 通

■改善力養成セミナー

～業務改善・基礎編～

10月12日(木)、48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、経営環境の激変期こそ改善活動の強力な推進が必要であり、手間をかけず、カネをかけず、知恵を出して「工夫」する改善が大切であるとした上で、問題の

裏返しや見える化などの改善の方程式・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んだ。また、改善の定着化、活性化を図るには、改善事例と定石の組み合わせの大量蓄積が重要であるとした上で、改善メモを短時間で作成する演習を行い、まずは職場で実践してみることが重要であるとした。

来年3月8日(木)には、改善活



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

共 通

■コスト改善力実践セミナー

10月26日(木)、「ムダの見える化と理想原価の追求」をテーマに27名が参加して富山経協・研修室Aで開催した。

講師の小川正樹(株)MEマネジメントサービス代表取締役は、経営効率化のためにはコストダウンに必要な原価情報から各部門がどのくらいコストを下げられるかを明

確にする必要があるとした上で、コストダウン実践活動について、①原価計算とコストダウンの基礎知識、②製造現場でのコストダウン、③歩留管理・不良低減による材料費ダウン、④工数・設備効率向上による労務費ダウン、⑤ばらつき低減による製造経費ダウンの5つの切り口から具体的事例を用いて解説するとともに、演習問題



や参加者間での意見交換を通して、コスト改善の進め方について理解を深めた。

■ISO9001：2015年版対応

内部監査員養成講座

11月15(水)・16日(木)、52名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

講師には(株)テックスISOコンサルタントの小紙浩氏を迎え、1日目はISO9001規格のポイント、要求事項の解説、2015年度改訂の

概要について講義を通じて学んだ。2日目は班別のグループを1つの内部監査チームとし、審査する側と監査を受ける側に別れ、ロールプレイングを通じてチェックリストの作成と内部監査の実技演習を行った。受講者は講義と実技演習などを通じ、マネジメントシステムの有効性を監査すること



の重要性を認識していた。

労 務 管 理

■労務管理実務講座

10月11日(水)から全5回で開催した講座は11月15日(水)、20名の参加者全員が修了した。

第1回では、泉崎労務コンサルティングの松浦辰夫代表が労務管理に関連する法律および就業規則の重要性を解説し、これからの労務管理に求められる有期契約社員が無期転換に対する対応や労働問

題への対応についてポイントを指摘した。第2回、3回では、島崎裕美子社会保険労務士が労災・雇用保険実務および社会保険実務にかかる諸問題、企業経営で活用できる助成金について、第4回、5回では小股清香弁護士が労務管理上のトラブル未然防止、労働紛争への対応について解説した。今年度より各回ともグループワークを



取り入れ、受講者は事例について議論を交わしながら労務管理にかかわる諸問題について学んだ。

■労働法実務講座(第3回)

11月17日(金)、「不祥事発生から懲戒までの手続きと実務上の留意点について」をテーマに、34名が参加して富山県民共生センターサンフォルテで開催した。

第一協同法律事務所の伊藤昌毅弁護士が、不祥事の発生・発覚から懲戒処分に至るまでの流れ、ハ

ラスメント事案の懲戒処分の留意点について解説した。

講義では、懲戒処分にあたっての就業規則との対応や、処分の種類・程度に迷った際の対応についてアドバイスがあったほか、適正な業務上の注意・指導とパワハラとの境界等、対応に迷いがちな実務的問題と留意点についても事



例・判例を取り上げながら具体的な解説があった。

■実践しながら学ぶ

統計的手法活用講座

5月25日(木)から富山経協・研修室において開講した「第61回実践しながら学ぶ統計的手法活用講座」は、11月30日(木)に14日間の全日程を終えて閉講した。

この講座は、企業の体質改善を進めるために重要な役割を担うスタッフ・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、自職場での問題解決を図るべく、その実践的な活用方法を習得することをねらいとしている。上司とキャッチボールのうえ職場の身近な問題をテーマに選定し、グループ別にカウンセリングを受けながら、品質管理手法を駆使して問題解決に取り組

