

富山経協



シュウメイギク(解説・16ページ)

CONTENTS

- 2 理事会、臨時総会、富山地区会員懇談会(報告)
- 4 TOP INTERVIEW
福光運輸 山下重雄社長
- 6 新副会長挨拶、新委員長紹介
- 6 新会員紹介
- 6 会員の動き
- 7 業務日誌
- 7 Keikyo行事レポート
- 10 参加者NOTES
- 14 人事・労務政策委員会(講演要旨)
- 17 景況指標
- 18 おしらせ・行事予定

臨時総会

9月12日(水)17時30分から、臨時総会を377社(出席127社、委任状250社)の出席により、富山第一ホテル「白鳳」の間で開催した。

稲垣会長の挨拶の後、定款第15条により会長が議長となり、理事選任の件について審議した。高田憲一理事の辞任と、松岡幸雄氏の理事選任を、異議なく満場一致で承認した。なお、松岡理事は富山地区担当副会長に就任した。



9月度理事会

臨時総会に先立ち17時から、9月度理事会を、稲垣会長はじめ副会長6名、監事1名、専務理事が出席して、「橋の間」において開催した。

稲垣会長の挨拶の後、①副会長人事(臨時総会付議案件)、②新会員、③幹事について審議し、承認された。また、①2012年度事業報告(8月末時点での中間報告)と、②事業のスケジュールについて報告があり、確認した。



講演会(要旨)

「プロデューサー的 リーダーシップの時代」

講師 須藤 晃 氏



富山のことにかなり深く関わり出したのは、ここ5~6年です。東京で音楽業界にいて、日々仕事ばかり。数年前から自分が富山県人と思うことが多くなってきました。そう思った時に、富山の友人から富山で何かやってくれないかと言われ、子供たちに本当の文化や芸術に触れるチャンスを与えてあげたいと、今年の夏で4回目を迎えた「TOYAMA CITY POP WAVE」をやり続けています。

その間に、氷見を舞台にした映画のプロデューサーもやり、「ふるさと空」も依頼され、歌詞を補作し、レコーディングは「全部富山の人でやろう」とこだわって作り上げました。

私は、プロデューサー的人間がリーダーシップに必要だと思っています。日本が敗戦からここまで世界有数の経済大国になったのは、1つのものを見ていて、そして、すごいリーダーがいたからだと思っています。国を活性化しようと思った時に、決まりごとにとらわれず、果敢に挑戦、時には汚れた水も飲むくらいだったと思います。

プロデューサー的な感覚という

のはそこで、プロデューサーは大きな絵を描かなくてはいけない。経営者の方もそう。今年1年ダメでも、来年花が咲けばいい訳で、プロデューサーは大きな絵を描き、なおかつ現場に降りて、小さなことも指示できる人じゃないとダメなんです。そういうことができる人でないと、今の時代を乗り切れないし、それは今初めて求められているリーダーや経営者や政治家の像ではなくて、そういう人たちが今の日本をつくったと思います。

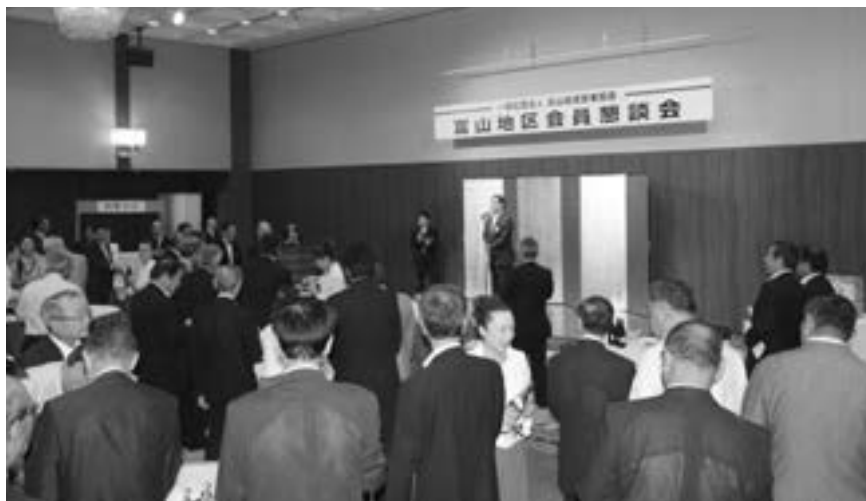
豊臣秀吉が天下統一には「知恵と勇気と大気」が必要と言いました。秀吉が言っている大気とは、山っ気みたいなものだと思います。それはみなさん、会社を経営している人は持っています。一か八かみたいなものです。全部を計算していたら、国を統一することはできないし、ましてや、会社を常に身構えてすることはできない。ずっと大気とはなんだろうと思っていたが、最近、分かってきました。

今、原子力のことで大変なことになっていますが、原子力を平和

富山地区会員懇談会

臨時総会に引き続き、156人が参加して富山地区会員懇談会を開催した。

第1部講演会は、今年7月に富山県ふるさとの歌として発表された「ふるさとの空」を聴いて、その総合プロデューサーを務めた県出身の(株)カリントファクトリー代表取締役 須藤晃氏による「プロデューサー的リーダーシップの時代」と題した講演を聴いた。須藤氏は、リーダーシップの中にはプロデューサー的な感覚がなければならぬ。経営者は大きな絵を描けること、社員に夢を持たせてやれる、自分自身も夢を持てることが大切。「ふるさとの空」製作のエピソードや、富山の子供たちに



本当の文化や芸術に触れる機会を与えたいという思いで続けている「TOYAMA CITY POP WAVE」への思いをまじえて語った。

第2部の懇親会では、稲垣会長

から、新会員企業2社が紹介され、松岡新副会長の開会挨拶、石井県知事の来賓挨拶、稲垣会長の乾杯の後、なごやかに歓談し、武内副会長の中締めで散会した。



松岡副会長



稲垣会長



石井知事



武内副会長

➤ 利用しようと日本政府が決めたのは昭和29年。20年に原爆を2発も落とされて、10年経たないうちに決めました。それを強力に主張したのが中曽根康弘さん。今は、不慮の事故が起きてしまいましたが、原子力発電所を造っていなかったら、日本はここまで発展していなかった。しかも、中曽根さんがすごいと思ったのは、最初に付けた原子力の平和利用の国家予算が2億3,500万円。ウラン235からとったと言うんです。

そういうユーモアや余裕みたいなものも含めた、プロデューサーに

求められているものは、大きな絵を描きながら、社員全員に夢を持たせていく、そして、自分も夢を持つというようなことです。やっではいけないというものは一つもないと思います。

レコードもここ2年くらい全く売れなくなりました。しかし、ライブに人が入る。CDがライブ会場で売れる。当たり前なこと、ライブ会場で売ればいいんです。再販制度という本とレコードの値段を勝手に変えられない制度があるのに、アマゾンでは最初から安く手に入る。ダメだと言っている場

