

富山経協



サワギキョウ (解説・19ページ)

CONTENTS

- 2 理事会、富山地区会員懇談会 (報告)
- 3 講演会 (要旨) 「誤解の多い働き方改革」
- 4 調査報告
新入社員フォローアップ意識調査
- 5 労働指標
- 6 Top Interview
北陸予防医学協会 永田義邦理事長
- 8 人事・労務政策委員会 講演要旨
「労働施策総合推進法(パワハラ防止の法制化)
・女性活躍推進法等の改正法」
- 9 環境委員会 講演要旨
「環境・エネルギー問題を巡る経団連の対応」
- 10 富山県の最低賃金
- 10 事業活動報告
- 11 委員会活動
- 13 講座・セミナー
- 14 参加者NOTES
- 18 新会員の紹介、会員の動き
- 18 おしらせ
- 20 事業予定

理事会

9月20日(金)16時から、金岡会長はじめ理事総数12名中6名、監事総数4名中2名が出席して、9月理事会を富山第一ホテル3階「梓」で開催した。

金岡会長が挨拶の後、議長となり、新会員書面審査の結果報告に

続いて、2019年度4月～8月の実績と今後の行事スケジュールおよび次世代経営者育成セミナーの状況について報告があり、16時20分に終了した。



富山地区会員懇談会

9月20日(金)、16時30分から富山第一ホテルにおいて214名が参加して、富山地区懇談会を開催した。

第1部の講演会では、中央大学大学院戦略経営研究科 教授 佐藤博樹氏に「誤解の多い働き方改革」と題して、「働き方改革の目的と進め方」、「働き方改革と生活改革の好循環への取り組み」、「変化対応行動を高める取り組み」などについて講演をいただいた。

(講演要旨は3頁掲載)

第2部の懇親会では、富山地区担当の矢野副会長が講演内容を踏まえ、効率的な働き方改革を追求するには、「職場風土を変え、過去の自分を否定し、多様な人材を活用するダイバーシティ経営や、付加価値の高い働き方が必要である」と語り、さらに「企業の働き方が大きく変わることで、住みやすく働きたい富山県の人口が増え、経済が活発化することを祈念する」と開会の挨拶をした。

来賓を代表して山崎副知事は、スポーツ界での富山県出身者の活躍や県内で開催される全国イベントにも触れ、「人材活躍推進センターのワンストップでの人材マッチングや、ものづくり産業未来戦略に基づく施策を糧に県の経済や産業を牽引して、飛躍発展につなげて欲しい」と述べた。



続いて金岡会長から、中国経済の行方に関するセミナーの受講を踏まえて、「経営は目先の損得ではなく、中長期で考えなければならない」と話し、乾杯の発声をした。

和やかな懇談の中、中締めとして、八十島副会長が講演内容に触れ、「実践的な処方が大変参考になった。働き方自体を変え、色々な人が働ける時代にして、生産性を向上させ、付加価値を上げていくことが必要である」と挨拶後、一本締めを行い散会した。



開会挨拶をする
矢野副会長



来賓の
山崎副知事



乾杯挨拶の
金岡会長



中締めをする
八十島副会長



誤解の多い働き方改革

残業依存体質の解消が鍵

中央大学大学院
戦略経営研究科教授 佐藤 博樹 氏



働き方改革の目的

企業が働き方改革を進める上で大事なことをお話する。

1つは「安易な残業依存体質の解消」。仕事が終わらなければ残業すればいいという考え方を改め、仕事の進め方、時間の使い方を考え、仕事のやり方を変えることが大事だ。時間を大切に使う働き方に変えることで不要な残業が減る。働き方改革は残業削減ではなく、働き方を変えるということ。そのため残業のない職場でも改革は必要で、時間を大事に使うメリハリのある働き方を実現すべきだ。そして、「時間意識を高め質の高い仕事をする」。時間をかける働き方から、付加価値の高い仕事に変えていく。残業が減り、質の高い仕事となって、企業の競争力を高める方向にもつながる。

そこで大事なものは「生活改革」。仕事だけでなく、自分の生活も豊かにするという意識を持たない限り、働き方改革は進まない。

さらにもう1つは「多様な人材の活躍」。フルタイムで残業できる人は減っていく。広義の働き方改革の目的の1つは、ダイバーシティ経営の実現で、子育て中や介護が必要な家族がいるワーク・ライフ社員など、多様な人材がスキルを生かして活躍できるようにすることだ。

職場風土の改革

これまでは必要なときに残業できる社員は、管理職からすると使い勝手のよい社員と評価され、今の管理職もその中で育ってきた。

しかし、これからは短時間勤務でもスキルを発揮できるなど、多様な人材が活躍できないといけない。時間をかける働き方ではなく、付加価値の高い仕事を評価しなければいけない。

管理職には多様な部下が意欲的に働けるようにマネジメントするヒューマンスキルが求められる。これまでの自分の働き方とは違う価値観を持った部下のマネジメントができるようにならなければいけない。これからは、これまで正しいと思っていたことを捨て去るかどうかな。

働き方改革の進め方

これまでの働き方の結果、日本の労働生産性はOECDの中でも下から2番目と低い。いい仕事をしてきたが、時間に無駄があった。

これからは仕事に使える時間の総量が限られてくる時代だ。どんな働き方であっても、各人が能力を生かして最大のアウトプットをする働き方に変えなければいけない。優先順位をつけて仕事をするなど、自ずと無駄な仕事はなくなる。

さらに、今は簡単に人を増やせない。質の高い仕事をして競争する時代に移ってきた。時間も仕事もマネジメントをしっかりとやりましょうというのが働き方改革だ。

生活改革との好循環を

管理職が行うことは、部下の時間意識を高めること。1つのやり方として、残業時間の多い職場では週2日の定時退社を実施する。自分で残業ゼロの日と残業する日を決めると、自分の仕事の割り振

りを考えるので、実は残業が減る。

中には、早く帰ってもやることがないという人が出てくるが、とにかくやってもらおうと、今までの生活はおかしかったと思うようになる。その上で、週2日の定時退社にこだわると、子どもと一緒に食事ができたり、ビジネススクールに行けたりする日ができ、生活が充実する。

そういう意味では、どういう生活を実現するための働き方改革なのか、そろそろ社員一人一人が考える時期にきている。会社は働き方改革をし、社員はそれによってできた時間を自分の生活を豊かにするためにどう使うかを考え、働き方も考える。生活改革が必要だ。

変化対応行動

今後10年、20年後はどうなっているか分からない中で、大事なものは変化対応行動。それに必要なものは、アンテナを張って会社や仕事の変化に気づく知的好奇心、そして、学習習慣とチャレンジ力だ。

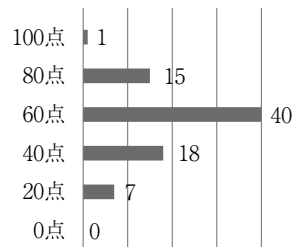
変化対応行動がとれる人は、価値観の違う人と仕事をしたことがあったり、仕事以外の場で、例えば家庭では「父親」や「夫」、地域でも様々な役割などを担っている人が多い。

つまり、異なる価値観を知って学習することが大事で、働き方改革でできた時間を使って、社員が仕事以外の場で色々な役割を担うことによって変化対応行動を高め、10年後も20年後も会社に貢献できる社員になる。将来のキャリア形成にプラスになると考えていくといい。