み、その内容を研究論文にまとめて提出することを修了基準の1つとしている。

最終日の30日には、先に開催された論文審査会で講師より推薦を受けた優秀論文3件の発表の後、受講者25名が修了証を手にした。また、講座全体を通して総合評価上位の3名が優秀賞を受けた。



〈優秀論文〉 弥道 昌利さん (NGSアドバンストファイバー(株))

堀 友佳理さん (協和ファーマケミカル(株))

秋田 大輔さん (アイシン軽金属(株))

〈優秀賞〉 高波 雄太さん (アイシン軽金属(株))

高川 雄二さん (中越合金鋳工(株))

秋田 大輔さん (アイシン軽金属(株))

〈講師派遣等のご協力企業〉 アイシン軽金属(株)、コーセル(株)、

サンエツ運輸(株)、(株)タカギセイコー、中越合金鋳工(株)



参加者NOTES

「実践しながら学ぶ統計的手法活用講座」  
を受講して

アイシン軽金属株式会社

技術開発研究所 システム開発グループ 高波 雄太



私は自動車用アルミ部品の開発・設計に携わっています。弊社では従業員全員がQCサークルに参加し、年2回の全社発表大会を実施するなど、QC活動に積極的に取り組んでいます。また、入社まもなくから統計的品質管理の教育カリキュラムが生まれ、常に統計的考え方を意識しながら業務を進めていくことを教わってきました。

しかし、市場動向や顧客ニーズの環境変化に迅速に対応していくため、統計的手法の更なるスキルアップを図り、業務の効率化を進める必要があると感じ、また、自

分が学んだことを同僚や後輩に伝えることで、サークルメンバー全員のレベル底上げができるのではないかと思います、受講しました。

講座では、品質管理の一般的な基礎知識やQCストーリーの考え方など、初めて統計的手法を学ぶ人にも分かりやすい講義から、検定・推定、分散分析法などの専門的かつ統計的考え方には必要不可欠な講義まで、様々な業種の講師の方から実体験を交えて解説していただきました。グループディスカッションや演習問題など、受講者が実際に考えたり手を動かした

りして参加できる工夫もたくさんされており、統計的手法の基礎から応用までをしっかりと習得できる内容になっていたと思います。

研究論文の作成については、4回にわたるグループディスカッション形式のカウンセリングで講師の方だけでなく他の受講者の方々にも自分の事例の進捗状況の報告や今後の進め方の相談にのっていただき、また、他の受講者の方々の事例をより良くするために一緒になって方策や進め方を考えるなど、講座で学んだ知識をそのまま研究論文の作成に活かすことで、統計的考え方が確実に身につけていったと思います。

今後は学んだ統計的手法を活用し、品質の向上、業務の効率化、同僚・後輩への指導に努め、会社に貢献していきたいと思っています。

■ものづくり女性社員のための  
改善力向上セミナー

11月21日(火)、ものづくり企業で働く女性社員34名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。

本講座は、ものづくりの現場においてもますます女性社員の活躍が求められていることから昨年度に続き企画した。

講師の高林のみ子(株)日本能率協

会コンサルティング TPMコンサルタントから、女性社員の活躍に必要な環境づくり・現場活性化の「仕掛け」や「仕組み」として、①改善活動概論、②生産活動の基礎知識、③5S活動の進め方、④改善活動の基礎知識について学んだ。また、グループ演習では不具合や改善の見える化の役割を担う、自主保全活動には欠かせない



「エフ付け」について、実際の現場写真に付箋を貼って体験し学んだ。



参加者NOTES

「ものづくり女性社員のための  
改善力向上セミナー」を受講して

ファインネクス株式会社  
品質保証部

武部 沙織



県内外のものづくりに携わる“女性社員だけ”のセミナーに参加しました。私自身は製造部門ではなく間接部門で業務を行っている為、所謂製造現場メインのセミナーだったらどうしようと思っていたのですが、製造に限らず事務仕事も例を用いて講義していただき、また他の参加者の方とコミュニケーションをとっていく中で製造については知らないことが多く勉強になった事、事務仕事での「あるある」といった事など、参加前に感じていた不安は徐々になくなっていきました。