合ではないんです。時代がそれくらいすごいスピードで変わっているということです。

自分たちで決めた法治、会社なり協会なり団体で決めた法律みたいなものを遵守することで、金縛りにあわないようにしたいのではないかと思います。決まりではダメでも、大岡越前のように状況を判断し、今回は「許す」というような大岡裁きでいいと思います。そのことができるだけの人格者でないと、経営もできないということではないかと思います。

できることは全部やろう 任せられるプロ目指す

福光運輸株式会社
代表取締役

山下 重雄 氏



長距離トラックによる地場企業の荷役集荷、全国配送から始められ、倉庫業など総合物流企業に発展させられました。

1960年に創業した当社は、元々は三協アルミ（現・三協立山）福光工場だけを顧客とする小さな運送屋でした。1985年から私が経営参加し、飛び込み営業を始めました。通常はトラック1台1日いくらで契約するところを距離単価に変え、あらゆる荷物とその前後の

仕事も引き受ける提案を行ってきた結果、現在、直接のお客様は県内外で約50社になります。

2003年にトラサム運行管理システムを導入され、翌年にグリーン経営を取得されました。

車の運行効率を上げるため、管理システムを導入しました。これはGPS（人工衛星）を使って、走行車両の状況を管理できるもので、燃費から、速度、荷下ろし中であるとか全部分かり、効率的な

運転、配車が可能になりました。長距離トラック約40台全部につけています。また、グリーン経営はISO 9000や14000の代わりに取得したもので、環境負荷の少ない経営の認証です。

—倉庫管理でパイプ強く—

2001年に小矢部市鴨島に倉庫を新築され、倉庫業にも業務を広げられました。

運送だけではどうしても運賃関係で負けるところもあり、倉庫での荷物の管理を始めました。お客様の負担が減り、当社とのコミュニケーションが強くなり、お互いにメリットが出ています。

トヨタのカンバン方式に象徴される、必要な時に現場へ部品を運ぶことが物流の主流になっています。

大都会のメーカーは自社で倉庫を持っているケースが多かったが、バブル期以降、経費削減から外部に依頼するようになりました。当社はこのニーズに対応し、倉庫管理から集荷・配送まですべてを請け負う総合物流を開始しました。まず、小矢部に倉庫を造り、4年後には現在地に本社社屋と倉庫を新築移転しました。

倉庫の運営管理はどのように？

お客さんによって全部違います。自前の倉庫は4,000坪、その他大沢野、高岡、富山、婦中、砺波に6,000坪強を借りて保有しています。今、預かっているのはコマツNTCさんの機械や部品関係です。元々は部品倉庫を持っておられたのですが、組み立てに特化されることになり、部品センターは当社の倉庫でやっています。また、どうせなら管理もしてほしいとの依頼を受け、入出庫も当社で行うようになりました。

—機械組み立て員が運送—

一般労働者派遣業、自動車分解整備事業、工場内床清掃などの請け負いを始められたのは？

お客様とのお付き合いが深まる中で、運送以外の業務について相談を受けるようになり、請け負いを始めました。NTCさんの場合、天井クレーンのオペレーターやリフトマン、梱包作業員、解体作業員など、特殊技術を持った専門職を派遣しています。組み立ても総組みまでやらせて頂いています。試運転して分解、梱包してトラックに積み、現地へ運んで据え付けまで全部当社がやります。総組みした人間が運転してお客様に渡す。そこまでやっている運送業者は県内では1～2社しかないと思います。また、機械を組み立てて出荷した後の床の掃除を、当社が機械を持ち込んで行っています。

産業廃棄物収集運搬業もされ、お客様の要望に応えられながら事業を拡大されていった歴史ですね。

運送に関して「できることは全部やろう」ということが私のモットーです。産業廃棄物も当社のお客様が処理されるものを県外から回収してきます。

教育、人事管理、研修が大変と思います。

毎月第1日曜日に本社で全体会

議を開いています。「お客様に喜んでもらえる作業をするための会議」です。社員160人のうち当日の作業員などを除き、全員が出ます。毎月、色々な出来事があり、お客様の仕事も変わる、その報告とともに、事故が発生した場合は反省会をします。同じ事故を起こすことがないように、事故当事者が運行管理者と検証し事故内容と対策を発表します。その対策が不十分な時、さらに全員で事故を分析し、意見を出し合います。クレーム処理もあります。最後は部門別に専門会議を開いて終了します。

—植物工場も試行—

植物工場も試行されています。今後の見込みは。

富山大学と共同研究を始めてまだ3年目ですが、空いている車庫内に設備を導入し、シートで囲んで空調の上、アイスプラントという野菜を深層水で育て、料理屋さん向けに出荷しています。実は当社はとなみ野農協からタマネギの生産を受託しており、種の芽出し、植え付け、収穫、選別、箱詰め、出荷、すべて当社から派遣してやっています。植え付けの11月から翌年6月の収穫期まで仕事がないので、その間に、働いて頂きたい人の仕事の確保と、人件費分が出ればと取り組んでいます。

雇用も考えた経営ですね。

運送業は出入りが激しい業界ですが、当社に入れば65歳まで働き続けられるようにしたいと、色々な事業にチャレンジしてきました。運転手として入社したが、トラックの運転ができなくなっても、倉庫の中で組み立てやリフトの運転など、本人の希望を汲みながら、仕事を続けられるようにしています。目指されている「まかせて良かった」と言われる総合物流企業になるために心掛けていることは。

新規受注する時は、全体で話し合いをし、まず幹部に完全に仕事を理解させてから最適な担当者を決めます。スタッフ説明会をきちんとやってから仕事にかかります。発注元の企業が一番のプロですが、私どもは色々な企業とお付き合いする中で様々なノウハウを持っており、仕事を進める中で提案していくことで信頼関係が育っていきます。その意味で「自分たちもプロだと思ってほしい」と社員には伝えています。「当社から外したお客さんはあるが、お客さんから断られたことはない」というのが私の自慢です。

会社概要

福光運輸株式会社

創業：1960年12月

所在地：南砺市苗島65

資本金：6,000万円

事業内容：自動車運送取扱業・代弁業、重量物搬入出据付作業、一般労働者派遣業、産業廃棄物収集運搬業、引越作業及び輸送、工場清掃、倉庫業

従業員数：160人(2012年9月現在)

売上高：21億8,000万円

(2011年度グループ全体)

保有車輛数：109台

関連会社：北陸ローディング(株)、富山麻袋(株)

URL：<http://www.fukumitsuunyu.co.jp/>

— 略 歴 —

1954(昭和29)年5月生まれ。南砺市(旧福野町)出身。福野中学卒業後、大工や運転手勤めを経て、22歳で独立。1985年に福光運輸へ専務で入り、1998年から現職。



毎月開催している全体会議

新副会長ご挨拶

北陸電気工事株式会社
代表取締役社長

まつおか ゆきお
松岡 幸雄



このたび当協会の副会長に選任をいただき、誠に光栄に存じますと共に、その重責に身の引き締まる思いであります。

さて、当協会は本年4月「一般社団法人」に移行し、今まで以上に公益的な役割、会員の皆様に対するサービスの充実が求められています。稲垣会長を先頭に、新たな決意のもと各種施策を強力に展開していくとともに、会員相互の人脈ネットワーク作り、そしてビジネスの縁結びの役割も果たしていきたいと考えております。

