

富山経協



キキョウ (解説・7ページ)

CONTENTS

- 2 西部地区会員懇談会、会長・副会長会議、北陸三県正副会長会議(報告)
- 3 西部地区会員懇談会 (講演要旨)
- 4 TOP INTERVIEW
三田商会 黒田一紀社長
- 6 調査報告
2013年夏季賞与・一時金支給状況 (最終集計)
- 7 IT・インフラ委員会 発足
- 8 業務日誌
- 8 Keikyo行事レポート
- 11 新会員紹介
- 12 参加者NOTES
- 14 特別講演録 (町野利道副会長/監督者基礎コース)
- 16 会員の動き
- 17 景況指標
- 18 おしらせ・事業予定

西部地区会員懇談会



講演会

7月12日(金)17時40分から、「西部地区会員懇談会」をホテルニューオータニ高岡で108名が参加し、開催した。

日本銀行富山事務所の佐子裕厚所長が「日本経済の現状と金融政策」と題して講演した。

その後、懇親会を行い、はじめに稲垣会長から新入会員の紹介があり、笠井西部地区担当副会長が開会の挨拶、石井県知事の挨拶の後、稲垣会長が日本酒で乾杯の音頭をとった。なごやかな懇談の後、中締めを綿貫副会長が行い、散会した。



稲垣会長乾杯



笠井副会長挨拶



石井知事挨拶



綿貫副会長の中締め

会長・副会長会議



西部地区会員懇談会に先立ち17時より、2013年度第1回目の会長・副会長会議を、稲垣会長と5名の副会長が出席して、同ホテルで開催した。

①経営理念について、②2013年度第1四半期実績について審議・報告があり、17時30分閉会した。

北陸三県経営者協会協議会

北陸三県経営者協会の協議会は、福井、石川、富山の3県の持ち回りで毎年開催されている。今年度は富山県で、7月5日(金)、6日(土)に、福井経協から4名、石川経協から5名、当経協からは8名の合計17名の三県役員が出席して開催した。

初日は、YKK(株)黒部事業所を訪問し、「吉田忠雄記念室」で創業者の理念と人となり、「展示ホール」でYKKグループの歴史と事業の紹介を受けた後、ファスニン



グおよび建材関連工場を見学した。また「アトリウム」では黒部の伏流水を生かした環境への新しい取り組みの説明を受け、「ものづくりと持続可能な社会づくりへの挑戦」を実践する同社の先進的な取り組みを体感することができ、有

意義な見学であった。その後、各経協ならびに各県企業の状況等の情報交換と懇親会を行った。

2日目は、黒部ダムが建設されて50周年であることから、黒部峡谷鉄道に乗り、関西電力黒部第4発電所を見学した。

「日本経済の現状と金融政策について」

日本銀行 富山事務所長 佐子 裕厚 氏



今後の日本経済をみる上での留意点をお話します。なお、あくまでも個人的見解です。

1. 日本経済の現在の立ち位置

世界経済は、米国の景気回復が鮮明化し、日本の景気も回復しつつあり、株価は総じて上昇。それを受け、ASEAN諸国ではリスクマネーが流入して株価が上昇。一方で、欧州の景気は低迷し、中国、インドは緩慢な持ち直し状態で、株価は横ばいまたは低迷。国際商品市況は軟調に推移し、資源で成長してきたロシアやブラジルは成長率が低下。世界的にみると景気が良いということではない。

2. 日本経済の現状と見通し

「実質GDP」1～3月は前期比4.1%の伸びで、内需と輸出が伸びてきている。「景気動向指数」も上がっているが、少し期待先行感があると思われる。GDPの個人消費もプラスに伸びている。安倍政権がロケットスタートし、加速している日本経済は、今後、持久力をどれくらいつけられるかになってくると思う。

個人消費は団塊世代の消費が続くかどうか。住宅投資は消費税引き上げ前の駆け込みがどれだけみられるか。公共投資は大型補正でどれくらい出るか。輸出は海外経済の動向がどうなるか。設備投資は中長期的な実需見込がどれくらいあるかがポイントとなる。そうすると、生産所得が消費に結びついていくかがこれからのポイントで、そのためには生産が伸びるかどうかである。

3. 海外経済の現状と見通し

IMFの見通しでは、世界経済は2013年は3.1%、2014年は3.8%の成長をみている。

3-1 米国経済

米国の景気はいいと言うが、2%くらいの成長。一方で、「財政の板」と言っていて、政府支出は前期比マイナスが続いている。内需が強いが、政府支出はマイナス基調になっていて、それがどうなっていくのかがポイントだ。

もうひとつは、設備投資。米国のアニマルスピリッツがいつ復活するのかということが話題になっている。内部留保がなかなか設備投資に回ってきていない。

さらに、FRBバーナンキ議長が「出口戦略」と言っている。失業率は今7.5%と改善してきていて、6.5%を達成するまではフェデラルファンドレートを変えないと言っているが、量的に供給し続けているマネーを縮小に転じると語り始めている。早ければ今年の後半くらいからその議論が始まるのではないかとされている。

3-2 中国経済

中国で注意しなければいけないのが、主要70都市のうちで住宅価格が上がった都市の方が遠かに多いということ。それだけバブルになりかけている。

電力消費量の伸びは下降状態にある。チャイナウォッチャーが1番重視する電力生産量と消費量が前年比でプラス幅が縮小しているので、7～8%成長に疑念が出ていたりする。

中国は、インフレ懸念を踏まえた政策運営がどうなっていくのかと、統計データを突き合わせ、本当にどこを向いているのかを確認しなければいけない。

4. 金融政策運営のポイント

日銀は質的・量的に大胆な金融緩和を実施している。今お金が余っているので、政府が支出してバランスをとっているが、なかなか消費や設備投資に結びつかない。この解決のためやり始めたのが「三本の矢」で、まずお金を供給しようとする量的緩和をする。もうひとつは日銀が国債を大量買い入れし実質長期金利を低下。もうひとつはポートフォリオバランスや予想インフレ率の上昇などに働きかけ、企業がお金を使える環境づくりを日銀はやっている。

そして政府が財政支出して需要をつくり、さらに家計や企業がお金を出すよう、経済活動を活性化させるために、成長政策を実行している。

整理すると、この下期は海外経済の動向がポイントになる。政策的には、成長戦略がどれだけ有効に機能していくか。需給ギャップはまだマイナスのままなので、日銀は今、これをプラスに持っていく、2%の消費者物価上昇を目指して政策をとっている。長期金利は上がってきているが、日銀は長期国債を弾力的に買うことで、金利上昇を抑え、一応成果が出ているかなと思う。下期に向け、長期金利がどうなるかを注視していたらと思う。

ITとOJTでスキルアップ 複合提案を武器に

株式会社 三田商会
代表取締役社長

黒田 一紀 氏



1949年の創業ですが、沿革を教えてください。

父の黒田善平は不二越で軸受の営業をしていました。戦後、商売を始めるにあたり、一緒に準備をしてきていた三尾さんと黒田の姓から1字ずつとって社名を「三田商会」にしたと聞いています。

創業当初はベルトなどのゴム製品を主に販売していました。その

後、縁あって軸受大手と代理店契約を結ぶことができました。そして、油空圧機器、モーター関係、駆動系などを取り扱うようになり、平成に入る頃から精密機器やロボットと、産業の変遷と共に販売品目も拡大してきました。現在取り扱っているメーカーは300社を超え、北陸および関東一円のお客様に納めています。