そんな和気藹々としたセミナー

でしたが、改善力向上を目的としている為、改善活動概論、生産活動の基礎知識、改善活動の基礎知識等の硬い題目が並びます。しかし、生産活動を料理に置き換えて講義していただき、身近なものとして捉える事で理解しやすくなったと私自身感じたように、普段は「難しい」と一步引いてしまう事でもどうしたら理解してもらえるか、楽しみながら体で覚えてもらえるか、といった受講する私達の日線に立った沢山の工夫を感じる事ができました。

改善活動も生産活動も5Sも企業で働く上では個人活動ではあり

ません。色々な立場の人、性格の人がいます。その中でより良い活動を行っていくために、相手の事をよく知り、よく考え、よく話し合い、より良いコミュニケーションをとる事が重要である事。そしてその中でも明るく、元気で、笑顔で活動すること。それらが、女性が社会で今以上に活躍していく為にも重要な事と理解し、職場における私自身のあり方、そして他の女性社員のあり方について今一度考えるきっかけになりました。

この講座を受講して女性に限らずなぜ企業が改善や5Sを推進するのか、また個人の改善や5S活動がどのように企業に貢献するのか、普段の小さな活動から一步引いて大きく物事を見る事も重要として、今後は様々な視野で物事を見て活発に改善活動を行っていきたいと思います。

■5Sと目で見える管理実践セミナー

12月6日(水)、51名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

講師の(株)日本能率協会TPMコンサルタントの金子裕行氏は、5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)は、5番目のS(躰)が活動の目的で、美しい習慣を身につけた人づくり・企業体質づくりであると

めることで品質・納期・コスト・安全・環境のすべてに効果が期待できるとした。さらに、5Sを定着させるポイントとして、現場の状態が正常か異常か目で見ても分かり、必要な手がすぐに打てる状態にする「目で見える管理」が重要であるとし、現場での実践事例の紹介や演習での意見交換を通じて5S活動の進め方について理解



を深めた。



## 品質管理委員会

## ■ 県外企業見学研修会

10月12日(木)～13日(金)、15名が参加して、長野県に赴いて県外企業見学研修会を開催した。

初日は、電気計測器の開発から生産、販売サービスまでを一貫して行う日置電機(株)を訪問した。同社は多品種・少量生産が特長のひとつで、製品は300種類以上、部品は13,000種類にも及び、1日で何度も段取り替えを行いながらリードタイム3日間で部品発注から組立・検査・出荷を行っている。また、工場内は高さ150cmで構成され、効率とコミュニケーションを重視した配置となっていた。本社敷地には、研究開発施設、グラ

ウンド、クラブハウス、健康増進センター、独身寮などを併設し、社員が働くことに幸せと生きがいを感じるように整備され、工場周辺は全社員で植樹した約8万本の豊かな緑で取り囲まれ、地域との関わりも大切にしていた。

2日目は、電力量計の設計製造を手がける富士電機メーター(株)を訪問した。スマートメーターの製造ラインを見学。増産に伴う設備投資に合わせて工程の自動化を進め、自動化率は約9割にもなる。工場内は女性従業員の動きやすさを考慮して設計されており、各ラインの機械の横幅を女性の歩幅の目安約300mmに統一し、また作業



台の高さが調節できるなど、各所に工夫を凝らしていた。さらに生産の見える化を進め、工場内の機械はインターネットでつながり、リアルタイムで作業に関するデータが蓄積されていた。

2日間の行程を通して、品質管理先進企業を実際に見て体感することができた。また、参加者間での情報交換も活発に行い、非常に有意義な見学研修会であった。



## 参加者NOTES

## 「県外企業見学研修会」に参加して

株式会社タカギセイコー  
品質保証部

楠 留美



今回、長野県での企業見学研修会に参加させて頂きました。

私は、品質保証部の所属になり3年、これまで自分に足りない品質管理の知識を得るためにQC検定の取得や、経営者協会で開催されている講座の受講など、社内にいるだけでは得ることができない知識を学んできました。他社の見学で自分の幅を上げられる機会になると期待し、当日を迎えました。