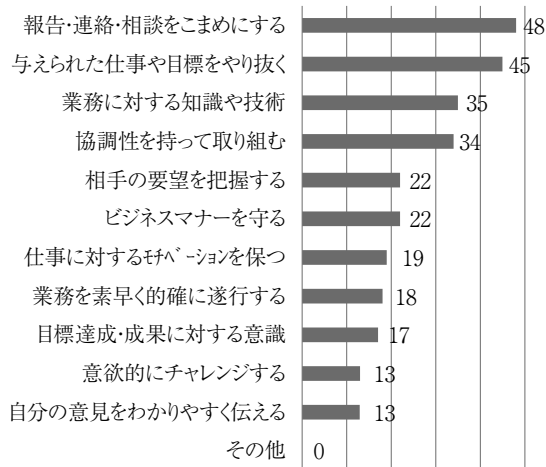
2019年 新入社員フォローアップ意識調査

当協会が主催する「新入社員フォローアップ研修」の参加者81名を対象に、入社半年での意識を調査した。
(調査日：2019年9月25日、26日)

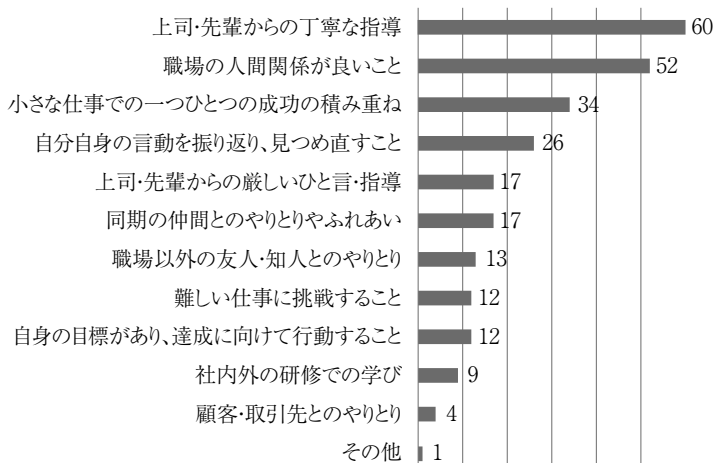
問1. 入社から半年間経って、自身の成長度合を自己採点してください。(6段階)



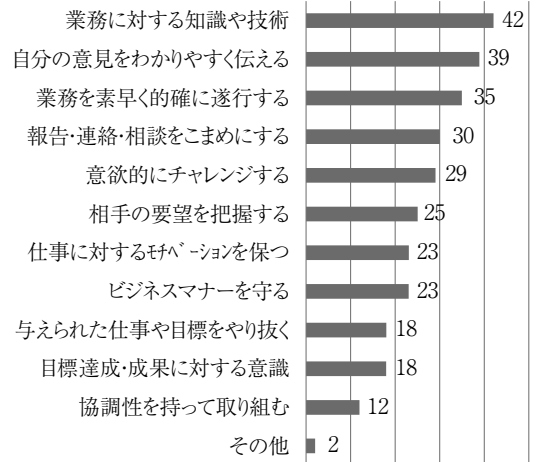
問2. 自身の成長度合は、具体的にどの部分が「成長した・身に付いた」と考えていますか(複数回答)



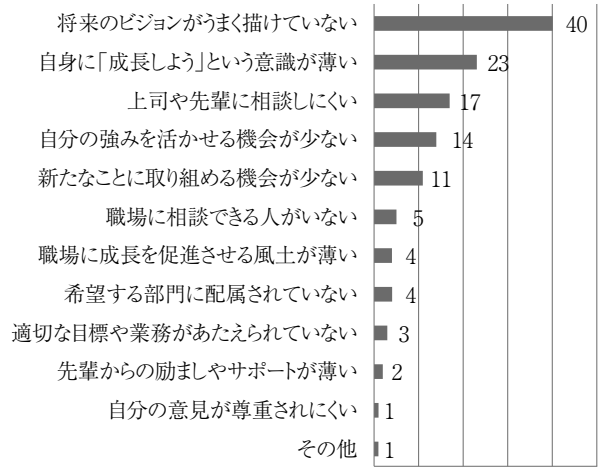
問3. 自身の成長について「成長の要因」はどのようなことだと考えていますか(複数回答)



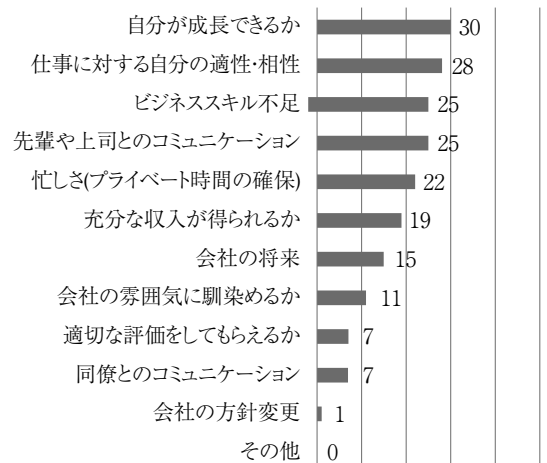
問4. 今後、取り組む課題、スキルアップしたい内容は、どのようなことですか(複数回答)



問5. 現時点で「成長の阻害要因」があるとすれば、どのようなことだと考えていますか(複数回答)

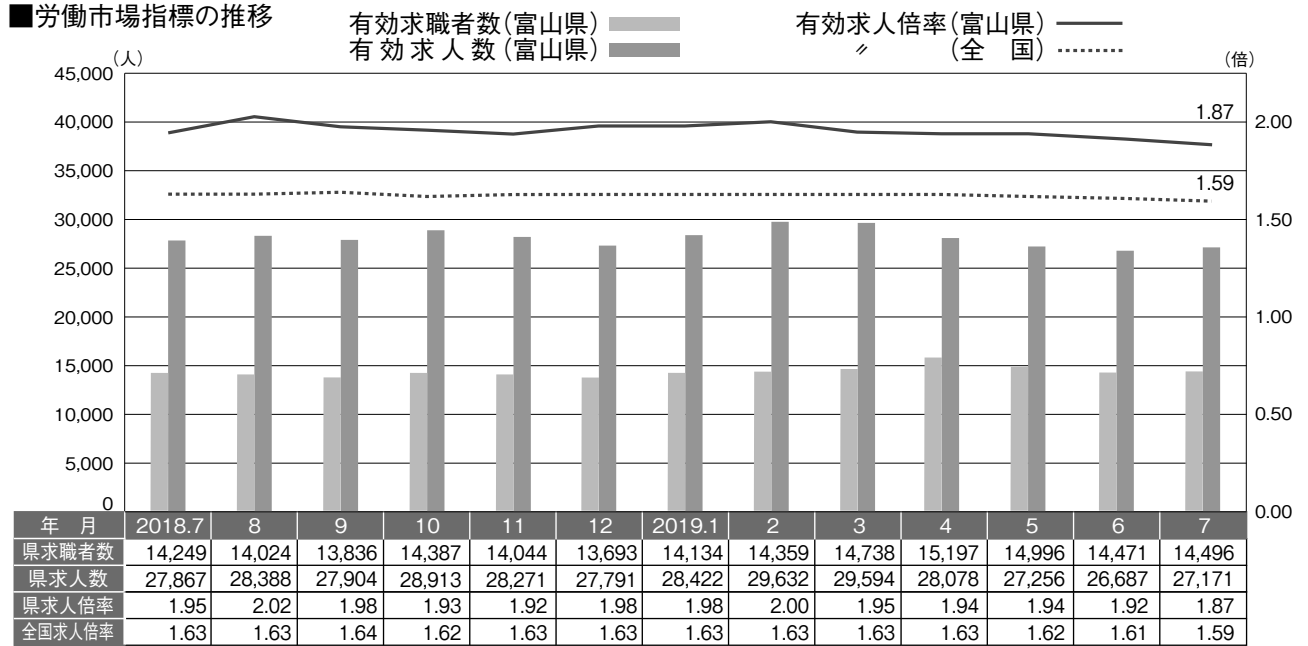


問6. 現在、「不安に思っていること」があるとすれば、どのようなことですか(複数回答)