**—提案力が最大の武器—
現在はどのような事業展開に。**

売上げは、油空圧、軸受、ロボットがそれぞれ30%前後、ゴム製品ほか10%となっています。最近、単品ではなく、システムものが増えています。中でも多いのが省エネ対応と自動化ですが、費用対効果が上がる提案ができないといけません。例えば「合理化＝自動化」と考えられるユーザーさんの要望を全て満たすと、導入コストが高額になり、稼働率が悪いラインになってしまうケースもあります。当社は、全て自動化するのではなく、自動化すべきところと人の手を使うところ、まだ使える既存設備などを見極め、リーズナブルでフレキシブルに運用できる適正な自動化を提案するようにしています。

さらに、商社の強みを生かして、複数のメーカーの得意部分を取り入れてラインを組み上げることもやっています。私達は色々な現場を見ている。「このメーカーのあれを使えばできるのではないのでしょうか」と提案できるのです。

商社としての役割は。

この業界にもインターネット販売が進出しており、現在の仕事の半分はネットに置き換えられる可能性があります。お客様のために私達に何ができるのか、購買部門としての役割なのか、物流部門なのか、現場でのメンテナンスなのか、ユーザーさんの足りない部分を補う存在になることが生き残っていく道と考えます。

独自の提案がないと、他社との価格競争しかありません。お客様が何を求めているのか、フェース・トゥ・フェースでとことん話をして聞き出し、提案できる営業マンのスキルが欠かせません。

昨年タイに駐在員事務所を設置されました。

十数年前に中国進出を検討したことがありましたが、リスクを考えて止めました。その後、需要は海外に移っていきました。それでも順調な売上が有り、実態を把握していませんでした。実は60～70%が海外で使われていたのです。

2008年、リーマンショックが起こり、売上が半減しました。社員の雇用を守るため、日本だけにいたら取り残されてしまうと思い、2010年から取引先の海外拠点を訪問して回り、需要調査を行いました。その後、2年がかりで、役員、部課長、さらに担当者にも出張させ、海外との直接取引も始まりました。現在、直接間接を含め3億円ほどの売上げ規模となっています。昨年4月、ようやくタイに駐在員事務所を設置し、現地の情報収集に当たっています。

— 同行営業でスキルを磨く —

社員教育はどのように？

自分の仕事だけしていればいいという人が多かったので、組織として動けるように社風を変えてきました。そのため、ITを活用してすべての情報が誰でも見られるようにしました。毎日の朝礼や色々な会議の議事録などは、全てサーバーに上げて、社長が何を考えているのか、会社が何をしよう

としているのかが分かるようにしています。また、各社員のパソコンに掲示板が立ち上がるようにして、メーカーの講習会、商品の勉強会の予定、お客様のトピックスなどが確認できるようになっています。

ペアでの営業活動を実施しているんですよ。

3年前から部下の育成を兼ねて、上司が同行する日を設けています。上司と一緒にいくことで、上の方にお会いできたり、いつもと違う情報を入手することもあります。上司にとってもプレイングマネージャーとして訓練されます。個々のスキルは座学ではなく、OJTしかないと思っています。

ペア活動にはもう1つねらいがあります。団塊世代の社員は知識が豊富でスキルも高い人が多いのですが、反面、独立独歩で個人商店のように仕事をする人もいました。こうした方々が定年を迎えて退職すると、引き継ぎがうまく行われず、離れていったお客様や仕入先もあります。しかもこの方達はITをうまく使いこなせない。こうしたベテランのノウハウをしっかりと残すために、若い担当者を同行させてITに落とし込んでいきます。

営業に求めるものは。

IT化が進むと、パソコンの前で座ることが仕事だと勘違いしが

ちですが、1社でも多くのお取引先様のところに行ってフェース・トゥ・フェースでコミュニケーションをとることが基本。新しいビジネスの気付きは其中で生まれます。そしてお客様の所に行くには勉強して、新しい情報を持って、自分のレベルを高めなければいけないと言っています。

社員満足度調査をされたそうですね。

CS(顧客)、SS(仕入先)、ES(社員)の3つの満足度がなければ会社は成り立たないと思います。昨秋、社員満足度調査をしたところ、80%以上の社員が満足しているうれしい結果が出ました。今後、優秀な女性を管理職に登用できるように、就業規則などを見直そうと思っています。

座右の銘はなんですか。

毎年正月に書き初めをして各営業所に張り出しています。昨年書いた「正心誠意」が、これまでの私の行動規範になっているように思います。正しいと思うことを誠意を持ってコツコツと続けることが大切です。これまでも人とぶつかることがありましたが、「正心誠意」を尽くせば理解してもらえると信じています。

会社概要

株式会社 三田商会

創業：1949(昭和24)年4月
所在地：富山市問屋町2-5-5
資本金：6,400万円
事業内容：軸受精密機器、ロボット機器、自動化機器、油空圧機器、伝道機器、搬送物流機器等の販売
従業員数：74人(2013年7月現在)
売上高：59億4千万円
事業所：東京支社、砺波営業所、金沢営業所、タイ駐在員事務所
関連会社：(株)三田産機
URL：<http://www.mitas.co.jp/>



本社2階中央に設けられた癒しの庭園で

略歴

1956(昭和31)年8月生まれ。富山市出身。明治大学工学部卒業後、(株)日伝、日本精工(株)勤務を経て、1986年(株)三田商会入社。北関東営業所長、本社管理部長を経て、2002年から三田産機(株)社長。2008年(株)三田商会副社長、2010年11月社長就任。

2013年夏季賞与・一時金支給状況〈最終集計〉

1. 県内

151社平均419,666円、
昨年比1.71%減少 – 4年ぶりのマイナス

会員企業を対象に実施した「2013年夏季賞与・一時金支給状況」(単純平均・最終集計)の結果は、集計可能な151社の支給額平均が419,666円で、同じ151社の昨年夏の支給額(426,978円)と比べて、金額で7,312円、率で1.71%の減少となった。

業種別では、製造業が409,849円で昨年比2.67%減少(減少率が大きかったのは「鉄鋼・非鉄金属(△28.11%)」、非製造業が430,155円で昨年比0.72%減少(減少率が大きかったのは「電気・ガス(△40.75%)」、増加率が大きかったのは「建設業(22.53%)」)となっている。

(表1)

2. 全国大手

132社平均697,645円、
昨年比0.84%減少

日本経団連が8月7日に取りまとめた「2013年夏季賞与・一時金大手企業妥結結果」(単純平均・最終集計)によると、調査対象の全国大手企業(主要21業種、大手240社)のうち、集計可能な132社の妥結額平均は697,645円で、2012年夏の最終妥結実績(703,580円)と比べて、金額で5,935円、率で0.84%の減少となった。

(表2)

業種別では、製造業はマイナス(△1.02%)となったが、非製造業ではプラス(1.24%)となっている。

(表1) 県内企業の2013年夏季賞与支給状況 [単純平均]

[最終集計]