ところで、国の現状は、人口が減り、高齢化が急速に進展するだけでも大変なことなのに、産業の空洞化、円高、エネルギー問題など課題は山積です。国の活力が急速に衰えてきているのに、政治はこの有様です。国というものが、こうやって減んでいくのではないか、何かローマ帝国崩壊の物語を読んでいるようで、正直、大変心配でなりません。

しかし、なんだかんだ言っても東京のような都会はまだ良いですが、地方には残された時間があまり

ないように思います。このような危機的状況を、会員の皆様と一緒に知恵を出し合い、現状を打破し、子や孫に少しでもよい状態でバトンを渡していきたいものだと思います。

会員の皆様には、今後ますますのご指導を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

1950年生まれ。1973年3月法政大学経済学部を卒業後、北陸電力入社。魚津支社長、総務部長、執行役員福井支店長を経て、2007年常務営業本部長、2009年代表取締役副社長、2012年6月から北陸電気工事社長。

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

三鍋 光昭



新会員の紹介

(50音順)

■ 株式会社 中村機械

所在地 氷見市上泉145-1
代表者 代表取締役 中村 吉延
設立 1981(昭和56)年12月
資本金 1,500万円
従業員 33名
事業内容 各種省力機械の開発、設計、製造、各種部品製造



会員の動き

(50音順) (敬称略)

■ 代表者の変更

株式会社 鳥羽
代表取締役社長 追谷 英規 (前:濱野哲郎)

■ 社名の変更

加越能バス株式会社 (前:加越能鉄道株式会社)

富山地鉄北斗バス株式会社

(前:富山観光バス株式会社)

所在地変更:富山市桜町1丁目1番36号

(前:富山市下奥井1丁目1番36号)

業務日誌 2012年 8月6日～10月5日

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加者数
会 議	教育委員会 定例委員会	教 育	8月24日(金)	富山経協・研修室	13名
	人事・労務政策委員会 定例委員会	人事・労務政策	8月27日(月)	富山経協・研修室	29名
	教育委員会 第3回研究部会	教 育	8月30日(木)	富山経協・研修室	10名
	理事会		9月12日(水)	富山第一ホテル	9名
	臨時総会		9月12日(水)	富山第一ホテル	129名
	富山地区会員懇談会		9月12日(水)	富山第一ホテル	156名
	労働法制研究部会	人事・労務政策	9月25日(木)	富山経協・研修室	6名
	教育委員会 研究部会	教 育	9月28日(金)	アイシン軽金属(株)	8名
	環境委員会 幹事会	環 境	9月28日(金)	富山経協・研修室	7名
	経営企画委員会	経営企画	10月 3日(木)	富山経協・研修室	12名
	総務交流委員会	総務交流	10月 3日(木)	富山経協・研修室	15名
セ ミ ナ ー ・ 講 座	女性社員活性化セミナー	教 育	8月 8日(水)	富山商工会議所ビル	34名
	県内企業見学研修会	品質管理	8月 9日(木)	Y K K (株) 黒部事業所	36名
	BCP事業継続計画作成セミナー (第3回)	経営企画	8月21日(火)	富山経協・研修室	29名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	8月23、9月27日(木)	富山経協・研修室	26名
	品質工学実践講座	品質管理	8月24、9月21、10月12日(金)	富山経協・研修室	23名
	「ものづくりと現場改善」実践塾	教 育	8月28～29日(火～水)	富山県農業総合研修所	25名
	女性リーダー活性化セミナー	教 育	9月 6日(木)	富山商工会議所ビル	33名
	ISO14001内部環境監査員養成コース	環 境	9月6・7日(木・金)	富山県農業総合研修所	44名
	管理職マネジメント研修	教 育	9月7～8日(金～土)	富山県農業総合研修所	28名
	ヒューマンエラー対策講座	品質管理	9月18・19日(火・水)	富山県市町村会館	52名
	TQM経営者トップミーティング	品質管理	9月18日(火)	富山第一ホテル	10名
	労働法実務研修会	人事・労務政策	9月25日(火)	富山商工会議所ビル	39名
	業務改善セミナー～基礎編～	教 育	9月27日(木)	富山商工会議所ビル	81名
	第1回係長・主任基礎コース	教 育	10月3・4日(水・木)	富山商工会議所ビル	56名
品質管理入門コース講座 (4日間)	品質管理	10月4、10、18、25日(木)	富山経協・研修室	23名	

経営企画委員会

■2012年度第3回委員会

10月3日(水)、守山委員長はじめ委員12名が出席して富山経協・研修室において開催し、「事業継続計画の小冊子」と「2013年度事業計画」について審議を行った。

守山委員長より、本年6～8月

に3回シリーズで実施した「BCP事業継続計画作成セミナー」のテキスト等をベースに作成中の事業継続計画の小冊子と、2012年度実績を受けての2013年度の事業計画について事務局案を基にご審議をいただきたいとの挨拶があった。

引き続き事務局より、①2012年

度事業について、上期実績として緊急アンケートの要望に対応するBCP研修と県との共催によるグローバル人材研修を実施した。下期予定として総務交流委員会との共催による県外企業見学会を10月に実施、事業継続計画の小冊子を12月完成で進めている。本日提出

のたたき台へ意見をいただきたい。
②2013年度事業計画は、事務局案として基本的には2012年度の方針を引き継ぐ方向で検討を進めてい

るとの説明の後、審議に入った。その結果、①小冊子についての意見は10月末までに事務局へ送る、②2013年度事業として「企業理

念見学会」を行うことを決めた。次回委員会は12月6日に開催する。

総務交流委員会

■第2回委員会

10月3日(水)、武内委員長はじめ委員15名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

武内委員長の挨拶の後、事務局より①部会（総務部会、社内コミュニケーション部会）の見直し、今後の予定として、②県外企業見学研修会（10月9日～10日）、③会



員交流ゴルフコンペ（10月20日）、
④会員交流ボウリング大会（11月

21日）の開催について説明した。

議題では、①2012年度中に実施した調査結果をまとめて小冊子にすること、②「エネルギー政策に関する調査（10月予定）」を実施すること、③婚活部会（仮称）の企画・立ち上げの検討を進め、事務局で県内外の成功事例の情報収集を行うことが承認された。

人事・労務政策委員会

■定例委員会

8月27日(月)、綿貫委員長はじめ29名が出席して、富山経協・研修室で開催した。



綿貫委員長の挨拶の後、富山労働局 重川真弓雇用均等室長から「雇用均等行政の現状」について、①富山県の女性労働の現状は、就業率全国1位、共働き率上位だが、管理職率全国30位。②労働相談の内、セクハラが55%を占め、紛争も急増している。③ワークライフバランスの推進は、一般事業主行動計画策定は順調だが、認定取得は低調。ワークライフバランス推進により、企業競争力の強化、有能な人材の確保・定着、社員の心身の健康維持ができる。県が提言