労働指標

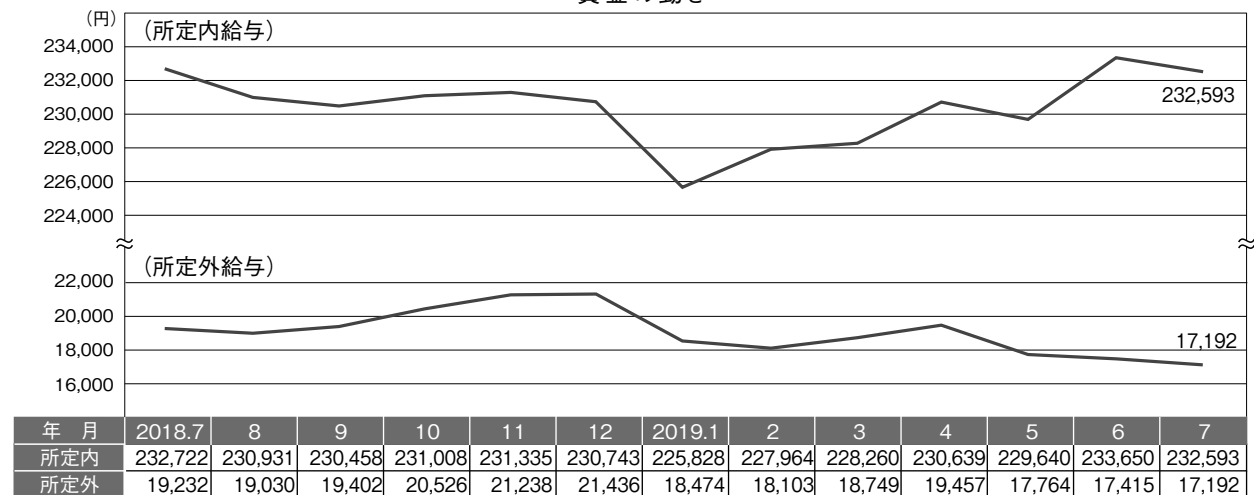
労働市場指標の推移



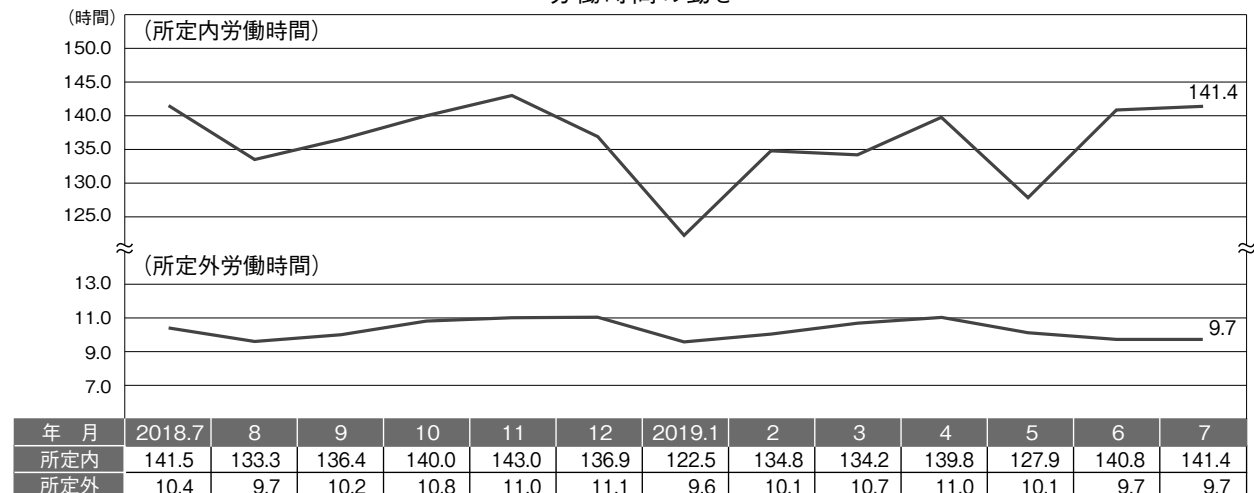
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html

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>

地域の健康増進に 誠心誠意尽くす 時代を見据えた先行投資が奏効

一般財団法人 北陸予防医学協会
理事長

永田 義邦 氏



健康診断の実施機関として今年70周年を迎えられました。これまでの歩みを教えてください。

父の儀四郎が1949年に「永田レントゲン研究所」を開設したのがスタートです。父は学生時代に結核になり、医師になる夢を断念しました。その後レントゲン技師として総合病院に勤務していましたが、結核の死亡率が高かった戦後間もなく、自らレントゲン装置を

購入して、町の開業医のレントゲン撮影の請け負いを始めたのです。51年に結核予防法が成立すると、住民検診や学校、企業での集団検診が始まり、福井市から新潟県の高田市まで撮影に出かけるようになります。

経済成長期になると建設現場のじん肺や振動公害、産業現場の有機溶剤など新しい健康問題に対応した診断を、また胃のX線検査技

術が確立されると胃がん検診を始めると、社会変化に対応して検診を実施してきました。

1972年、労働安全衛生法の施行で健康診断が義務化されたのに伴い、医師や看護師の体制を整え、79年には「財団法人北陸予防医学協会」に改組しました。

現在、県内3カ所に拠点を構えていらっしゃいます。

巡回検診だけでなく、多様化する健康診断のニーズに対応するため1987年、国道8号線に近く、医薬大にも近い富山市西二俣に健康診断専門の「健康管理センター」を建設しました。肺、胃といった部分ごとの検診だけでなく、人間ドックなど総合的な診断に対応できるように先端設備を整えました。

一方で、創業地の県西部の方への利便性を考え、2009年に高岡市金屋町に「高岡総合健診センター」を開設しました。内視鏡やCTなど最新機器を導入すると共に、婦人科検診を始め、女性だけの健診日「レディースデー」も設定したところ、受診者が増加しました。

—健康経営を手厚くサポート—

昨年7月、富山市千代田町に「とやま健診プラザ」を開かれました。

近年、自立した生活ができる「健康寿命」が注目されるようになり、診断だけでなく、健康づくりに役立つ施設を目指しています。

3階は医師や保健師、管理栄養士などがサポートを行う「健康増進フロア」になっています。健診や人間ドックは定着してきましたが、その後の保健指導や生活改善指導をフォローする専門機関はこれまでありませんでした。ライブラリーやメンタルサポートセンターも設置し、専門スタッフが企業の健康経営をサポートします。

また高岡のレディースデイをさらに発展させ、いつでも女性が安心して受診できるように、2階の健診フロアは男女で完全に分けています。

1階には循環器内科クリニックを併設されています。

長く日本人の死亡原因上位は、ガン、心疾患、脳卒中となっており、中でも脳疾患は後遺症を伴うことが多く、社会負担も介護する家族の負担も増加しています。国は脳卒中の原因となる心疾患と合わせて対策をするため、「脳卒中・循環器病対策基本法」を昨年末に成立させ、予防や患者の社会復帰へ向けた取り組みを始めました。

クリニックは循環器疾患の予防・治療を専門に、MRIなど最新の医療機器を導入し、院長には県立中央病院で循環器内科部長を務めていた息子が就きました。協会と連携しながら、脳ドック、心臓ドック、さらに疾患予防のための生活習慣の改善指導に取り組んでいます。

時代のニーズを先取りして新サービスを投入されてこられました。スタッフの育成はどのようにされていますか。

検査項目が増えるたびに、医師、看護師、臨床検査技師など必要な人材が増え、拠点も増加して職員数も増えましたので、3ヵ月は他

の職員が付いて職場に馴染むようにサポートするようにしました。

また女性比率が75%と高いことが特徴的です。出産・育児の支援制度を充実させ、2015年にくるみん認定を受けました。巡回検診など変則的な勤務があるのでフレックス勤務の導入や賃金体系の見直しなど、働きやすい環境を整えました。経産省の「健康経営優良法人（ホワイト500）」には3年連続で選ばれています。