(一社) 富山県経営者協会

業種	社数(社)	2013年夏季支給額(円)	2012年夏季支給額(円)	前年同期比(%)
織 維	3	454,274	494,793	△8.19
印 刷	3	301,206	304,459	△1.07
化 学	14	550,054	545,582	0.82
プラスチック製品	7	391,053	362,204	7.96
鉄鋼・非鉄金属	5	324,980	452,033	△28.11
金 属 製 品	10	370,854	368,954	0.52
一 般 機 械 器 具	13	394,127	420,233	△6.21
電気機械・電子部品	6	301,567	338,960	△11.03
輸送用機械器具	4	571,110	543,306	5.12
その他製造業	13	362,517	357,902	1.29
建 設 業	12	324,601	264,917	22.53
電 気 ・ ガ ス	3	451,051	761,228	△40.75
運 輸 ・ 倉 庫	10	315,206	331,055	△4.79
情報サービス・通信	10	570,086	558,600	2.06
卸 ・ 小 売	19	429,846	436,504	△1.53
金 融 ・ 保 険	3	532,266	534,034	△0.33
サービス業・その他	16	471,011	460,938	2.19
総 平 均	151	419,666 (479,432)	426,978 (491,786)	△1.71 (△2.51)
製 造 業 平 均	78	409,849 (457,631)	421,074 (445,815)	△2.67 (2.65)
非 製 造 業 平 均	73	430,155 (500,254)	433,287 (534,456)	△0.72 (△6.40)

(注) ①調査対象は443社、うち集計可能な回答のあった151社の数値である。

②「2012年夏季支給額」は、同じ151社の前年同期の金額である。

③平均欄の上段は一社当たりの単純平均、下段の()内は対象者数を勘案した加重平均である。

④前年同期比の△印はマイナスを示す。

(表2) 全国大手企業の2013年夏季賞与・一時金妥結結果 [単純平均]

[最終集計]

(一社) 日本経済団体連合会

業種	2013年夏季		2012年夏季		前年同期比(%)
	社数(社)	妥結額(円)	社数(社)	妥結額(円)	
総 平 均	132	697,645 (809,502)	160	703,580 (771,040)	△0.84 (4.99)
製 造 業 平 均	115	691,320 (808,829)	135	698,433 (767,268)	△1.02 (5.42)
非 製 造 業 平 均	17	740,431 (812,609)	25	731,377 (783,768)	1.24 (3.68)

(注) ①調査対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要21業種大手240社。

②「2012年夏季」は昨年の本調査の最終集計結果である。

③上段は一社当たりの単純平均、下段の()内は一人当たりの加重平均である。

④前年同期比の△印はマイナスを示す。

IT・インフラ委員会 発足

5月16日に開催された定時総会で、「IT・インフラ委員会」の設立が満場一致で承認され、稲垣会長より初代委員長に齊藤栄吉富山銀行頭取が指名された。

IT (information technology) は企業活動にとって欠かせないツールであり、その活用は企業の業種、規模を問わず共通の経営課題となっており、さらにITの基盤(ハードウェア等)整備(インフラストラクチャー：略称インフラ)は企業活動を支える重要な位置付けとなっている。東日本大震災後、IT・インフラの重要性が大きく報道されたが、現実にはその対策は各企業とも遅々として進んでいないのが現状である。また、その有効的な運用もあらゆる企業にとって共通の経営課題となっている。

特に、ITインフラの管理運営

はその専門部署に任されるケースが多く、経営者がメリットとデメリットをしっかりと理解し、リスク管理の上運営していかないと、仮に問題が発生した際に企業の存続すら危うくなる可能性がある。

当委員会では、ITを使う立場からの問題点や課題について研究・情報交換し情報発信する。このため、次の事業を行う。

- (1) IT基盤整備のための情報収集・勉強会の開催
- (2) 安全性確保のための情報収集・勉強会の開催
- (3) IT部門のBCP(事業継続

- 計画) 策定のための研究
- (4) IT運用者のモラル向上と、事故防止対策の研究
- (5) 前各号の他、この会の目的達成に必要な事項

■第1回定例委員会開催

7月1日(月)、設立後初めての定例委員会を、齊藤委員長はじめ、新たに任命された15名の委員が出席して、富山経協・会議室で開催した。

齊藤委員長の挨拶の後、委員会の運営方法、今年度の事業計画について審議・検討し、情報交換、勉強会、情報収集をしていくことを決定した。その後、懇親会を行った。

新委員長の紹介

IT・インフラ委員会

株式会社 富山銀行 代表取締役頭取

齊藤 栄吉



表紙の花 キキョウ

先月、中央植物園に「くすりの植物」コーナーが開園いたしました。富山県は長い配置業の歴史があり、人口あたりの医薬品生産額が日本一であるなど「くすりの富山」として有名です。そのため、特に県外から植物園を訪れた来園者から、薬用植物の展示を望む声が多く寄せられていました。県内には上市町に県の薬用植物指導センター薬草園があり、また富山大学杉谷キャンパスには薬学部附属薬用植物園がありますが、それぞれ役割が異なるため、広く一般を対象に薬用植物に親しむ場を提供するというコンセプトで、中央植物園開園20周年を記念して新しく整備されたものです。

今回開園した「くすりの植物」コーナーは熱帯果樹室の西側にあり、①シャクヤク、トウキなど県内で薬用に栽培されている植物、②アサガオ、キキョウなど花が美しく観賞用に栽培さ

れる植物、③トウガラシやゴマなど体に良い成分が含まれる植物、などが植栽されています。

表紙のキキョウは根にサポニンを含み、漢方で桔梗根と呼んで、鎮咳、去痰、排膿に用い、扁桃腺炎、気管支炎、感冒などに適用されます。韓国では根を流水でさらしてアク抜きし、外皮をとって食用(漬物)とされますが、生で誤食すると嘔吐、下痢、胃腸障害を起こすので注意が必要です。

キキョウは秋の七草の「朝貌(あさがほ)の花」のことといわれていますが、実際には7月から8月にかけて開花します。秋の七草であるフジバカマやオミナエシと同様、かつては丘陵地の草原に広く分布していましたが、観賞用に乱獲されたり、植生遷移や開発によって次第に姿を消し、現在では絶滅のおそれのある植物として、環境省のカテゴリーでは絶滅危惧Ⅱ類、富山県では絶滅危惧Ⅰ類に指定されています。

(富山県中央植物園 中田政司)

業務日誌

2013年 6月6日～8月9日

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加者数
会	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	6月12日(水)	富山経協・研修室	32名
	労働法関連法制研究部会	人事・労務政策	6月18日(火)	富山経協・研修室	13名
	IT・インフラ委員会	IT・インフラ	7月1日(月)	富山経協・研修室	17名
	北陸三県経協協議会		7月5・6日(金・土)	Y K K(株)黒部事業所	17名
	会長・副会長会議		7月12日(金)	ホテルニューオータニ高岡	6名
	西部地区会員懇談会		7月12日(金)	ホテルニューオータニ高岡	108名
議	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	7月23日(火)	細川機業(株)	22名
	環境委員会「情報交換会」	環境	7月24日(水)	富山経協・会議室	8名
	教育委員会「定例委員会」	教育	7月30日(火)	富山経協・研修室	17名
	教育委員会「研究部会」	教育	7月30日(火)	富山経協・研修室	8名
	経営企画委員会「定例委員会」	経営企画	8月9日(金)	富山経協・会議室	9名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	「IE手法」による生産現場の改善コース	教育	6月12日(水)	富山商工会議所ビル	34名
	労働法実務研修会(第1回)	人事・労務政策	6月18日(火)	富山商工会議所ビル	70名
	企業理念見学会	経営企画、総務	6月19日(水)	(株)ユニゾーン	13名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	6月20・27日、7月4・11・25日 8月1・8日(木)	富山経協・研修室	20名
	第1回環境保全活動	環境	6月22日(土)	南砺市・旧オムサンタの森スキー場	21名
	監督者(係長・主任・班長)基礎コース	教育	7月3・4日(水・木)	富山商工会議所ビル	73名
	品質工学実践講座	品質管理	7月5・26日(金)	富山経協・研修室	8名
	方針管理実践講座	品質管理	7月17・18・19日(水・木・金)	山田交流促進センター	17名
	人事・労務管理セミナー(第2回)	人事・労務政策	7月18日(木)	富山経協・研修室	19名
	グローバル人材育成講座	経営企画	7月24日(水)	富山経協・研修室	13名
	管理職マネジメント研修 第5期生同期会		8月8日(木)	富山電気ビルディング	24名