している「働くなら富山がいいね！」にもつながる。ワークライフバランスの先進県になって欲しい。との報告を受けた。

次に、(一社)日本経済団体連合会 田中秀明労働法制本部長から「最近の労働政策動向」と題して講演をいただいた。①職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議（2012年3月15日）ではじめて、いじめ・嫌がらせ＝パワーハラスメントの定義・概念が示され、今後、政府も実態把握の調査、周知広報に努めていくことが提言された。②労働契約法の改正（第18条・19条・20条、2012年8月10日公布）について、2013年4月以降、有期労働契約期間通算5年で、期間の定めのない労働契約に転換しなければならなくなる。③労働者派遣法の改正（2012年10月1日施行）は4月6日に公布されているが、登録派遣、製造業は派遣の原則禁止が削除になった。日雇派遣は日々又は30日以内原則禁止（例外あり）、労働契約みなし申込み制度は3年後施行となる。（講演要旨

は14頁掲載）

事務局から10月24日から開催される全国産業安全衛生大会への参加を呼びかけた。

■労働法実務研修会（第2回）

9月25日(火)、「メンタルヘルスをめぐる最近の問題」をテーマに、39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、従業員の健康や安全衛生の管理に関する問題の中で、多くの企業が困難な状況を感じているのがメンタルヘルス問題であり、ストレスの多様化、従業員の気質の変化などメンタルヘルスをめぐる問題は常に変化しつつあり、新しい情報を基にその対策も進化さ

せることが必要であるとして、新しい労災認定基準、セクハラ・パワハラ問題の動向、労働安全衛

生法改正などメンタルヘルス問題の、企業がとるべき対応策について最近の裁判例を含めて解説した。

教育委員会

■定例委員会

8月24日(金)、金岡委員長はじめ13名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

金岡委員長は、いくつもの考え方に分かれざるを得ない多様な社会にあって、私たち自身が以前より強く現場を把握していく必要があると挨拶した。



①委員会活動について、第2回研究部会はIT-BCPをサポートするデータセンタ(株)パワー・アンド・ITで行い、立地や免震構造、非常用電源、空調サービス、インフラ設備などの説明を受けた後、「現場力の向上と教育」をテーマに情報交換を行ったと報告。第3回は、現場力の定義付け、課題・問題の層別などを行うので、委員会企業からの研究部会への参加を要請した。②講座・セミナーは、4～8月の実績を報告し、9月から開催の講座について、各社からの参加を要請した。

③委員企業の「現場力の向上と教育」について現状把握や意見交換を行い、そこで出た各社の実践事例や問題・課題は、研究部会活動に反映させる。

階層別教育

■女性社員・女性リーダー 活性化セミナー

8月8日(水)、女性社員活性化セミナーを、一般職の女性社員34名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

金城大学短期大学部 岡野絹枝教授から、中堅社員としての役割と立場、女性のキャリアとこれからの働き方、自分の棚卸し、仕事を進めるためのコミュニケーションのスキルアップなどについて、レクチャーやグループワークを通して学んだ。プロフェッショナルな社員としての役割を強く認識し、職業能力を積極的に開発し、仕事に対して常に前向きに取り組むことが重要であるとした。



また、9月6日(木)、女性リーダー活性化セミナーを、リーダー・指導職33名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。リーダーとして、部下や後輩の指導育成、職場の活性化、ワークライフと自己実現などについて、演習や異業種交流を通して学んだ。

(「参加者NOTES」10頁掲載)

■管理職マネジメント研修

9月7～8日(金～土)、第5回目の管理職マネジメント研修を28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、いかなる経営環境にあっても、企業目標を達成し、働く人々の意欲を高めることは経営者としての不変の責務であることから、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企画した。部下と上司の相互学習を促すような評価的フィードバックを勧告し、併せて社外人脈ネットワークの構築も積極的に行う。

講師は、(株)フォーワン 植木 悟代表取締役と、羽田野正博中小企業診断士が担当し、マネジメント、マーケティング、経理・財務知識、キャリア・デザインほかをテーマに、来年5月18日まで9回、3回の合宿研修を含む延べ12日間で開催する。終了後も「同期会」での交流を継続して行く。

第1会合は「経営観の基礎」について学んだ。第2会合は「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。

■係長・主任基礎コース(第1回)

10月3・4日(火・水)、56名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。



講師の佐藤克昶(たかてる)ヒューマン・クリエイト代表が、今日の激しい環境変化と係長主任の役割、仕事の管理と問題解決、人間行動の理解と部下育成、コンプライアンス、パワハラ・セクハラ、リーダーシップと職場の活性化などについて講義し、ケース研究、診断、活発な意見交換を通して学

んだ。このなかで、目標を達成するためには、資源を効果的・効率的に活用することが重要である。また、企業利益を生むためには、コスト削減も重要であるが、品質やサービスの向上を図ることで顧客がついてくる。人の扱い方について、経済・社会環境などの外部要因と個人の価値観・資質・性格・過去の経験などの内部要因が複雑にからみあうので、個別の対応が必要であるとした。



職能別教育

■「ものづくりと現場改善」

実践塾

8月28~29日(火~水)、25名が参加して、富山県農業総合研修所で開催した。



この講座は、①グローバル化時代のなかで、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、部下ともに改善を推進する力や方法について学ぶ、

参加者NOTES

教育委員会

「女性リーダー活性化セミナー」に参加して

津根精機株式会社 生産管理部

調達課 グループリーダー 中村 なおみ



9月に行われた「女性リーダー活性化セミナー」に参加しました。リーダーと聞いて、バリバリのキャリアウーマンという感じの人ばかりかと心配しましたが、受講者33名、年齢層も役職も、職種(業種)も様々でした。自分を含め、参加者のほとんどは自ら希望しての受講ではなく、上司または会社の勧めでの参加ということでした。

セミナーは、講師の岡野先生の話ほか、主に2~6人でのグループワークでした。全員が女性、また岡野先生の明るい人柄のおかげもあって、一日は楽しく有意義な時間となりました。

受講の中で、何度も繰り返された言葉が、「過去と他人は変えることができない。自分を変える、未来が変わる」でした。また、多くの会社トップの方が考える良いリーダー2つの条件が、人の話を聞くことができる、明るく振舞うことができる、ということでした。

いくつか行ったワークの中で、特に為になったワークは「傾聴」「観察」「共感」のトレーニングでした。2人でペアになって、うなずきのタイミング、頻度、角度、相槌のパターンなどを何通りか練習しました。単純なように感じますが、相手にきちんと話を聞いて

いると伝える重要なスキルとなります。ちょっとした事も、自分が知って学んで意識し、実践することで相手の反応も変わると思いました。仕事上、必ず人と話すことが必要になります。このトレーニングで練習したことを意識して取り入れていきたいです。

また、人間関係の心理学として学ばれている「交流分析(TA)」という心理テストのようなものを使い、自己分析を行うワークがありました。自分はどのようなタイプに属し、自分の良い部分を知り、そしてマイナスの部分はどう改善していくかを学びました。