—検査、予防から健康へと進化—

今後はどのような事業展開をお考えですか。

2011年に富山市の「角川介護予防センター」が開設された当初から、指定管理者として運営に携わっています。高齢者の介護予防を目的として作られた施設で、家にもりがちな高齢者の介護を軽減する、介護が必要とならないようにするためのプログラムを提供していますが、利用者同士が友達になってグループで出かけられたりして、より元気になっていらっしゃいます。現在は、メタボ健診などで保健指導を受けている人も40歳以上なら利用できるようになっています。

これまでは医療の支援機関として病人を見つけて早く病院へ送ることが仕事と思っていましたが、未病を見つけて健康に戻すこと、

健康を維持することも重要になってきました。食や運動・休養など、県が推進するヘルスケア産業とも連携を図っていかなければと思っています。

「健康経営」という言葉は広まりましたが、管理職など責任のある立場についた途端に倒れたという話をよく聞きます。定期健康診断では見つかりにくい、ガンや心臓、脳などのドックは一部の人しか受けていないのが実情です。

経営者が社員の健康リスクを経営問題として考え、健康経営の意義が社員1人1人に浸透するよう啓発に取り組み、富山県が目指す「健康寿命日本一」の実現に向けて、一緒に取り組んでいきたいと思っています。

座右の銘を教えてください。

論語の教え「仁・智・勇」です。立派な人格と深い智力をもって、勇気をもって決断・実行できることとありますが、私には難しく、どれも欠けています。ただ、目標をもって努力していると、職員など多くの人に助けて頂きました。協会の理念を「誠心誠意」としていますが、この教えに繋がります。職員1人1人が真心と正しい知識、技術をもって、健康に向き合いたいと思っています。

協会概要

一般財団法人 北陸予防医学協会

創業：1949(昭和24)年7月

所在地：高岡市金屋本町1番3号

事業内容：健康診断及び検査、健康教育、健康指導・相談・助言、調査研究、介護予防施設運営

職員数：235名(2019年9月現在)

経常収益：22億8,200万円(2019年3月期)

診療所：健康管理センター、高岡総合健診センター、とやま健診プラザ、千代田循環器内科クリニック

関連施設：富山市角川介護予防センター(指定管理者業務)

URL：<http://www.hokurikuyobou.or.jp/>

略歴

1938(昭和13)年塚原村(現射水市)生まれ。武蔵工業大(現東京都大)卒。東芝メディカルシステムズ(株)に勤務後、67年永田レントゲン研究所に入社。87年(株)永田メディカル社長、90年北陸予防医学協会理事長。



とやま健診プラザ3階の健康増進フロア

「労働施策総合推進法(パワハラ防止の法制化) ・女性活躍推進法等の改正法」

一般社団法人 日本経済団体連合会
労働法制本部 副本部長 鈴木 重也 氏



「労働施策総合推進法(パワハラ防止の法制化)・女性活躍推進法等の改正法」は、令和元年5月29日に法案成立、令和元年6月5日に公布。パワーハラスメントの具体的な内容等については、今後、厚生労働省の審議会において議論の上、指針において示す予定。

(1) 労働施策総合推進法(パワハラ防止対策の法制化)

・事業主に対し、パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務が新設

パワーハラスメントは、次の3つの要素で構成され、どれか1つでも欠けると措置義務の対象となるパワハラに該当しない。1つは「優越的な関係に基づく」、2つは「業務上必要かつ適正な範囲を超えた言動により」、3つは「労働者の就労環境を害する」という内容である。

施行期日は、大企業では、公布日(6月5日)から1年以内の政令で定める日とし、中小企業では、公布日(6月5日)から3年以内の政令で定める日である。

・労働者が事業主にセクハラ、パワハラ、マタハラ等の相談をしたことを理由とする事業主による不利益取扱いを禁止(均等法、育介法、総合推進法)

労働者がハラスメントに関する相談を行ったこと、事業主が行う事実関係の確認に協力したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することが、指針から法律に格上げ。

施行期日は、公布日(6月5日)から1年以内の政令で定める日。

(2) 女性活躍推進法の改正

・一般事業主行動計画の策定義務の拡大及び情報公表義務の拡大

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大。

施行期日は、公布日(6月5日)から3年以内の政令で定める日。

・301人以上企業の、一般事業主行動計画の数値目標・情報公表項目の複数化

一般事業主行動計画の数値目標及び情報公表項目については、項目「職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活の両立」に区分し、各々から1つ以上、あわせて2つ以上設定し、公表することが義務となる。

施行期日は、公布日(6月5日)から1年以内の政令で定める日。

・えるぼし認定制度

従来の「えるぼし認定」に加え、より水準の高い「プラチナえるぼし(仮称)」を創設。

今回の改正法は、基本的には規制強化の内容である。しかし、経営者にとって、ハラスメントをなくし、女性が活躍できる環境を整えることは、男性女性、年齢等に関係なく、一人ひとりが持っている能力を最大限発揮していただく環境づくりのベースとなるものであり、各社に共通する経営課題と考える。

法改正への対応を通じ、労使でコミュニケーションを深めていただき、働きやすい職場環境づくりが一層進むことを期待申し上げる。

「環境・エネルギー問題を巡る経団連の対応」

一般社団法人 日本経済団体連合会
環境エネルギー本部長
経団連自然保護協議会事務局長

池田 三知子 氏



1. 海洋プラスチック問題への取組

2018年6月のG7シャルルボワ・サミットにおいて、日米両政府が海洋プラスチック憲章の承認を見送ったことで、日本は資源循環の取組が遅れているという誤解が国内外に広まった。こうした中、経団連として、いち早くプラスチック問題についての意見を表明し、企業の先進的な取組についてPRに努めた。取組の一環として、会員企業・団体に対しアンケートを実施し、2018年11月にプラスチック関連取組事例集を公表した。

日本政府は、プラスチック資源循環戦略を策定し、基本原則を3R+Renewable(持続可能な資源)とした上で、リデュースやリサイクルに関する野心的な「マイルストーン」を設定し、レジ袋有料化義務化や、「持続的な回収・リサイクルシステムの構築」を国内施策として盛り込んでいる。

プラスチック製品の使用禁止といった経済活動の制約ではなく、賢く使用する方針が戦略に明記された点は評価できる。特に、日本の廃プラの有効利用率は84%と、世界に引けをとらない水準にある。有効利用率のさらなる向上に向け、マテリアルリサイクルに加え、ケミカルリサイクル、熱・エネルギー回収も含めて最適に活用していくことが大切である。

経団連では、循環型社会形成自主行動計画において、海洋プラスチック問題の解決やプラスチック資源循環の推進に貢献する努力目標として「業種別プラスチック関連目標」の策定を呼びかけている。経団連として、引き続き企業・業種による自主的取組を推進し、広く国内外へ発信してまいりたい。

2. 地球温暖化問題への取組

今年6月に閣議決定された「パリ協定に基づく長期戦略」では、「環境と成長の好循環」の実現が掲げられ、温室効果ガスの長期・大幅削減に向けては、民主導のイノベーションがその鍵を握るとされた。経団連として、引き続き、「低炭素社会実行計画」の着実な推進等により、民主導のイノベーションの創出をはじめ、地球規模の温暖化対策に貢献していく。

日本では、カーボンプライシングの1つとして、

地球温暖化対策税が導入済みであるほか、炭素排出削減に寄与する暗示的なカーボンプライシング施策として、石油石炭税・再エネ固定価格買取(FIT)制度など様々な施策が展開されている。昨今、「炭素税」を巡る議論が話題となっているが、これ以上の税負担の拡大は、諸外国と比較して高水準にあるエネルギーコストの上昇を招き、経済活動の減退や産業の国際競争力の低下につながり、イノベーション創出を阻害しうることから、極めて慎重に議論すべきであると考えます。