経営企画委員会

■2013年度第2回委員会

8月9日(金)、2013年度第2回経営企画委員会を守山委員長はじめ委員9名が出席して富山経協・会議室において開催し、2013年度事業の実績と今後の予定について審議を行った。

守山委員長より、人事異動によりコーセルの小西委員と、北陸電気工事の上田委員が新しく就任さ

れた。本日は2013年度事業の実績と今後予定している事業案について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、①「第2回企業理念見学会」は、6月19日に13名が参加して、(株)ユニゾーンで実施し、報告書を7月26日に経協ホームページにアップした。②「グローバル人材育成講座 ベトナム編」は、7月24日に県との共催により、11名が参加し

て実施した。③今後の事業予定は、総務交流委員会との共催にて、「第3回企業理念見学会」を10月に北陸コカ・コーラボトリング(株)の砺波工場にて、「県外企業見学会」は、11月に長野県の企業を見学することで企画を進めていることなどを説明した。審議を行い、①2013年度の今後の事業は事務局案で進めることを決めた。次回委員会は12月3日に開催する。

■第2回企業理念見学会

(株)ユニゾーンで開催

6月19日(水)、総務交流委員会との共催により、第2回企業理念見学会を(株)ユニゾーンにおいて開催。守山委員長ほか12名が参加した。

委員長の開会の挨拶の後、梅田ひろ美会長および梅田雄一郎社長から講演をいただいた。



梅田会長は「当社の経営について」と題して講演した。概要は以下の通り。

①約15年社長を務め、今年の2月に息子にバトンタッチした。②創業時より「家族的な社風」を大事にしている。③めっき一筋で着実に歩み続けて58年になった。④創業から35年の1990年にCIを導入して社名を(株)ユニゾーンに変更した。ユニゾーンのゾーンは地域、ユニは地域と一つになるという意味が込められている。また、ユニにはユニーク、独自性のあるオンリーワン企業になるという意味も込められている。⑤社員には日頃から「か(感動・感謝)き(気力)く(創意工夫)け(健康)こ(恋人・もの・仕事に対して)」をいつも心掛けるように言っている。⑥めっき業の悪いイメージである「3K(きつい、汚い、危険)」を払拭し、社員に誇りを持ってもらうため「新3K(感謝・感動・感性)」をスローガンとした。

続いて、梅田社長が「経営における考えと仕組みづくり」につい

て講演した。概要は以下の通り。

①当社の経営理念は「品質第一、生まれる信頼」。②前社長が定めた3Kに「科学的管理」を加えた4Kを会社のスローガンとした。③技術・営業・製造の三位一体改革(可能性検討会と不適合システムの運営)。④スピード生産と納入(46ライン・48種類の表面処理とめっき・金属加工の一貫生産)。⑤めっきにかかわるソリューションの提供(お客様のお困り事象への提案)。⑥今期の方針は「根幹を強くたくましくすること」(TQM活動、QCサークル活動の本格稼働)。

講演会終了後、本社工場及びアネックス工場を見学。その後、参加者による意見交換会を行った。

見学会の詳細内容は、当経協ホームページの会員専用ページ・研究部会報告に掲載している。

■グローバル人材育成講座

7月24日(水)、「ベトナム現地事情とビジネス・リスク、人事・



労務管理」をテーマに13名が参加して富山経協・研修室で開催した。

講師の(一財)海外職業訓練協会(OVTA)松嶋威央国際アドバイザーは、社会制度・文化、駐在員の生活、リスク管理、ビジネス慣行、人事・労務管理などについて、詳しく解説した。

本講座は、グローバル化が進展し、国内需要が縮小していく中、企業が今後も活力を維持していくためには、海外展開により、中国など環日本海諸国や東南アジア、インドなどの新興国等の成長エネルギーを取り込んでいくことが重要であり、中小企業においては海外展開を担う人材の育成が喫緊の課題となっていることから、昨年より開催している。

人事・労務政策委員会

■定例委員会

6月12日(水)、綿貫委員長はじめ31名が出席して富山経協・研修室で開催した。行政ならびに日本経団連から講師を招き、講演・意見交換を行った。



はじめに「職業能力開発施策について～国による人材育成支援施策の現状～」と題し、厚生労働省

職業能力開発局調査官 宇野禎晃氏より以下の通り講演があった。

[雇用情勢の現状と中長期的な課題について] ①有効求人倍率は5月0.89倍で緩やかに持ち直しており、富山県は全国で8番目に高い。②労働力需給は人口減少を補うためにも女性、高齢者の労働力に期待。③フリーターは約180万人と減少傾向、ニートは約63万人で横ばい。④女性の潜在的労働力は高いが、欧米に比べて就業率は低い。⑤非正規率は、35%台で高止まりだが、初職の非正規増加、特に高卒が多い。非正規の正社員化希望者は10年前の2倍(22.3%)に増加。

〔職業能力開発施策について〕①成長分野、基幹産業の人材育成が課題。②教育訓練とリンクした職業能力評価システムの整備を進める。③国公共団体、民間企業等の多様な主体が役割分担して必要となる職業訓練に取り組む。

〔企業内キャリア支援、若年者の人材育成とジョブカード制度について〕①在職者訓練、学卒者訓練の充実。②ポリテクセンター、職業能力開発校（ポリテクカレッジ）の活用。③教育訓練給付金や若年者育成支援事業により若年者の職業的自立支援を総合的に高めていく。自立のための手法としてジョブカード制度の活用、職業訓練の実施と職業能力の評価を記入した同カードの普及に努める。

〔今後の政策〕①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型へ政策をシフトする。②民間人材ビジネスの活用等によるマッチングの強化。③「二極化」した働き方から「多元的」な働き方へシフトさせる。④若者の安定雇用の実現。⑤女性が活躍する社会の実現。5つの課題を克服することにより国全体の活力を取り戻す。

次に「中小企業のアジア地域への海外展開をめぐる課題と求められる対応」と題し、日本経団連労働政策本部主幹 坂下多身氏より以下の通り講演があった。

〔直面する課題〕①海外実務を任せられる人材の確保…1) 経験豊富な社外の人材を確保するのが現実的で最も効果的。2) 政府の支援スキームを活用し社内育成する。②現地従業員の管理職層への育成と定着…1) 安定経営に不可欠。2) 技能実習制度の卒業生など日本を理解している人材の採用が大前提。③信頼できるビジネスパートナーの確保…1) 単独進出には現地パー