岡野先生のお話、具体的なコミュニケーション方法の練習も含め、内容の濃いとても充実したセミナーで、一日があつという間でした。入社して12年が過ぎましたが、まだまだ学ぶことがたくさんあるなと痛感した一日となりました。

③ものづくり現場での工程改善、作業改善などの考え方、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ために実施した。

講師の棚邊一雄M&P研究所が、①リーダーとしての役割を再認識する、②現場の問題のを見つけ方を学ぶ、③現場改善の方法について学ぶ、④発表、講評、決意表明を行うなど、理解度を確認しながら段階を追って指導した。



■改善力養成セミナー

～業務改善・基礎編～

9月27日(木)、81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「創意工夫」編集人 東澤文二講師は、経営環境の激変期こそ改善の強力推進が必要で、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、改善の方程式、定石、公式を事例を通して学び、改善メモの作成実習も行った。改善の定着化、活性化を図るには、改善事例と定石を組み合わせる大量蓄積していくことが重要であるとした。

来年3月7日(金)に、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。



品質管理委員会

■県内企業見学研修会

8月9日(木)、県内企業見学研修会として、YKK(株)黒部事業所を36名が訪問した。

佐々裕成副社長のご挨拶を頂戴した後、同社の概要、品質保証への取り組み状況等について説明を受けた。



同社は「YKK精神『善の循環』—他人の利益を囚わずして自らの繁栄はない—」に基づき、持続可能な社会の構築に貢献するモノづくりを目指している。産業観光ルートを見学し、モノづくりにおけるこだわりや技術の歩みについて学ぶことができ、参加者からは活発な質問が相次いだ。

■ヒューマンエラー対策講座

9月18・19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。8回目を迎えた今年、幅広い職位・年齢層から52名の参加があった。

講師は、パワーアップ研究所所長の市川享司氏と、QCサークル上級指導士の高橋芳邦氏が担当した。

昨今、品質にかかわる重大事故や不祥事が後を絶たない中で、その陰にはいろいろな形で、ヒューマンエラーが潜んでいる場合が多く、それらへの対処が企業にとって大きな課題となっている。本講座に例年多くの参加者があることも、会員各社の関心の高さを示している。

講義では、最近の事故事例や誘発メカニズム、要因解析、企業体質の分析などから、「ポカよけ」などの防止策へ進んだ。並行して行われたグループ演習では自己紹介の後、持ち寄った各社の事例からグループごとに1つを選んでヒ

ューマンエラー撲滅対策書の作成に取り組み、更に全体発表を行って質疑応答を交わした。

業種も立場も違う受講者ながら、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活かしたいとの声が多く寄せられた。

(「参加者NOTES」12頁掲載)



■TQM経営者トップミーティング

9月18日(火)、第2回TQM経営者トップミーティングを、10名が参加して富山第一ホテルにおいて開催した。

当講座は企業役員を対象に、品質経営、TQM、経営トップの役割などについて、優良企業のトップから事例を学び、実際の企業活動で実践することにより売上増大、利益の向上につなげていけるよう、そのための指針やヒントをつかむことをねらいに昨年から実施している。

講師として、社長自らが一からQC改善活動に取り組むことで、組織風土の改善や若手リーダーの台頭、現場力のアップ等につなげ



た(株)千代田グラビヤ 代表取締役社長 佐藤裕芳氏を招いて、「中堅・中小企業のQC改善活動」と題して講演いただいた。

引き続き2グループに分かれて「人の能力を引き出すマネジメント(人材育成)」などのテーマについて活発なグループディスカッションを行った。

企業役員である参加者は、各々

の経営課題について講義・グループディスカッションを通して、方向性を見出していた。

■品質管理入門コース講座

第55回品質管理入門コース講座(10月開催)は、10月4日(木)から4日間の日程で富山経協・研修室を会場に開講し、23名の受講者が参加した。



参加者NOTES

品質管理委員会



「ヒューマンエラー対策講座」を受講して

戸出化成株式会社
品質保証課長代理

川島 一芳

前半は市川先生の講義、後半はグループ演習でした。市川先生は長年日産自動車に勤務され、QC手法をもとに現場を改善された方です。言葉一つ一つに重みがあり、改善は現場から生まれるということが実感できました。その中で印象に残ったのが、「作業標準書を使用している作業者は0%である」という言葉でした。実感としては50%ぐらいだと思いましたが、使いにくい作業標準書は結局全く使われていないことを説明されたとき、現場に即した作業標準書作りの大切さを感じました。

グループ演習では、異業種の方とそれぞれの問題についてQC手法をもとに解決していく内容でした。業種が異なっても人間のミスで悩んでいることは同じでした。最初は遠慮がちでしたが、次第に発言が多くなり問題解決へのベクトルがいっしょになる様は、大変に貴重な体験となりました。作業が少しでもやりやすいように現場を改善して、問題が起きたらみんなの知恵を出して解決していく手法を実績していきたいと思えます。

株式会社 クロタニコーポレーション

竹端 文



私は、自分の単純なミスから社外クレームを出したことがあり、自分はなぜミスを起こしたのか、どうしたら防げたのか、など、少しでも改善への足掛かりをつかみたいと思い、本講座を受講しました。

本講座では「人は誰でもエラーをするもの」ということが大前提であるということや、「失敗したくても失敗できない」仕組みをつくる」など、今までの自分には全く無かった言葉を多く教わり、ヒューマンエラーに対する自分の認識の低さを再認識することができました。

グループ演習では実際に参加者が経験したトラブルを題材にできたので、混在する様々な要因に隠れる真の原因の見えにくさや、実現性を考慮した対策の難しさなど、実用性のある取り組みは良い勉強になりました。

今回の講習を通じて、ヒューマンエラーに対する正しい認識と取り組み方を学ぶことができたので、これからも勉強を続けていきたいと思えます。

本講座は、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」の考え方や手法について、講義と職場の改善活動を通して仕事ですぐ活用できるよう、初めて

品質管理を学ぶ人から、品質管理の導入を図っている人を対象に毎年開講している。

企業をとりまく厳しい環境変化に対応するため、現場から管理部

門まで改善・改革活動が行われており、企業をあげた改善活動の重要性が認識されてきているとあって、参加者は真剣な態度で受講していた。

環境委員会

■幹事会

9月28日(金)、三鍋委員長はじめ委員7名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

三鍋委員長挨拶の後、2012年度事業活動の中間報告と今後の事業活動について審議した。また、11月13日(火)～14日(水)実施予定の県外企業見学会の詳細について報告した。三鍋委員長からは、次年



度に向け、最近実施されていない「環境委員会」の開催に向けた検討を行うよう指示があった。

その他、富山経協の中間時点の現状、11月12日(月)実施予定の東部地区会員懇談会の出席お願い、富山県生物多様性保全推進研究会について紹介があった。

会議の後、白江副委員長より、北陸電力(株)からの情報として、「今夏(7・8月)の電力需給実績」と「志賀原子力発電所敷地内のシーム」について報告があった。

■ I S O 14001内部環境監査員養成コース

9月6・7日(木・金)、44名が参加して、富山県農業総合研修所を会場に開講した。



I S O 14001の審査登録は年々増加してきており、その認証は企業経営の必需品となってきた。このため、各企業において認証登録に必要な、優秀な内部環境監査員の養成をねらいに、毎年、本講座を開講している。