1社目は、上田市にある「日置電機(株)」様を訪問しました。80年前にパネルメータから始まった電気計測器メーカーで、現在では非接触の電圧計なども手がけられています。当社も、開発部や現場で自動試験機や測定器が活躍しているメーカーです。顧客が欲しい時

に、求めている製品を提供できるよう多品種少量、変種変量生産されている一端を、見学当日に掲示されていた生産計画表からも見て取ることが出来ました。また独自技術ロボットで人的ミスによる部品間違いの防止や、過剰在庫にならない管理をされているところが、さすが電気メーカーさんと感じました。

続いて訪れたのは、安曇野市にある「富士電機メーター(株)」様です。2017年2月に社名変更になった富士電機グループの一員で、2016年4月の電力自由化により需要が増えているスマートメーターの計量部分を生産されています。

信頼性を保つ為に、採用する部品の材料や、受入れ部品の解析、

要求事項を超えた意地悪試験を実施するなど、「メーカー任せにしない。メーカーと対等に話すために、開発段階から入り込む」という姿勢に感銘を受けました。また不良品を出さない製造ライン作り、何段階もの厳しい検査、自動化された工程に様々な工夫がなされていました。特に印象的だったのは「世の中で安くていいものを採用する」という言葉でした。資源エネルギー庁や電力会社などから求められる耐久年数、コストで利益を生む裏側で、大変な企業努力があると知りました。

昨今、大手企業のデータ改ざんなどのニュースが取り沙汰されていますが、今回見学させて頂いた2社のような信頼性の高い企業があって、私たちの企業や生活が支えられていると改めて感じました。そして研修会で、違う視点から品質管理について学ぶ事ができました。今後の社内活動にも活かしていきたいと思っています。

## 教育委員会

### ■教育制度見学会

10月16日(月)、松原委員長はじめ32名が参加して(株)スギノマシン 早月事業所で開催した。

吉田常務執行役員業務管理本部 長より挨拶、清水総務・人事グループ長より会社概要や事業概要を説明頂いた後、ショールームにて創業時の主力製品であるチューブクリーナーから輸送機器や特殊産

業、土木建設や医療機器など、分野の広がった応用技術について説明頂いた。その後、工場見学を行い、機械の製作現場とウォータージェット技術による素材のカッティング実演を見学した。

続いて、山口総務・人事グループリーダーより教育制度説明と人事制度、創業80周年を向かえて取



り組んだ理念浸透活動等について具体的に説明いただき、質疑応答及び意見交換を活発に行った。

## 環境委員会・総務交流委員会

### ■環境・総務交流合同「企業見学会」

10月11日(水)、環境委員会と総務交流委員会合同で「企業見学会」を矢野環境委員会委員長以下20名が参加し、岐阜県飛騨市の神岡鉱業(株)で開催した。

神岡鉱業(株)の中山社長様の挨拶と会社概要の説明後、鉛リサイク

ル工場へ移動し、自動車の廃バッテリーから鉛のリサイクル製錬や、バッテリーケースからプラスチック等への再生、さらに金、銀、パラジウム等の貴金属の回収を行っている工程を見学した。総合事務所で同社の環境への取り組みについて活発な質疑応答を行った。



## 新会員の紹介

(50音順)

### ■池田電気工事株式会社

所在地 富山市大泉26番地  
代表者 代表取締役 池田 久範  
設立 1969年(昭和44年) 6月  
資本金 2,000万円  
従業員 38名  
事業内容 総合工事業 (送電線工事等 電気工事)



### ■ユウディケー株式会社

所在地 富山市婦中町中名2232番地  
代表者 代表取締役 梅本 由紀子  
設立 1977年(昭和52年) 4月  
資本金 2,000万円  
従業員 18名  
事業内容 総合工事業 (送電線工事等 電気工事)