トナーが必要。2) パートナー探しは、タイミングとお互いのメリット、信頼関係の構築が大事。

〔海外展開の留意点〕①進出の明確化と経営者のリーダーシップが不可欠。②現地市場の情報収集と分析、異文化の理解ができること。③想定しづらいリスクにも事前準備が必要。

■労働法関連法制研究会（第1回）

6月18日（火）、13名が参加して富山経協・研修室で開催した。

この部会は、経営法曹会議、第一東京弁護士会の伊藤昌毅、木下潮音両弁護士を講師に、判例研究など年4回開催する。

第1回目は、新聞社において翻訳や記事執筆等をしていた原告らの労基法上の労働者性を否定した「朝日新聞社事件」について研究した。

■労働法実務研修会（第1回）

6月18日（火）、「労働時間、休日・休暇、時間外労働等をめぐる人事労務管理上の諸問題」をテーマに、70名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。



近年、管理職として時間外・休日労働の割増賃金の支払い対象外となっている労働者が過労死（自殺）の労災認定を受けたことを契機にしたと思われる労基署の監査で、管理職の扱いの見直しを求められる事例が散見される。また、脳心疾患についての労災認定基準（2001年）に加え、精神疾患につい

ても2011年の労災認定基準において、時間外労働の時間数が明示され、企業の安全配慮義務との関係で時間外労働時間管理の重要性が高まってきている。

このようなことから、使用者として知っておかなければならない労働時間、休日・休暇、時間外労働等の人事管理上の諸問題について、経営法曹会議、第一東京弁護士会の伊藤昌毅弁護士が、裁判例や具体的ケースを踏まえた使用者の留意点と関係する法改正の内容・動向を分かりやすく解説した。

■人事・労務管理セミナー（第2回）

7月18日（木）、「高齢者雇用の制度設計～雇用延長に対応する人材マネジメントのあり方～」をテーマに、18名が参加して富山経協・研修室で開催した。



講師の公益財団法人日本生産性本部主任経営コンサルタント 大場正彦氏は、高齢者雇用について、企業としては人件費の側面、組織活性化の側面からも対応が急がれることから、雇用延長に対応する人材マネジメントのあり方について、改正法と高齢者雇用の対応状況、高齢者雇用の基本的な考え方や制度設計のポイントを解説した。また「高齢者雇用の課題と対応策・自社での取り組み事例」について参加者間で情報交換を行った。

教育委員会

■定例委員会

7月30日(火)、17名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

松原副委員長が開会挨拶をした後、2013年度の委員会活動について協議した。研究部会は、「高齢化社会における企業教育のあり方、モチベーション管理」(仮称)をテーマに9社で立ち上げ、部会長に㈱不二越 戸田人事部人材教育部部長、副部会長にトナミ運輸㈱高田教育部長、北陸電力㈱木下研修センター所長、YKK㈱黒部事業所加藤総務人事担当課長が就任した。講座・セミナーは、4～7月の実績を報告した。今後開催予定の「ものづくりと現場改善」実践塾、管理職マネジメント研修、女性リーダー活性化セミナーについて、各社からの参加を要請した。



この後、委員企業の「高齢化社会における企業教育のあり方、モチベーション管理」について意見交換を行った。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。

■「高齢化社会における企業教育のあり方、モチベーション管理」(仮称)研究部会

7月30日(火)、8名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

部会設置に至る経緯について事務局から説明後、各社の実情と問題点・課題について意見交換した。次回、研究テーマの絞り込み、研

究の範囲、課題・問題の層別などについて協議する。

■IEによる生産現場の改善

6月12日(水)、34名の参加を得て、富山商工会議所ビルで開催した。



講師の(一社)中部産業連盟 中井芳美上席主任コンサルタントは、世界に伍してゆくモノづくりのためには、「絶えざる改善」が必須であることから、現場のムダとり・効率的なモノづくりの改善手法として有効なIEの基礎手法である、稼働分析、時間分析、動作分析、及び工程の配置と物の流し方などについて、成果を上げてゆくための現場改善のコツを、実際に活用できるようにすることを目的に、事例やワークサンプリング・ストップウォッチによる時間観測・ラインバランス改善・サブリンクなどの演習を通して学習した。

■監督者(係長・主任・班長)基礎コース

7月3日(水)・4日(木)、73名が参加して、富山商工会議所ビル大ホールで開催した。

(一社)日本産業訓練協会 渡辺和彦MTP・TWAインストラクターの指導により、経営環境が激変するなか、企業目標を達成するため、職場の活性化と態度能力向上に力点を置いた研修プログラムになっており、レクチャーに加え、グループによる事例研究や発表、今日的課題に対する意見交換などを活発に行った。



また、㈱不二越 町哲司サーモテック事業部技術部長から「温故知新のすすめ 実務型職場リーダーの育成」と題した発表があり、その後各社の部下育成について情報・意見交換を行った。

2日日には、当協会副会長のコーセル探野利道取締役会長から「管理監督者時代の自分を振り返って」と題した特別講演があり(講演要旨は、14・15頁に掲載)、企業経営と今日的マネジメントのあり方について学んだ。

(「参加者NOTES」12頁掲載)

新会員の紹介

■ オフィスクリエイション

所在地 高岡市駅南2丁目2-21 清原ビル2F
代表者 代表 大野 正晴
創業 2001年(平成13年)10月
事業内容 IT経営コンサルティング



品質管理委員会

■定例委員会

7月23日(火)、町野委員長はじめ委員22名が出席して、細川機業(株)において開催した。

開会に先立ち、町野委員長から6月1日に新しく2名の方が副委員長として選任され、就任されたことを報告した。



委員会では、今後の事業計画の中のTQM経営者ミーティング、県外企業見学研修会等について、日時、内容、講師等について審議・確認した。

委員企業見学では、細川機業(株)

代表取締役社長 細川泰郎氏から会社の沿革、事業内容について説明を受け、合成繊維織物製造における準備、製織、検査の各工程を見学した。見学後、質疑応答ならびに意見交換を行った。

■方針管理実践講座

7月17日(水)~19日(金)2泊3日で、17名が参加し、山田交流促進センターで開催した。

本講座は次代を担う部課長として、企業のおかれた状況を正しく認識し、経営目標を達成するため、自らの役割を果たすことに必要な問題点の発見・改善方法について実践的に学ぶもの。

まず、玉川大学工学部長 小野道照氏から「方針管理の進め方」と題して、上位方針を受けて真の問題点を明らかにすること、問題解決のため、改善目標と具体的な

重点方策を定めること、管理(PDCA)のレベルアップを図ることなどを学んだ。



M&P研究所代表 棚邊一雄氏からは「方針管理実践のための部課長のマネジメント」と題して、この講座は「イモ洗い」の場。互いに一皮むけてほしい。リーダーの資質として「上司は部下のために存在している 部下が育たないのは上司の責任」であることを学んだ。

特別講演として、ロバスト経営研究所所長 鮎久晴氏から「部課長に望むこと」と題して、部下育成

参加者NOTES

教育委員会

「監督者(係長・主任・班長)基礎コース」を受講して

株式会社 マスオカ
製造部製造一課 主任 横川 和明



本講座は、管理監督者の基本と行動、マネジメントの四面(問題解決、日常業務管理、人材育成、人間関係)、三つのコア(しっかりした軸、豊かなチエ、その気にさせる力)、四つの力の研鑽(聴く力の研鑽、考える力の研鑽、任せる力の研鑽、ほめる・叱る力の研鑽)の内容で態度能力を向上し、自分を変えて、最終的に職場を変えようとするプログラムでした。