参加者は、公正かつ客観的に評価できる優秀な内部環境監査員を目指して、真剣に受講していた。

(「参加者NOTES」13頁掲載)



参加者NOTES

環境委員会

「I S O 14001 内部監査員コース」を受講して

ダイヤモンドエンジニアリング(株)

管理部 品証安全グループ 橋本 幸美



我が社は、製鉄・化学・環境プラント設計、施工、メンテナンスを行っております。今年、国家研究開発プロジェクト実証試験設備(酸素吹石炭ガス化複合発電:IGCC)に採用されまして、環境に関する取り組み等について社員の関心も高くなってきております。今回の環境マネジメントシステムを理解しマネジメントシステムに活用することで、環境を更に配慮したプ

ラント設計の優れた技術をお客様に提供できるようにと思い、受講いたしました。

当講座は、講義とロールプレイングを組み合わせたものになっておりました。法規や規格については、受講者が規格を読み上げた後に講師が具体的な事例を示しながら解説するものでした。東日本大震災における環境影響や当時の緊急事態発生状況、地球規模の環境悪化

に対する国際的な合意、エコに対する考え方など、ユニークな冗談も交えながらの解説でしたので、楽しく受講することができました。グループワークでは、他の受講者の異なる視点からの意見を聴くことができ大変参考になりました。また、多くの写真事例を使って、現場での物の見方やチェックの仕方を教わりました。

今回の「I S O 14001内部環境監査員養成コース」を受講して、常に改善の意思を持つことが大切であることを学びました。I S O 9001とI S O 14001では、共通する部分も多々あり、今後の活動に取り入れて有効な内部監査ができるように貢献していきたいと思っております。

「最近の労働政策をめぐる動向」

一般社団法人 日本経済団体連合会

労働法制本部長 田中 秀明 氏

1. 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する 円卓会議・提言

職場のいじめ・嫌がらせ問題へ対応するため、各労働局等で相談、助言・指導、あっせんといった解決援助サービスを提供している。また、各企業では相談窓口の設置、就業規則や行動規範に盛り込むなどして防止に努めている。しかし、労働相談コーナーへの相談件数は年々増えているのが現状。

そこで厚生労働省は2011年7月に円卓会議を設け、職場の取り組み支援のために何ができるのか検討し、2012年3月15日に提言をまとめた。

【定義】

提言では、職場のいじめ・嫌がらせを「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為」と定義。また、このような行為を概念的に示す言葉として「パワーハラスメント」を使うことを提案。定義にある「業務の適正な範囲」について、個人の受け取り方によっては、指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、職場のいじめ・嫌がらせには当たらない。

【パワーハラスメントの典型例】

行動類型	考え方
①暴行・傷害（身体的な攻撃）	「業務の適正な範囲」には含まれない。
②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃） ③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）	原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられる。
④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求） ⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求） ⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）	何が「業務の適正な範囲」を超えるかは、業種や企業文化の影響を受け、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取り組みを行うことが望ましい。

【予防・解決に向けた取り組み】

トップ マネジメント	・職場のパワーハラスメントは組織の活力を削ぐものであることを意識し、こうした問題が生じない組織文化を育てていく。そのためには、トップ自らがその姿勢を明確に示す。
上司	・自らがパワーハラスメントをしない、部下にもさせないよう職場を管理。ただし上司には、自らの権限を発揮し、職場をまとめ、人材を育成していく役割があり、それを行うために部下へ適切な指導をすることは必要。もしパワーハラスメントが起ってしまった場合には、その解決に取り組む。
一職 人場 の ひとり	・お互いの人格を尊重し合う。 ・コミュニケーションをきちんととる。 ・職場のパワーハラスメントを見逃さずに向き合い、こうした行為を受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。

【取り組みの具体例】

職場のパワーハラスメントを予防するためには、①パワーハラスメントはなくすべきものであることをトップが明確に示す、②ルールを決める、③実態を把握する、④教育する、⑤周知することが重要。また、解決に向けては、⑥相談や解決の場の設置や、⑦再発防止の研修を行うことが肝要となる。

円卓会議の提言を参考に各企業で取り組みを進めて頂きたい。

2. 労働契約法（有期労働契約）の改正

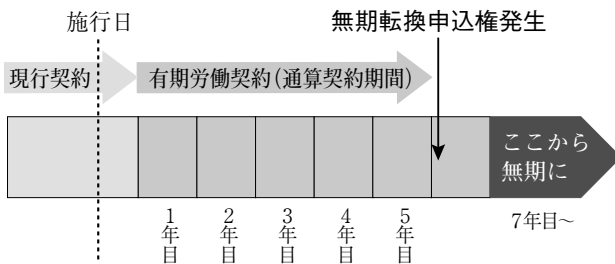
2012年8月10日に改正法が公布され、－2は同日施行、－1と－3は2013年4月以降に施行される。

2-1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約 への転換（第18条）

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みを導入する。

企業の労務の柔軟性を確保するため、①原則として、6カ月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しない（反復更新の回数とは関係ない）。②別段の定めがない限り、期間の定

めを除き、従前と同一の労働条件となる（期間が変わるだけで、いわゆる正社員と同じ労働条件になるわけではない）。③契約期間の通算は、改正法施行日以降に期間が開始する有期労働契約から通算を開始。施行日前までに開始した契約の契約期間は通算しない。



具体的には、施行日以降に始まる有期労働契約から通算を開始し、5年を超えた段階の6年目の契約期間中に無期転換の申込権が発生。実際は7年目から無期に転換する。無期転換の対象となる労働者をどう選定するか、身分や労働条件、人材活用の仕組みを含めて考えておく必要がある。もし無期転換しない場合、どう雇止めするか、またはクーリングを活用するかを考えなければならない。

クーリング期間の考え方は、①有期労働契約の契約期間が1年以上の場合、6カ月以上のクーリング期間を置けば通算はリセットされる。②有期労働契約の契約期間が1年未満の場合（前後の契約が連続していると認められる場合はその通算）、その2分の1のクーリング期間を置けば通算はリセットされる。2カ月以下の場合1カ月、2カ月超～4カ月以下の場合2カ月、8カ月超～10カ月以下の場合5カ月となる。③クーリング期間として必要な期間を満たさない場合、その前後の契約期間は通算される。

【雇用管理上の留意点】

労働契約法は高齢者雇用も対象となる。つまり定年後に1年契約で5年超働くと、労働契約法上は無期転換の権利が発生する。学生のアルバイトも同じく無期転換する可能性があるが、基本的に正社員ではないので、アルバイトの労働条件のまま、期間だけが変わる。

2-2 雇止め法理の法定化（第19条）

雇止め法理（判例法理）が法律化され、施行されている（雇止め法理とは：客観的に合理的な理由がなく、社会通念上、相当と認められない有期契約労働者の雇止めについては、契約が更新されたものとして扱われる法理）。