3. 生物多様性に関する取組

2009年に公表した「経団連生物多様性宣言」について、その後のSDGsの採択をはじめとする内外の状況変化を考慮し、2018年10月に9年ぶりの改定を行った。

主な改定のポイントは、①自然共生社会の構築を通じた持続可能な社会の実現、②地域の特性に応じたローカルな取組の推進・グローバルサプライチェーンへの取組拡大、③「環境統合型経営」の推進を定めた点である。

2020年以降の「ポスト愛知目標」の採択に向け、経済界として「生物多様性の主流化」の推進を中核に位置付け、SDGsの複数ゴールへの貢献を目指し、幅広い環境対策を事業活動に統合する「環境統合型経営」を推進していく。

4. エネルギー政策に関する考え方

経団連として、2019年4月に、提言「日本を支える電力システムを再構築する」を公表した。

現在、日本は電力投資の停滞に直面している。このままでは、エネルギー基本計画の大方針であるS+3E(安全の確保を大前提に、安定供給・経済性・環境性のバランスを確保)が損なわれ、様々な課題に支障を来す懸念がある。

政府には、電力システムの将来像を示すとともに、送配電網の整備に向けた投資の確保や、再エネの主力電源化に向けたFIT制度の抜本見直しをはじめとする対応、さらには原子力の継続的な活用等が求められる。

事業活動報告

2019年8月11日～10月8日

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加人数
会 議	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	8月20日(火)	富山経協・研修室	26名
	教育委員会「定例委員会」	教 育	8月27日(火)	富山経協・研修室	14名
	環境委員会「定例委員会」	環 境	8月28日(水)	富山第一ホテル	26名
	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	8月28日(水)	タワー111ビル 21階	10名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	9月 6日(金)	富山経協・研修室	33名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	9月17日(火)	富山電気ビルディング	11名
	理事会		9月20日(金)	富山第一ホテル	8名
	富山地区会員懇談会		9月20日(金)	富山第一ホテル	214名
講演会	環境委員会「環境・エネルギー問題を巡る経団連の対応」	環 境	8月28日(水)	富山第一ホテル	35名
会員交流	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	9月28日(土)	呉羽カントリークラブ	22名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	女性社員活躍セミナー	教 育	8月21日(水)	富山経協・研修室	34名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	8月22日(木)・29日(木) 9月 5日(木)・19日(木) 10月 3日(木)	富山経協・研修室 タワー111ビル 2階会議室I	24名
	経理基礎・管理会計基礎講座	教 育	8月23日(金)	富山経協・研修室	29名
	タイムマネジメント研修	教 育	8月27日(火)	富山経協・研修室	55名
	中小企業における健康経営セミナー	経営企画・IT	8月28日(水)	タワー111ビル 21階	29名
	ISO14001内部監査員養成講座	環 境	9月 3日(火)・4日(水)	富山経協・研修室	36名
	次世代経営者育成セミナー～ひと・しごと未来創生塾～	経営企画・IT	9月 6日(金)	タワー111ビル 21階	6名
	管理職マネジメント研修	教 育	9月 9日(月)～10日(火)	インテック大山研修センター	20名
	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	9月11日(水)・12日(木)	富山経協・研修室	58名
	労働法実務講座<第2回>	人事・労務政策	9月18日(水)	富山経協・研修室	29名
	新入社員フォローアップ研修【A日程】	教 育	9月25日(水)	富山経協・研修室	38名
	新入社員フォローアップ研修【B日程】	教 育	9月26日(木)	富山経協・研修室	43名
	職場リーダー実践コース【A日程】	教 育	10月 1日(火)・2日(水)	富山経協・研修室	35名
	職場リーダー実践コース【B日程】	教 育	10月 3日(木)・4日(金)	富山経協・研修室	33名

富山県の最低賃金

2019年10月1日から

時間額

848円

27円 Up



◆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

9月17日(火)、矢野委員長はじめ11名が出席し、富山電気ビルで開催した。

矢野委員長の挨拶の後、事務局より2019年度事業の実施状況(定例委員会、各種調査結果等)について報告した。

次に、2019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し、企業見学会、ボウリング大会、婚活イベントを開催すること等を決めた。

最後に山田副委員長が閉会の挨拶をして、終了した。



■ 第124回 富山経協ゴルフコンペ

9月28日(土)、呉羽カントリークラブ・日本海コースで、矢野委員長をはじめ22名の参加を得て開催した。

台風の影響が心配される曇り空の中、ホクトミ運輸(株)澤飯会長の挨拶の後、参加者はアウト3組・イン3組でスタートした。

プレー終了後の懇親会では、富山電気ビルディング(株)山田社長(総務交流委員会副委員長)が「総務交流委員会主催事業のゴルフやボウリングなどを通して、さらなる会員交流を」と挨拶し、矢野委員長の発声で乾杯した。お互いの

ショットについて話が盛り上がり、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があがるなど、お互いの健闘を称えあう姿が見られた。

主な成績は下記の通りで、(株)ホテルニューオータニ高岡の吉田雅弘氏が優勝した。



<上位成績> (敬称略)

	氏名	(会社名)
優勝	吉田 雅弘	(株)ホテルニューオータニ高岡
準優勝	多賀 満	北陸コンピュータ・サービス(株)
3位	森田 孝一	日本海建興(株)
4位	澤飯 光稔	ホクトミ運輸(株)
5位	山本 倫郎	大阪電機商事(株)



優勝の吉田氏

人事・労務政策委員会

■ 定例委員会

8月20日(火)、定例委員会に合わせ講演会を富山経協・研修室で開催した。

第1部の講演会は、八十島委員長はじめ30名が参加し、(一社)日本経済団体連合会 労働法制本部 副本部長の鈴木重也氏を講師に招き、「労働施策総合推進法(パワハラ防止の法制化)・女性活躍推進法等の改正法」と題する講演を聴いた。(講演要旨は8頁掲載)

第2部の定例委員会は、八十島委員長はじめ委員26名が出席し、



委員長挨拶の後、事務局より人事異動に伴う交代委員の紹介、事業活動の中間報告として定例委員会の活動内容と講座・セミナーの受講状況について説明した。今後の予定については、定例委員会は12



月、2月に開催し、12月は次年度計画審議と「富山県共催講演会」を実施、2月は「大学等との情報交換会」を実施することを審議し、承認を得た。

教育委員会

■ 定例委員会

8月27日(火)、松原委員長はじめ14名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

第一部は(公財)日本生産性本部 主席経営コンサルタントの中間弘和氏を講師に招き、働き方改革の一つの勉強会として「タイムマネジメント研修」を開催した。(概要は15頁掲載)

第二部の定例委員会は松原委員

長挨拶の後、事務局より事業実施報告として、定例委員会の活動内容と講座・セミナーの受講状況を説明した。今後の定例委員会は12月3日(火)に勉強会『残業削減に向けたホワイトカラー業務の効率化』と懇親会を、2020年2月には三菱ケミカル(株)富山事業所の教育制度見学会と併せて行うことを報告した。引き続き、研究部会



活動テーマである「管理職教育の研究」について近江部会長より中間報告があり、意見交換を行った。

品質管理委員会

■ 定例委員会

9月6日(金)、谷川委員長はじめ委員・担当者合わせて33名が出席して富山経協・研修室で開催した。

谷川委員長挨拶の後、事務局より事業実施報告として、定例委員会での活動内容と講座・セミナーの受講者数について報告した。今後の定例委員会は、12月10日(火)にグループディスカッションと懇親会を、2月26日(水)に中越合金 鑄工(株)の企業見学会を併せて開催することを報告した。また、今

年度の新たな取り組みとして11月11日(月)に(株)日本能率協会コンサルティングと共催し、「現場力強化と人財育成のヒント」をテーマに無料講演会を実施することを報告した。