## 会員の動き

### ■代表者の変更

日本安全産業株式会社

代表取締役社長 宮嶋 一豊 (前:川井正紀)

### ■役職位の変更

富士化学工業株式会社

代表取締役会長兼社長 西田 光徳 (前:代表取締役会長)

### ■ご逝去 ご冥福をお祈りいたします。

株式会社ニュージャパントラベル

代表取締役社長 吉野 公人 氏



表紙の花  
ヒイラギモチ

(富山県中央植物園 中田政司)

### クリスマスの飾りとして人気

赤い実が美しく、クリスマスに飾る「クリスマス・ホーリー」として園芸店に流通しています。しかし、本物のクリスマス・ホーリーは地中海地方原産のセイヨウヒイラギのことで、これに対してヒイラギモチは中国原産であることから「チャイニーズ・ホーリー」とか「シナイイラギ」とも呼ばれます。

セイヨウヒイラギは、もともと古代ヨーロッパで冬でも葉が緑で赤い実をつけることから不死のシンボルとされていました。キリスト教以後は、トゲが十字架に架けられたキリストのイバラの冠を、赤い実がキリストの血を象徴することから、クリスマスに飾る聖なる木となりました。

### 雌だけでも実が着く

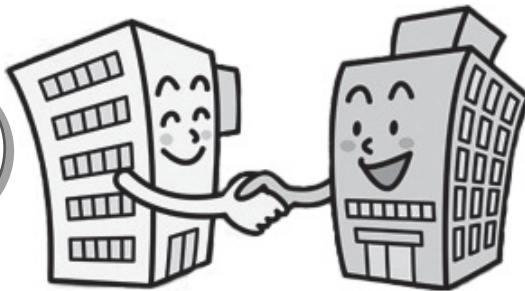
ヒイラキモチは常緑の低木で、雌雄異株ですが、単為結果といって、雌の木だけでも実を結びます。また、寒さや夏の暑さに強く、刈り込みにも強いので、鉢植えとしてだけでなく庭木や生垣にも使うことができます。このようなことから、ヒイラギモチの方に人気があるようです。

ヒイラギモチの葉は若い木では四角形をしており、その角と先端に鋭いトゲがあります。木が大きくなると写真のように葉は丸くなり、先だけが尖った形に変わります。若い時はトゲがあるが、年を取ると角が取れて丸くなる…というのは人間だけではないようです。



## 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。



公益財団法人

企業間の出向・移籍の専門機関

設立30周年

**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/>

おしらせ

# 新春互礼会

(ご案内済み)



2018年 1月4日(木) 16時~17時30分

場 所： 富山第一ホテル 3階 天平の間  
富山市桜木町10-10 電話(076)442-4411



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

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

# 幹 事 会

(別途ご案内申し上げます)

2018年 3月2日(金) 16時30分~

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

<内容>

- ・ 2017年度事業報告 ・ 2017年度収支見通し ・ 2018年度暫定予算

## 事 業 予 定

2017年 12月18日~2018年 2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
会員交流	1月 4日(木)	16:00~17:30	新春互礼会 <small>上記「おしらせ」参照</small>		富山第一ホテル
見学会	2月 8日(木)	14:00~16:00	環境委員会「県内企業見学会」	環 境	(株)富山村田製作所
講座・セミナー	1月16日(火)	9:00~17:00	管理職マネジメント研修	教 育	富山経協・研修室A
	1月18日・25日(木) 2月 8日・15日(木)	9:00~17:00	品質管理入門講座<実践編>	品質管理	富山経協・研修室A
	1月23日(火)	9:30~16:30	C S (顧客満足) 基礎セミナー	教 育	富山経協・研修室A
	2月 2日(金)	13:30~15:30	2018年労使交渉セミナー	人事・労務政策	富山経協・研修室A
	2月14日・15日(水・木)	9:30~16:30	第2回係長・主任実践コース	教 育	富山商工会議所ビル

「富山経協」vol.836

2017年(平成29年)12月号  
2017年12月15日発行(隔月発行)

一般社団法人 富山県経営者協会

〒930-0083 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)