2-3 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（第20条）

有期労働契約の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならない（職務の内容等に違う理由があれば、不合理にはならない）。

3. 労働者派遣法の改正

3党合意によって可決され、2012年4月6日に公布。「登録型派遣の原則禁止」が削除され、検討事項に。「製造業派遣の原則禁止」も削除され、今後、あり方について検討。「日雇派遣の原則禁止」は30日以内の派遣の原則禁止。「労働契約申込みみなし制度の創設」は3年後施行に改められた。「グループ企業派遣の規制」については修正なし。事業規制が強化され、派遣労働者の待遇が改善されている。

4. 高齢者雇用安定法の改正

2012年8月29日に成立し、来年4月1日施行される。基本的に定年を定める場合には、60歳を下回ることはできない。65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）の導入がすでに義務付けられている（法第9条）。

多くの企業は②の継続雇用制度を導入している。これまで労使協定により基準を定めた場合は希望者全員を対象としない制度も可だったが、今回の修正案でこの基準制度は廃止となった。

【基準制度を廃止された場合の留意点】

- (1) 高齢法上求められるのは雇用確保措置であり、会社が職務提示しても、本人が断れば雇用する義務はない。必要なのは職務の提示。
- (2) 会社側が提示した職務に合意できなかった場合、社外への再就職等については希望者には該当せず、雇用確保措置の対象外となる。
- (3) 「解雇事由及び退職事由に該当する者」への対応に向けて、就業規則の見直しが必要。
- (4) グループ企業での職務を提示し、これをもって雇用確保措置に変えようとする場合、当該企業間において、当該高齢者を定年後も引き続いて雇用することを約する契約を締結することが求められる。
- (5) 経過措置を利用できるのは、改正法施行前に9条2項に基づく対象者基準を協定化している企業。



表紙の花
シュウメイギク



江戸時代に描かれた
シュウメイギク

中国原産で、古い時代に日本に入り、栽培または各地に野生化している植物です。漢字では「秋明菊」と書き、京都の貴船地方に多く生えていたことから別名を「貴船菊(キブネギク)」ともいいます。菊という名前がついていますが、菊の仲間(キク科)ではなくキンポウゲ科の植物で、アネモネやイチリンソウの仲間になります。

白く花びらのように見えるのはガク片で、本当の花弁はありません。菊の花に似てないと思われるかもしれませんが、江戸時代の1763年に出版された「花彙(かい)」という花の図集には、細長いガク片を多数付けたシュウメイギクの絵が描かれており(右上写真参照)、確かに菊の花に似ています。ちなみに当時は「秋芍薬(アキシヤクヤク)」と呼ばれていました。

実は、この絵にあるのが本来のシュウメイギクで、色は淡紅紫色で八重咲きです。表紙写真のような

白またはピンク色の一重のものは、近年欧米で改良されて導入された品種なのですが、園芸的にはまとめてシュウメイギクと呼ばれています。

シュウメイギクは多年草で、花茎はよく枝分かれして高さ1m位になります。やや湿ったところを好みますが、寒さにも強く、地下茎を伸ばしてよく増えます。庭に十分な広さがあれば、地植えにして楽しみたい植物です。

この夏公開された細田守監督の作品「おおかみこどもの雨と雪」をご覧になった方も多いと思われます。ふるさと富山の美しい自然が描かれ、スクリーンにたくさんの花が揺れていたのが印象的でした。その中にシュウメイギクをイメージさせる花がありましたが…、さてどのシーンだったでしょう。(富山県中央植物園 中田政司)

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、お気軽にご相談ください。

(定年を控えた高年齢者を雇い入れる事業主に助成金が支給されます)



since 1987

出向・移籍(転籍)の専門機関

財団法人 **産業雇用安定センター**

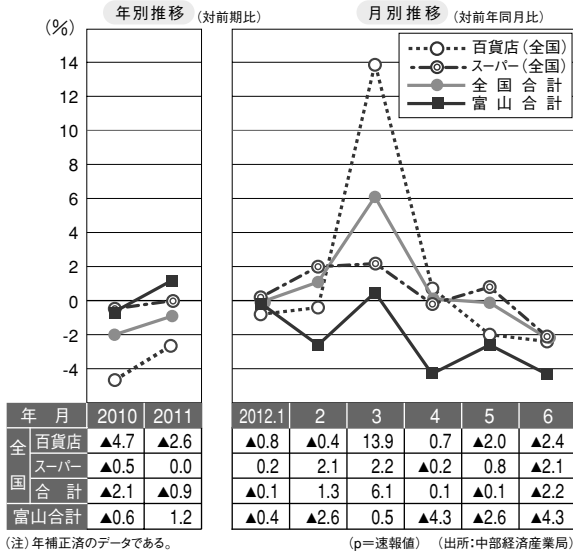
〒930-0857 富山市奥田新町8-1 ボルファートとやま10F TEL 076-442-6900

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

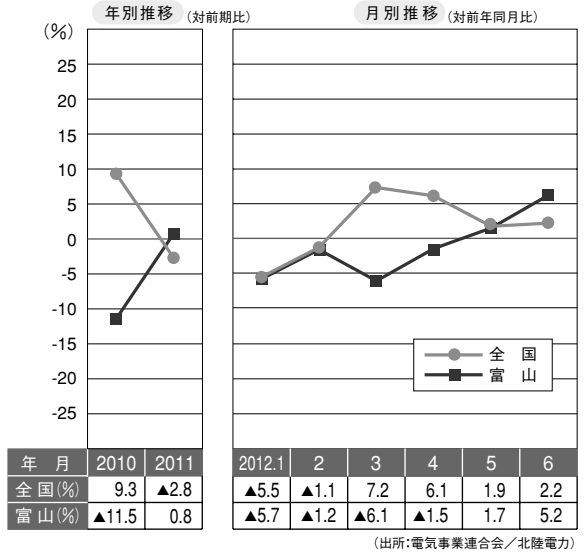
■百貨店・主要スーパーの売上高



(注)年補正済のデータである。

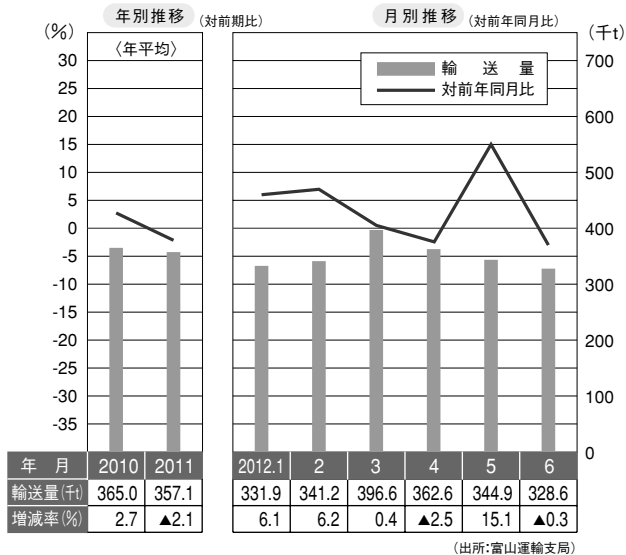
(p=速報値) (出所:中部経済産業局)