会議の後、「品質管理・品質保証部門の役割発揮における現状の問題・課題とは何か、どう改善すべきか」をテーマに、委員・担当者が5班に分かれ、活発なディスカッションを行った。



環境委員会

■ 定例委員会

8月28日(水)、富山第一ホテルで、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・情報交換会は尾島委員長はじめ35人が出席して、「環境・エネルギー問題を巡る経団連の対応」について、(一社)日本経済団体連合会環境エネルギー本部長 池田三知子氏に講演を頂いた。(講演要旨は9頁掲載)

第II部の定例委員会は尾島委員長はじめ26名が出席し、同室で開催した。委員長挨拶の後、事務局より2019年度事業計画の進捗を説明した。今年度の事業活動について審議し、12月の事例発表会先、2月の県内企業見学会の視察先を決定した。

今後は、10月25日(金)に日産化学(株)富山工場を見学、11月15日



(金)に幹事会、12月4日(水)に定例委員会と事例発表会の併催を予定している。

経営企画・IT委員会

■ 定例委員会

8月28日(水)、第2回定例委員会をタワー111ビル21階会議室において、牧野委員長はじめ10名の出席により開催した。

第一部は、(株)浅野製版所 経営企画部主任 産業カウンセラーの新佐絵史氏を講師に迎えて「中小企業における健康経営」と題して講演会を開催した。(概要は15頁掲載)

第二部の定例委員会は、委員長

の挨拶の後、2019年度事業の進捗状況について中間報告を行った。経営課題調査のテーマ設定(1回目)について検討し、3案から「人手不足解決施策～外国人、AI・IoT、定年延長等～」を選び、現在、総務交流委員会で調査をしている段階。また、「次世代経営者育成セミナー～ひと・しごとと未来創生塾(第2期)」を9月6日(金)から開催することとなった旨を報



告した。

次回の委員会は11月6日(水)に、2020年度委員会テーマを検討する。

講座・セミナー

■ 次世代経営者育成セミナー

9月6日(金)、地域の中核企業の次世代経営者育成を目指し「次世代経営者育成セミナー～ひと・しごとと未来創生塾～(第2期)」の第1回目を、タワー111ビルにおいて塾生6名でスタートした。

本セミナーは、9月6日から来年2月7日まで計4回行う。塾生が各自の志を育み、事業構想を磨き上げることを目標とし、対話や問い掛け、示唆による気付きと助言で自発的な成長を促し、塾生自身で考え抜く姿勢を身に付けてもらう。

第1回目では、開講宣言、共催のトーマツの塾長挨拶に続き、自己紹介、塾生代表挨拶の後、今回のコンセプトを説明し、(株)能作の能作克治代表取締役社長が基調講演を行った。

能作社長は、受け継いだ伝統産業から新しいものへ挑戦してきた



能作講師



自らの経営の歴史、人との出会いや実践してきたことについて語った。講演の最後に、自らの体験を紹介したDVDを流し、締めくくった。塾生達はとても熱心に聴き、講演後も能作社長との名刺交換や質問が相次いだ。

その後、2つのグループに分かれてセッションに入り、自分の今までの振り返るとともに、トーマツのメンター(助言者)からメンタリングを開始した。最後に塾生とメンターを交え、意見交換を

りながら懇親会を行った。

今回は、10月25日に開催し、最終回の2020年2月7日には卒業式を予定している。



階層別研修

■新入社員フォローアップ研修

9月25日(水)のA日程に38名、同26日(木)のB日程に43名の新入社員が参加し、富山経協・研修室で開催した。

本研修は2019年度入社の新入社員を対象に、仕事に対する不安・悩みを解消し、前向きな発想とエネルギーを引き出すことを狙いに企画した。

初めに社会人生活の半年間を振り返り、上手くいったことや悩み

事について受講者同士で意見交換した後、(公財)日本生産性本部主任経営コンサルタントの筒井健太講師から、①報告・連絡・相談の要点、②上手な仕事の進め方、③リーダーシップを発揮するビジネスパーソンのあり方について学んだ。また、グループ演習では日常事例を用いてP D C Aサイクルによる問題解決の進め方を学び、自ら課題を整理し自立的に仕事を進めることを学んだ。



最後に、受講者は本研修で学んだことを自社で活用するために「実践活用シート」を作成し、半年後の個人目標を立て終了した。



参加者NOTES

「新入社員フォローアップ研修」を受講して

J F E マテリアル株式会社
製造部

片口 智晴



今回の研修では、新社会人生活の半年間を振り返り、仕事を進めていく上でどのような工夫をしているか、どのような悩み事を抱えているか等を、様々な職種の方と話し合う機会になりました。講義だけではなくグループ演習も行いました。グループ分けされた中で話し合いをしてみると、皆似たような悩み事を抱えていました。その悩み事に対し、どのように向き合っていくかが重要になってくると感じました。

上手な仕事の進め方について

は、行き当たりばったりで物事を進めるのではなく、ムダ・ムリ・ムラを少なくするために、仕事を実践していく中で有効な手段として、P D C Aサイクルを繰り返して行う事が上手に仕事を進めていく方法だと学びました。

コミュニケーション能力に関しては、報告や相談をする際は、結論を先に述べ、その後に詳細や自分の意見を述べ、最後にもう一度結論を述べた方が、相手に伝わりやすいという事が分かりました。コミュニケーションでは、言語に

よって伝えられるメッセージは全体の35%と低く、残りの65%は動作や身振り、相手との間の取り方等の言葉以外の手段によって伝えられているという事を知り、一つ一つの動作や話す際の表情は物事を伝える上でとても重要な事だと学びました。

リーダーシップに関しては、講義を聞いて今までの考え方を大きく変えられました。リーダーシップとは、人をまとめる事ではなく、自ら積極的に意見を出す事や、自ら積極的に働きかける事がリーダーシップだという事が分かりました。

この研修を通して得られた事を、今後の仕事により多く生かされる様に取り組んでいきます。

■第1回職場リーダー実践コース

10月1日(火)・2日(水)のA日程に35名、10月3日(木)・4日(金)のB日程に33名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(公財)日本生産性本部主任経営コンサルタント 澤倉光仁郎氏が、企業や組織をとりまく環境の変化と職場リーダーの果たすべき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目標の達成に導く実践的な展開方法(P D C A手法)を修得すること、②監督職としてのリーダーシップと部下の性格等に応じた育成の考え方・スキルを身につけること、③部下育成技術としての交流分析やコーチング技法に関する理解と実践力を強化すること、④メンタルヘルスを推進



する上でのリーダーシップ発揮の要点と方法について理解を深めた。

■管理職マネジメント研修

9月9日(月)～10日(火)、第12期の管理職マネジメント研修を20名が参加して、インテック大山研修センターで開催した。来年5月16日まで合宿研修を含む全9回、延べ12日間で開催する。

この研修は、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・課題意識を持った管理職同士が「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いに実施している。

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、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回は「経営観の基礎」について学ぶとともに、北陸コカ・コーラボトリング(株)代表取締役専務の



浅野講師



浅野弘昭氏が講話し、自身の経験談や管理職に必要な心構え等を伝えた。

第2回は10月15日(火)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。

共 通

■中小企業における

健康経営セミナー

8月28日(水)、経営企画・IT委員会と県少子化対策・県民活躍課との共催により、人事総務系の担当者29名が参加して、タワー111ビルで開催した。

2017年以降「健康経営優良法人」に認定されている(株)浅野製販所の新佐絵吏氏が講師となり、「事業を継続していくための健康経営の

取り組み事例とその効果」について講演した。

実際に健康経営に取り組んで直面した課題、そしてどのようにその課題に取り組み、効果が得られたかなど、具体的な取り組み事例を紹介した。中小企業にとって、社員を健康にする制度の拡充は通過点に過ぎず、「健康経営」のゴールは、健康でしっかり働ける環境を作ることで、事業を継続するこ