たった2日間の受講でしたが、私自身まだリーダーとしての知識、経験が浅いので、今回の研修は大

変勉強になりいろいろと考えさせられました。

その中でも特に印象に残ったのは、<四つの力の研鑽>の中でコミュニケーションのとり方次第で信頼関係が大きく変わるというものです。現場は一つのライン作業で回っているため、全員が同じ方向を向いてないとガタガタになってしまいます。その中で最も重要になってくるのが、コミュニケーションとお互いの信頼関係だと感じています。それによりその人のやる気を引き出し、その人をその

気にさせていきたいと感じました。

客観的にみると私自身忙しい時になると余裕がなくなり、上からの力や命令、説教となりがちだと感じます。合わせて部下に仕事を任せる勇氣も不足していると痛感しました。今後は自分自身の態度や行動を見直して改善し、好ましくない態度を相手の問題と決め付けず、自分の態度と言動が適切であったか自問自答して相手の気づきにつながるよう粘り強く対応していきたいと思います。また何事も自分の言葉で説明して、心からの納得や心からの気づきをしてもらえるよう精進していきたいです。

渡辺講師の講義、(株)不二越技術部部長の企業実例と、コーセル(株)取締役会長の特別講演を受講でき、大変ありがたく思います。

に際し、「まかせる勇氣」、「失敗を奨励する場作り」など自らの経営者としての経験談や、「やって見せて、やらせて見て、誉めてやらねば、人は動かず」など先人の知恵などを聴講した。

グループディスカッションは、「経営課題・目標を達成するための部課長の役割」をメインテーマとし、異業種、異職種メンバーで部課長としての問題点の認識と、その問題解決までのストーリー展開にかなり苦勞していたが、講師・世話人の指導を受け、受講者はチームワークの大切さも含め、手応えをつかんで講座を修了した。
（「参加者NOTES」13頁掲載）

環境委員会

■「第1回環境保全活動」

6月22日(土)、北陸コココーラグループ「うるおいの森づくり」活動に、会員企業の環境部門を中心に21名が参加した。

当日は雨天のなか、南砺市利賀村の「旧オムサンタの森スキー場跡地」で、2011年度に植樹した樹木の成長を妨げる雑草の刈り取り作業を行った。約1時間の作業の後、隠れていた樹木が顔を出し、参加者全員達成感を得ることができた。

その後、旧レストハウスで、県砺波農林振興センター中山主任か



ら、「とやまの森と水について」の講義を受け、森づくりと水資源の大切さを学んだ。

なお、「第2回環境保全活動」は、10月に今回と同様に北陸コココーラグループ「うるおいの森づくり」活動に参加し、植樹を行う予定である。



参加者NOTES

品質管理委員会

「第34回 方針管理実践講座」を受講して

～管理者として他責から 自責・自ら行動への気づき～

アイシン軽金属株式会社 TQM・TPM推進室

TQMグループ 担当 中村 雅一



私の担当業務は「管理職の職場マネジメント力向上」であるため、自分自身がマネジメントについて、理解・実践しなければいけないと考え受講しました。過去に参加した諸先輩に何うと、夜遅くまで寝れない研修であるとの事。とにかくチャレンジすることにしました。

講義では、玉川大学の小野先生から「方針管理とは何か」、企業の体質強化活動を支援されているM&P研究所の棚邊講師から「方針管理実践のために部課長は何をするのか」、コーセル(株)前相談役の飴講師からは経営者の視点から「部課長に期待されていること」と、それぞれの立場から話がありました。管理者として、人と人の関わりの大切さと自責で考える

こと。職場のチームワークを高め、総合力を発揮できる状態をつくりだすことなどの話がありました。

特に自発光できる人を育てること。一人ひとりが自発光し、光源が多くなれば職場の影が少なくなるという話が印象に残っています。忙しいことを言い訳に、本気で育成に取り組んできたのか、自分が管理者の役割を果たしていないことに気づきました。

グループディスカッションでは、「経営課題・目標を達成するための部課長の役割」のメインテーマに対し、異業種・異業務のメンバーと、各々の事前課題で抽出した経営課題や重要問題について、その関わりを整理し、メンバーで共有化したテーマで、問題の真因追

及を進めていきました。しかし、講師の巡回指導時に『問題の現象面ばかりを捉え、対象が曖昧になっている』と指摘を受け、問題の本質を「主語は自分」の視点で再度洗い出すことになり、気づいたら先輩が言っていた「夜遅くまで寝れない」という状態になっていました。このグループディスカッションを通して、問題の発生原因の真因を掴むことの重要性、いかに自分がQC的に課題を整理できていないか、問題解決は他責ではなく自責で考え行動することの重要性について気づきました。

この講座は、受講者・講師の方々と妥協を許さないぶつかり合いがあり、多くのエネルギーを使いますが、講座終了時には充実感と達成感があり、メンバーと握手して別れました。

今後は部課長としての役割を再認識し、経営課題の解決・部下の育成も含め、総合力を発揮できる職場づくりに向けて、自分が何をすべきかを常に考え、日々の業務に取り組んでいきたいと思っています。

特別講演

（要旨）

「管理監督者時代の 自分を振り返って」

一般社団法人 富山県経営者協会 副会長

コーセル株式会社 取締役会長

町野 利道 氏



私の若い時の話をします。

1. 仏教の勉強

コーセルに入り、創業者の飴さんと一緒にしょっちゅう出張しました。その頃、飴さんは仏教に凝っていて、釈迦の呼吸や禅の話をするのですが、全く分かりません。そこで仏教や禅関係の本を読みました。24歳から30歳くらいにかけて十数冊の宗教の本を読みました。これが後になって、色々な意味で自分の糧になっています。

皆さんの上司でゴルフや釣りの好きな人はけっこういると思います。本の内容について言う人もいるでしょう。上司とのコミュニケーションの始めはそれです。だから、上司と部下も一緒にゴルフをする、これは非常に良いことです。

ピーター・ドラッカーの本の中に「上司教育」という項目があります。「上司の教育1番、ごまを摺れ。2番、自分の引き受けた仕事に対し正確に上司に報告せよ。3番、上司に献策する。ただし、これはあまりやってはいけない」。ごまを摺れとは、上司に自分の話を聞いてもらい、自分のやっている仕事や考えを正確に伝えるためです。2番目は、自分の仕事を正確に伝えることで、上司は現場の状態やデータを基に判断などを下していけます。献策は、「こうした方がいいですよ」と言ったことが、その時は無視されますが、その後、上司の口から自らの考えのように出てきたら、喜ばばいいんです。部下との付き合いも大事ですが、

上司との付き合いも大事です。

2. 燃えた電源…プロの仕事

コーセルに入った昭和40年代は、納めた電源が燃えることがありました。現場へ行って、泊まり込みで直したのを覚えています。

昭和57年にTQM（当時はTQC）を導入します。5年間の指導の中で、コーセルの技術がプロの技術に変わりました。広い意味での品質管理とは、製品の良・不良だけでなく、作業の手順・時間・道具の管理…と、プロセスやマネジメントも含んだものとなります。だから色々なクレームに対処し、それを取り込んで自分たちの不良の原因を見つけていく。そうした中で新しい技術も出てくる。そして次の製品に生かしていく。こうして、ばらつきの管理もできるようになり、プロの技術者になっていきました。