■大口電力消費量 (製造業計)



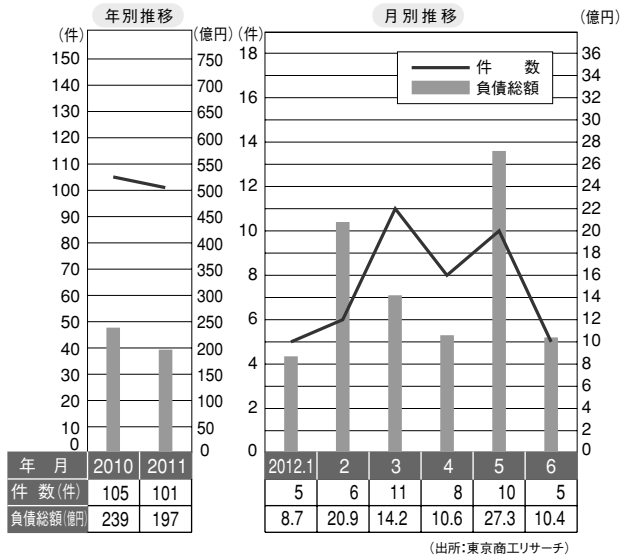
(出所:電気事業連合会/北陸電力)

■一般貨物自動車輸送量 (富山県内)



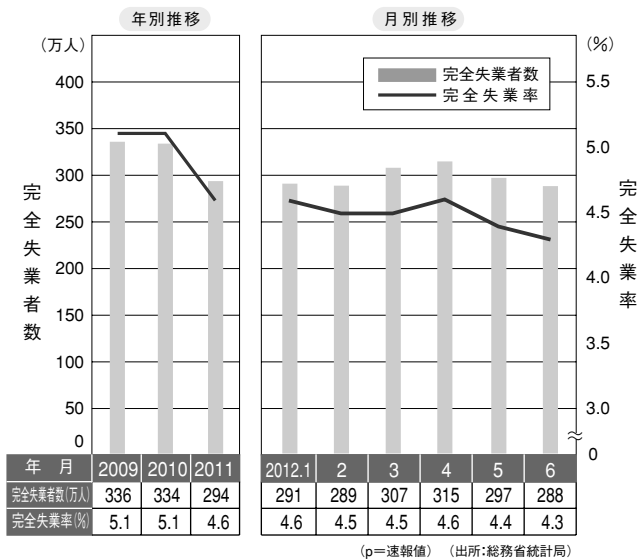
(出所:富山運輸支局)

■企業倒産 (富山県内) (件数と負債総額)



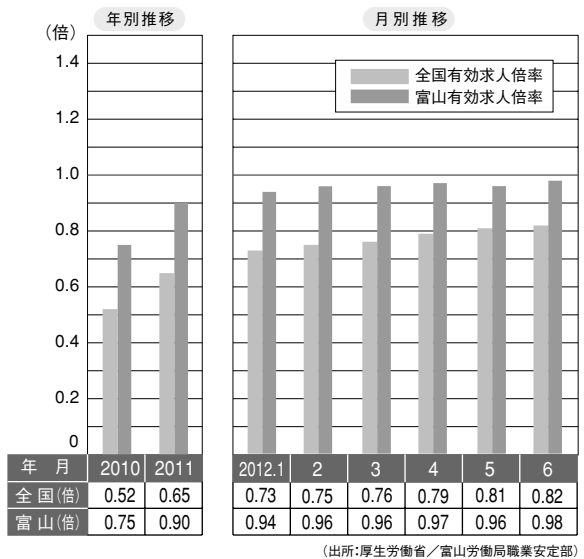
(出所:東京商工リサーチ)

■完全失業者数及び完全失業率 (季節調整値)



(p=速報値) (出所:総務省統計局)

■有効求人倍率 (パートを含む季節調整値)



(出所:厚生労働省/富山労働局職業安定部)

おしらせ

◆ 東部地区会員懇談会

11月12日(月)

(別途ご案内申し上げます)

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 TEL(0765)24-4411

17:40～18:40 コンサート

出演：島山靖雄&オールドルーキーズ

18:45～20:00 懇親会

多数の方のご出席をお待ちしております。

行 事 予 定

2012年10月16日～12月10日

詳しくはホームページ (<http://www.toyama-keikyo.jp/>)
「講座・講演案内」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12日(月)	17:40～	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16日(金)	16:30～18:30	労働法制研究部会	人事・労務政策	富山商工会議所ビル	
	12月 6日(木)	16:30～17:30	経営企画委員会	経営企画	富山経協・会議室	
セ ミ ナ ー	10月16日(火)	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17日(水)	9:30～16:30	事務・間接部門の業務改善	教 育	富山商工会議所ビル	
	10月18、25日(木)	9:00～17:00	品質管理入門コース講座	品質管理	富山経協・研修室	
	10月19日(金)	9:30～16:30	若手社員活性化コース	教 育	富山商工会議所ビル	
	10月20日(土)	7:52～	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	呉羽カントリークラブ	
	10月22日(月)	9:30～16:30	品質トラブル未然防止セミナー	品質管理	富山県農業総合研修所	
	10月27～30日(土～火)		海外企業見学研修会	人事・労務政策	中国上海市	※中国国内の情勢により延期
	11月 2日(金)	14:00～16:00	富山県生活環境部との情報交換	環 境	富山経協・研修室	
	11月6・7日(火・水)	9:30～17:00	ISO9001内部監査員養成コース	品質管理	富山商工会議所ビル	
	11月9～10日(金～土)	9:30～15:00	管理者基礎コース	教 育	インテック大山研修センター	
講 座	11月13～14日(火～水)	8:00～	県外企業見学研修会	環 境	茨城県:機日立製作所電力システム社、 公共処分場「エコフロンティアがさま」	
	11月15日(木)	9:30～16:30	コスト改善力実践コース	教 育	富山商工会議所ビル	
	11月16日(金)	13:30～16:00	労働法実務研修会	人事・労務政策	富山商工会議所ビル	
	11月19～20日(月～火)	9:30～	県外企業見学研修会	品質管理	岐阜県:リコーエレメックス(株) 長野県:KOA(株)	
	11月21日(水)	9:00～17:00	管理職マネジメントセミナー	教 育	富山県農業総合研修所	
	11月21日(水)	18:00～	会員交流ボウリング大会	総務交流	富山地鉄ゴールデンボウル	
	11月22日(木)	14:00～16:00	環境への取り組み「事例発表会」	環 境	富山経協・研修室	
	11月27日(火)	9:30～16:30	経理・財務の基礎コース	教 育	富山商工会議所ビル	
	11月29日(木)	15:00～17:30	ものづくり品質管理セミナー	品質管理	富山電気ビル	
	12月 6日(木)	9:30～16:30	「5S+目で見る管理」実践コース	教 育	富山商工会議所ビル	
12月 7日(金)	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		

「富山経協」vol.802

2012年(平成24年)10月号
2012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