とであると締めくくった。

■タイムマネジメント研修

8月27日(火)、55名が参加して富山経協・研修室で開催した。

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、非効率的働き方を解消するための取り組み方法や、タイムマネジメントの工夫のポイントを、次の通り解説した。①ドラッカー流時間管理のポイントを説明した上

で投入時間の実態例を紹介し、②タイムマネジメントの目的、③労働生産性の向上、④組織としてやるべきこと、⑤仕事と時間の特性、⑥優先順位と無駄な仕事について解説した。また、高付加価値業務について自身の経験からも手戻りを減らすことが重要であると



■女性社員活躍セミナー

8月21日(水)、34名が参加して富山経協・研修室で開催した。

女性中堅社員としての自覚を高め、職場におけるリーダーシップを発揮するためのコミュニケーションスキルの習得、長く働き続けるための実務キャリアの向上を目的に、(株)コトノハ代表の廣川奈美子講師から、「社会の変化にお

ける女性社員の役割」「自己確認・存在・目標について」「コミュニケーションスキルの重要性」「仕事の進め方の改善テクニック」について、コーチング・ティーチングの基本である、「聴く」「質問する」「認める」スキル、具体的に部下からの質問に対する対応の仕方や、業務情報の共有化、問題状況の共有化のための「報連相」の重要性



を、4人編成のグループでディスカッション形式を取り入れながら学んだ。



参加者NOTES

「女性社員活躍セミナー」を受講して

(株)富山村田製作所
富山情報システム課

澤井 侑里



セミナーはグループワークを中心に進められ、女性が働きやすい職場を作っていくために必要な方法、スキルアップするために必要なことを学ばせていただきました。講師の廣川先生は話し方や説明が非常にうまくて聞きやすく、長時間のセミナーでしたが時間はあっという間に過ぎ、とても楽しく受講することができました。

受講して、印象に残ったことが3つあります。

まず、自己紹介前の「〇ん〇ん」の食べ物考えたことでした。ゲーム感覚で取り組めたことで周りの人と距離も縮まり、また人か

ら情報をもらうことで違う考え方が生まれたり新しい考えが出てきたりと身をもって体験することができました。

次に印象に残っていることは、「大切にしたい3つのスキル」で、「聴く」「質問する」「認める」の内のひとつである「質問する」スキルです。“なぜ、どうして”は使わない。この言葉は相手を委縮させてしまうことがあるということを初めて知りました。疑問に思うとすぐに出てくる言葉で無意識に使ってしまうことがあると思うので、気を付けていきたいことのひとつです。

最も印象に残っていることは、

「サークルオブライフ」を記入して自分を見つめ直したことです。生まれてから今までの出来事やうれしかったこと、嫌だったことなどを覚えている限り書き出しました。昔のことですが、意外と覚えているもので、その時のことを思い出し書きました。これを行うまでは自分の人生と向き合うことが少なかったため、今回の「サークルオブライフ」を記入することで今までの自分を受け入れ、今後スキルアップするための第一歩につなげていきたいと思っています。

今回のセミナーで学んだことは今の仕事をしていく上でも、また今以上に仕事環境を良くしていく上でも、とてもためになるものでした。学んだことを実践し自分のキャリアアップにつなげていけるように、うまく取り入れていきたいと思っています。

■ISO9001内部監査員養成講座

9月11(水)・12日(木)、58名が参加して富山経協・研修室で開催した。

国際規格であるISO9001は品質マネジメントシステムに関する要求事項を規定するものであり、県内においても認証取得企業は多く、内部監査の要員養成も企業にとって避けて通れないところであることから、2004年以降、本講座

を毎年開催している。

講師には(株)テックスISOコンサルタントの青山俊一氏を迎え、内部監査は不適合の「修正処置」に留まらず、「改善ツール」であることを再認識するようにとの言葉に受講者は身を引き締めながら、ISO9001規格のポイント、要求事項の解説、ISO19011監査プログラムの概要などについて、講義と演習を通じて学んだ。受講者は慣



れない言葉に苦戦しながら、内部監査員としての考え方、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。

■ ISO14001内部監査員

養成コース

9月2日(火)・3日(水)の2日間にわたり、36名が参加して富山経協・研修室において開催した。

講師はインターテック・サーティファイケーション(株)研修部の船井勲氏が担当した。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。

講義では、前半は基本項目を学

ぶ座学を主体に行われた。後半はグループディスカッションを主体に、監査の発見事項に対する適不適をグループで判断することや、監査を受ける側と審査側に分かれてロールプレイングを行うなど、実際の内部監査を想定した講義となった。

事後のアンケートでは「図や絵を交えての講義でわかりやすかった」、「グループワークが多く他社の方の考え方を聞いてよい刺激となった」、「理解が深まり研修で学



んだ監査の手順・方法を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

「ISO14001 内部監査員養成講座」 を受講して

株式会社 岡部
公園施設部

四日 大介



ISO14001内部監査員養成講座に参加し、2日間にわたり講義とグループワークを受講させて頂きました。

講義に関しては、ISO14001の一般的な理解や、内部監査の進め方、監査員の役割などを、フロー図を使用し、質問形式での受け答

え等、分かりやすい内容でした。

グループワークでは、架空の企業情報を用いて他のグループと模擬監査を行いました。模擬監査をするにあたり、チェックポイントから予想される環境側面、それに対しての質問事項を考え、チェックリストの作成方法や内部監査の

進め方を実感することが出来ました。また、環境に関連する法規も多く、事前に理解しておくことも重要だと思いました。

弊社は建設業者であり、環境とは切っても切れない業種です。一日一日状況が変わる現場では、環境の事を考え対応する機会は非常に多くなっていると思います。今回受講した事を活かして社内で内部監査をする際に、常に改善を意識しながら経験を積んでいきたいと思っています。

労務管理

■ 労働法実務講座<第2回>

9月18日(水)、「女性活躍推進法等改正法の解説～パワハラ防止の措置義務、セクハラ防止の実効性向上～」をテーマに、29名が参加して富山経協・研修室で開催した。

第一芙蓉法律事務所の木下潮音弁護士は、今後ハラスメントに関して多様な対策が求められることになる一方、ハラスメントに関する労使紛争がさらに増加すると予

想されると指摘し、ハラスメント対策を充実させることは企業のリスクマネジメントとして重要であると解説した。

具体的な講座内容は、①女性活躍推進法等改正法の概要、②ハラスメント対策が国の施策となること、③パワハラ防止対策の法制化とその内容、④セクハラ等の防止対策の強化、⑤事業主に相談等をした労働者に対する不利益取り扱いの禁止、⑥他社の労働者へのセ



クハラに対する対応、⑦最近のハラスメントに関する裁判例等で、受講者は熱心にメモを取りながら理解を深めた。

経 理

■ 経理・財務の基礎セミナー

8月23日(金)、29名が参加して富山経協・研修室で開催した。

講師のYKK(株)財務・経理部国際経理グループ 柴田幸夫氏は、損益計算書や貸借対照表、キャッシュフローと経営分析など、経理の基礎について確認した上で、事業

管理・工程管理への活用方法として、原価計算や予算管理、標準原価や原価管理といった管理会計の基本的な考え方について具体的な例を交えて解説した。原価計算や予算の組み立てについては、実際の経理業務を想定したケースを用いた演習を通じて理解を深めた。



新会員の紹介

(50音順)

■ 株式会社ハシモトBaggage

所在地 富山市北新町1-2-25
 代表者 代表取締役社長 橋本 洋二
 設立 1959年(昭和34年)2月
 資本金 1,300万円
 従業員 147名
 事業内容 バッグ類製造・卸・小売