3. クレームを起こした責任を どのように取るか

ある時、大阪のお客さんに電源を数百台納め、1年ほど経ったら、これまた全国あちこちで燃えた。お客さんのところへ行き、全国に散らばっている数百台を全部交換してくれという話になり、独断で「分かりました」と言ってしまった。社長にも相談せず、大枚の費用と人がかかることを一課長が受けてしまったので、帰り電車の中で色々と考え、辞職も覚悟しました。翌朝、会社に出て報告したら、私の上司（飴さん）は「そうか分かった」と一言も文句を言わな

ったんです。良かったなと思うと同時に、上司への信頼感はものすごく高まりました。

過去何回かそういう信頼感が高まる状況がありました。上司と部下との関係は毎日ありますが、そういうあるタイミングで上司がどんな返事をするか、それにより上司と部下との関係はボンと上がると思います。

4. 自分のやったことに

どこまで責任を取るか

海外での初めてのクレームも、初めは対応するかどうか迷いましたが、自社の不良に対しては責任を持ってきちんとやらなければならないと対応しました。技術者が渡仏し、なんとか修理を終えて1カ月半ほどで帰ってきました。やり終わってからやって良かったと思いました。やはりものづくりをしている人間としては、自分が作ったものは最後まで面倒をみる。製品の開発から廃棄まできちんと責任を持つということが、その後、定着していきました。

5. お客様は最高の先生

納入先のお客様から品質に関してうるさく言われ、全部こなしていました。ある時、当社の電源が組み込まれたそのお客様の装置にクレームが発生したので、打ち合わせに行きました。機械の過去の履歴を全部まとめて持って行くと、そのお客様のトレーサビリティが全然なっていないんです。恐らく自社の工場で品質管理について言ったけれども聞いてもらえない、

しかし、我々納入業社は言うことを聞く。我々は利益の関係があるので真剣にやります。気がつくとき、指導を受けている会社を超えているんですね。地道にきちんとやっっていけば、大会社を超えると分かりました。

6. 責任有るクレームをやると商売が拡大する

これもまた燃えたクレームの時、当社は正面から取り組み、お客さんと技術的に突っ込んだ話もし、きちんと原因も出して、その処理が終わりました。他の電源メーカーもその会社に製品を納めていたのですが、そこはクレームから逃げた。クレーム処理が終わってから、うちの注文はどんどん増え、逃げた電源メーカーの注文は下がりました。クレームは、正面からきちんと取り組むと商売にプラスになると考え、以来、社内にも「クレーム処理はきちんとやれ。正面からぶつかって、逃げないクレーム処理をする」ことを心がけて今日までやってきました。

7. 問題解決

問題というのは、あるべき姿と現状の差です。あるべき姿は、まずどうなりたいかということが、おぼろげながらでも持っているなければならない。そして誰と競争するのか。「A社には負けない」「社内ではAさんには負けない」、そういうところを見ることによってあるべき姿が見えてきます。とにかく他の会社を見る。できればコンペティターを見る。そして異業種も見る。また、月刊誌や業界誌を読み、あるべき姿を引っ張り出す。そうやって、あるべき姿を作る努力をずっとやっていると、問題点は見えてきます。

問題解決力というのは、どうやったらその問題を解決できるのか、

事例を色々と勉強し、頭に入れなければいけません。社内にたくさん事例が転がっていると思いますし、社外にもたくさんありますから、拾い集めて、事例のストックを作らなければいけない。そうすると、ある問題が起きて、原因が分かった…、そこでその原因に対して解決していく方法が、そのストックの中から出てくるわけです。

「失敗は成功のもと」と言いますが、失敗したままにしておかないこと、必ず成功させる。すぐにやり直せなくても、2年後でも5年後でも、後で必ずもう1回やって成功させなければならぬ。失敗を失敗のまま放っておく人は、どれだけ失敗しても成功のもとにはならない。ぜひ、再チャレンジして欲しいと思います。

8. 部下育成

部下とはやはり信頼関係です。まず、コミュニケーションをとることです。上司の場合には、話を聞いてあげることが貴重ですが、部下にも聞いてもらわなければいけない。先程話したごま摺りです。

部下と上司の関係は、「清潔であること」「公正であること」、この2つが最重要ポイントではないかと思います。清潔とは、身だしなみもそうですが、例えば汚職をしないとか、会社のお金と自分のお金を混同しないとか。公正とは、えこひいきをしないとか、きちんと部下の仕事を見て、ダメなものはダメ、いいものはいいというふうにやっていくことです。

「礼・義・信」は孔孟思想の言葉で、五条の徳の中の3つです。「礼」は秩序正しいこと。社会秩序や人間の秩序にきちんと向き合うということなので、時代とともに変わってきます。「義」は正義の義。公正につながってきます。そ

して、「信」は信頼されることです。

9. 本を読む・まねぶ

学ぶことは真似ることとも言います。最近では、インターネットで何でも分かるということもありますが、本とインターネットの違いは、無理やり読ませられるか、自分の読みたいところだけを読むかの違いです。私の場合、自ら進んで考えてやって成功したものが10のうち1か2。残り8か9は皆やらされて成功したものです。誰にやらされるかといえば、お客さんが1番、2番目は上司が多いです。そう簡単に自分から発想し、好きなようにやってというふうにはなかなかうまくいきません。やらされているのでいいんです。色々と本を読んでください。本は強制的に読まされますから。

最近では仕事の情報量もめちゃくちゃ増えて、やることがたくさんあるでしょう。そうすると「あれもこれもやらせられる」と思っていると思いますが、「どれだけあれもこれもやれるかが会社の力」です。色々な合理的なやり方を研究し、覚えて、それでたくさんのお金をやらないと、会社の力は大きくなっていきません。

皆さんもこの2日間で色々と勉強されてレベルが上がったと思います。ただ、明日から使えるものは、恐らく1%もないでしょう。10年経って考えたら、昨日今日とここにいたことが自分の中に生きているのが分かりますよ。

会社が変わるということは、そこで働いている人たちが変わることです。社長から一兵卒まで、皆が変わらないと会社は変わりません。そのためには年単位、下手をすると10年という時間が必要です。ぜひ頑張ってやっていただければと思います。

会員の動き

(50音順) (敬称略)

■ 代表者の変更

黒部峡谷鉄道株式会社

代表取締役社長 小橋 一志 (前:加藤和彦)

株式会社ケーブルテレビ富山

代表取締役社長 本林 敏功 (前:松波孝之)

株式会社 新日軽北陸

取締役社長 野澤 徳則 (前:板橋繁雄)

新日本海重工業株式会社

代表取締役社長 釣谷 邦男 (前:杉原七三雄)

住友生命保険相互会社 富山支社

支社長 山野 雅彦 (前:古川幸一郎)

ゼオンノース株式会社

代表取締役社長 岩本 達彦 (前:藤澤 浩)

株式会社 瀬戸

代表取締役社長 瀬戸 博之 (前:瀬戸 徹)

堤商事株式会社

代表取締役会長兼社長 川合 哲 (前:石黒達郎)

株式会社東芝 北陸支社

北陸支社長 國清 敏之 (前:石井八弥)

となみ衛星通信テレビ株式会社

代表取締役社長 河合 常晴 (前:岡部一輝)