■ 株式会社ファーレン富山

所在地 富山市掛尾町513番地の2
 代表者 代表取締役社長 土井 勝幸
 設立 1991年(平成3年)10月
 資本金 5,000万円
 従業員 121名(県内98名)
 事業内容 フォルクスワーゲン及びアウディの新車・中古車の販売、自動車整備・板金修理など



■ 堀税理士法人

所在地 富山市東中野町1-2-6
 代表者 代表社員 堀 仁志
 設立 2002年(平成14年)8月
 資本金 750万円
 従業員 16名
 事業内容 決算、税務申告



会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更(窓口代表者)

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 濱野 英久(前:都築 晃)

株式会社高岡金型センター

代表取締役社長 向山 達也(前:片山庄之助)

株式会社 鳥羽

代表取締役社長 小嶋 匡(前:追谷英規)

富士化学工業株式会社

代表取締役社長 西田 洋(前:西田光徳)

北陸電子株式会社

代表取締役社長 植野 敏典(前:西林 勲)

■ 役職位の変更(窓口代表者)

いなほ化工株式会社

代表取締役会長 花田 修一(前:代表取締役社長)

株式会社富山村田製作所

代表取締役社長 萱原 史也(前:取締役事業所長)

■ ご逝去 ご冥福をお祈りいたします。

株式会社高岡金型センター

代表取締役 片山 庄之助 氏

お知らせ

東部地区会員懇談会

11月8日(金) 16:30~19:30

場所: ホテルグランミラージュ 2階「天翔」
 (魚津市吉島1-1-20 / 電話(0765)24-4411)

▶ 16:30~18:00 講演会

テーマ: 「Change for Value Creation」への挑戦
 ~トピー実業の働き方改革への取り組みと解決すべき課題~
 講師: トピー実業株式会社 常務取締役 山崎 達也 氏

▶ 18:10~19:30

懇親会



表紙の花
サワギキョウ

(富山県中央植物園 中田政司)

「お庄屋ごろし」の毒草

金田一耕助が活躍する横溝正史の推理小説『悪魔の手毬歌』の中で、「お庄屋ごろし」とよばれている毒草として登場するのが「沢ぎきょう」=サワギキョウです。「ロベリンという猛毒アルカロイドがこのキキョウ科の植物の全草中に含有されている」といういささか専門的な記述は、著者が旧制大阪薬専（大阪薬学専門学校=後の大阪大学薬学部）を卒業しているという経歴に関係があるのかもしれませんが。確かにサワギキョウの葉や茎から出る白い乳液には有毒なアルカロイドが含まれていますが、人が誤食して中毒したという事例は聞いたことがありません。そのせいでしょうか、映画ではサワギキョウの代わりに毒草として有名なトリカブトが使われていました。

今では絶滅危惧植物

サワギキョウは名前の通り山間の湿地や沢などに生える植物で、キキョウの花と違って左右相称の形をしています。花は8月頃から咲き始め、10月には1mを超す茎の先まで咲き上がるので、鮮やかな紫色が目立つようになります。

北海道から九州にまで分布し、富山にも自生していますが、開発や乾燥によって生育地が減ってきていることから、2012年の富山県レッドリストでは絶滅危惧Ⅱ類にランクされました。

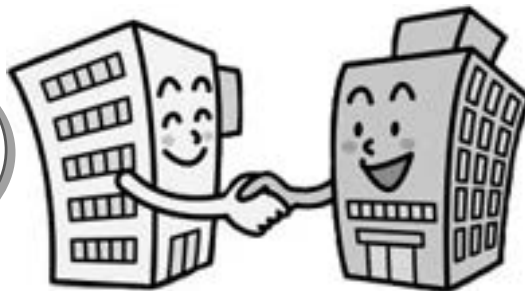
最近、真赤な花のベニバナサワギキョウを園芸店で見る場合があります。花は良く似ていますが、これはサワギキョウの赤花品種ではなく、北米原産の別の種類で、やはり有毒です。



園芸植物ベニバナサワギキョウ

企業間の人材マッチングを支援しています。

人材が不足しており、
補充を検討
されるとき



人員に余剰感があり、
雇用調整を検討
されるとき

まっ先にご相談ください。



企業間の出向・移籍の専門機関 1987年(昭和62年)設立

公益財団法人

産業雇用安定センター

富山
事務所

〒930-0857 富山市奥田新町8-1 ボルファートとやま10F TEL 076-442-6900
ご利用時間/9:00 ~ 17:00 (土・日・祝日は休み) FAX 076-439-2860

全国ネットの人材情報
最新情報をお届けしています。

<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

事業予定

2019年10月16日～12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
議	11月 6日(水)	16:30～	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	タワー111ビル 21階
	11月 8日(金)	16:00～16:25	理事会		ホテルグランミラージュ
	11月 8日(金)	16:30～19:30	東部地区会員懇談会 18頁「おしらせ」参照		ホテルグランミラージュ
	11月11日(月)	15:30～16:30	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	富山経協・研修室
	11月12日(火)	15:30～17:00	教育委員会「幹事会」	教育	タワー111ビル 3階会議室
	11月15日(金)	16:00～17:00	環境委員会「幹事会」	環境	富山経協・研修室
	11月19日(火)	15:00～16:00	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	タワー111ビル 3階会議室
	12月 3日(火)	13:00～16:45	教育委員会「定例委員会」	教育	富山経協・研修室
	12月 4日(水)	16:30～18:00	環境委員会「定例委員会」	環境	富山経協・研修室
	12月10日(火)	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
12月11日(水)	15:00～17:20	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	富山経協・研修室	
講演会	11月11日(月)	13:30～15:00	品質管理委員会 「工場幹部のための「現場力強化と人材育成のヒント」」	品質管理	富山経協・研修室
会員交流	11月22日(金)	18:30～	会員交流ボウリング大会	総務交流	富山地铁ゴールデンボウル
	12月 8日(日)	14:00～16:30	婚活支援イベント	総務交流	日本海ガスショールーム Prego
見学会	10月21日(月)	13:00～17:00	総務交流委員会「企業見学会」	総務交流	(株)ユニゾーン「遊心亭」
	10月24日(木)～25日(金)		品質管理委員会「県外企業見学研修会」	品質管理	アイホン(株)豊田工場 三菱電機(株)名古屋製作所
	10月25日(金)	14:00～16:00	環境委員会「県内企業見学会」	環境	日産化学(株)富山工場
講座・セミナー	10月16日・23日(水)・29日(火) 11月 5日(火)	13:30～16:00	労務管理実務講座	人事・労務政策	富山経協・研修室
	10月17日(木)・30日(水) 11月14日(木)・28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 タワー111ビル 2階会議室I
	10月24日(木)	9:30～16:30	会議の生産性を向上するビジネス・ファシリテーター養成講座	教育	富山経協・研修室
	10月25日(金) 12月13日(金)	9:00～17:00	次世代経営者育成セミナー ～ひとしごと未来創生塾～	経営企画・IT	富山経協・研修室
	10月29日(火)	9:30～17:00	若手社員実践コース	教育	インテック大山研修センター
	10月30日(水)	9:30～16:30	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	富山経協・研修室
	11月 6日(水)・7日(木)	9:00～17:00	管理職基礎コース	教育	富山経協・研修室
	11月12日(火)・13日(水)	9:00～17:00	ヒューマンエラー対策講座<実践編>	品質管理	富山経協・研修室
	11月19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
	11月20日(水)	13:30～16:00	労働法実務講座<第3回>	人事・労務政策	富山経協・研修室
	11月21日(木)	9:30～16:30	働き方改革を推進する業務仕組み化セミナー	教育	富山経協・研修室
	11月26日(火)	9:30～16:30	変化点管理の考え方・進め方セミナー	品質管理	富山経協・研修室
	12月12日(木)	9:30～16:30	5Sと目で見える管理活動実践セミナー	品質管理	富山経協・研修室

「富山経協」vol.849

2019年(令和元年)10月号
2019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

〒930-0856 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