富山地方鉄道株式会社

代表取締役副社長 辻川 徹 (前:川岸 宏)

富山地铁北斗バス株式会社

代表取締役社長 辻川 徹 (前:桑名博勝)

西日本電信電話株式会社 富山支店

支店長 山本 泰三 (前:奥田全毅)

雷産業株式会社

代表取締役社長 関 周太郎 (前:関 亨)

ビニフレイム工業株式会社

代表取締役社長 石倉 昭裕 (前:角畑健博)

北銀ソフトウェア株式会社

取締役社長 石黒 達郎 (前:平瀬 隆)

北電情報システムサービス株式会社

代表取締役社長 西野 克彦 (前:高松 正)

株式会社 北陸銀行

取締役頭取 庵 栄伸 (前:高木繁雄)

北陸コンピュータ・サービス株式会社

代表取締役社長 平瀬 隆 (前:徳野光安)

北陸日本海油送株式会社

取締役社長 松井 誠二 (前:朴木幸彦)

株式会社 源

代表取締役 源 和之 (前:源 八郎)

株式会社 立業社

代表取締役社長 山本 正純 (前:鳥倉憲治)

■ 役職位の変更

富山化学工業株式会社 富山事業所

特別顧問富山事業所長 成田 弘和 (前:取締役副社長)

日本曹達株式会社 高岡工場

常務執行役員工場長 菊池 昭彦 (前:取締役工場長)

人材の確保・従業員の新就職をお手伝い!

事業の拡大・欠員補充等による
人員確保を行いたいとき

事業の整理・縮小等に伴い、
人員削減せざるを得ないとき

そんなとき、まっ先にご相談ください。



公益財団法人

since 1987

出向・移籍(転籍)の専門機関

産業雇用安定センター

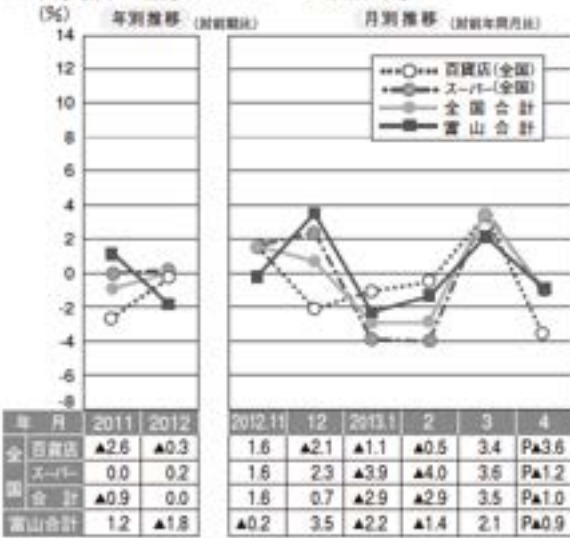
〒930-0857 富山市奥田新町8-1 ボルファートとやま10F TEL 076-442-6900

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

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

景況指標

百貨店・主要スーパーの売上高



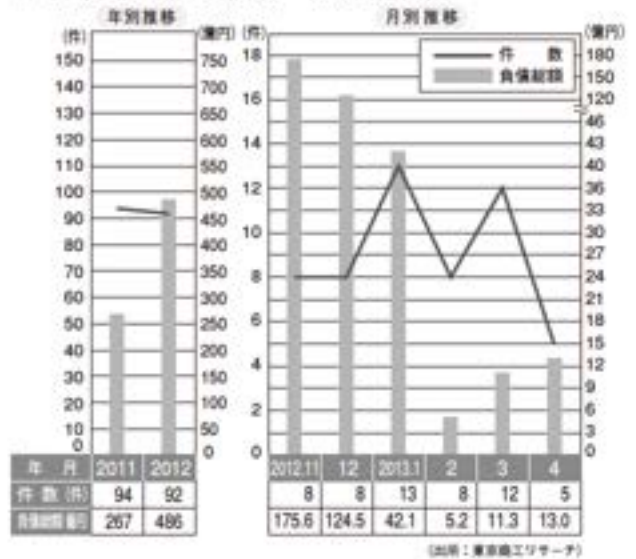
大口電力消費量 (製造業計)



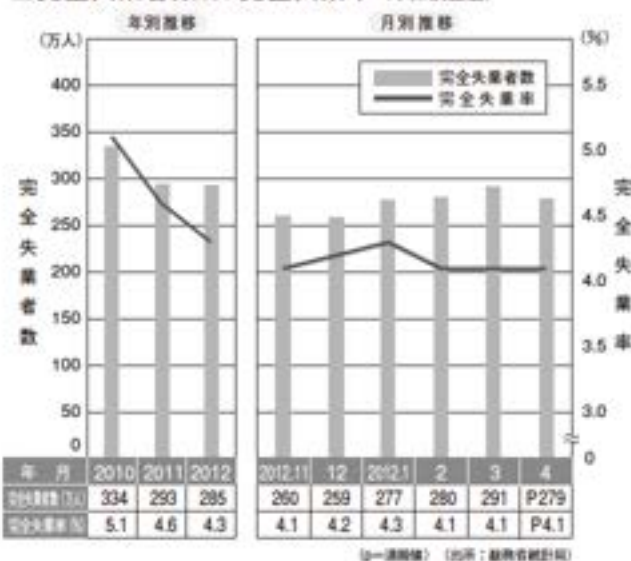
一般貨物自動車輸送量 (富山県内)



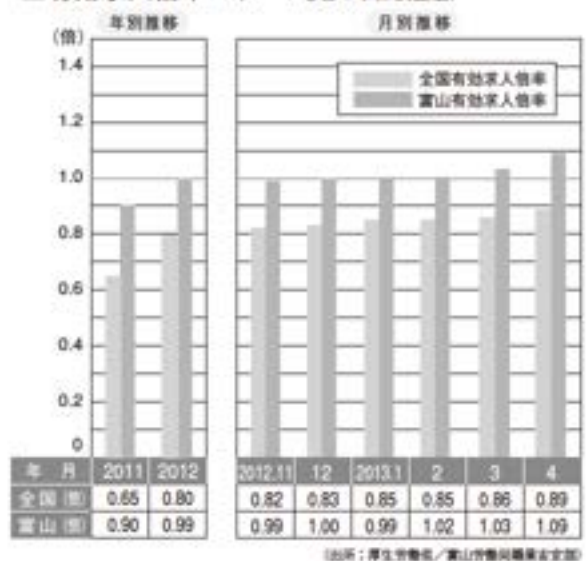
企業倒産 (富山県内) (件数と負債総額)



完全失業者数及び完全失業率 (季節調整値)



有効求人倍率 (パートを含む季節調整値)



◆ 富山地区会員懇談会 ◆

9月13日(金)

場所：富山第一ホテル 3階「白鳳」「天平」
富山市桜木町10番10号 TEL (076) 442-4411

17:30～18:45

講演会 テーマ「日本経済の展望と課題」

講師：時事通信社 経済部長 境 克彦氏

18:50～20:00

懇親会

多数の方のご出席をお待ちしております。出欠のご連絡を、8月30日(金)までに事務局へお願いいたします。

事業予定

2013年8月20日～10月30日

詳しくはホームページ (<http://www.toyama-keikyo.jp/>)
「講座・セミナー案内」をご覧ください。

	開催日	時間	事業名	委員会名	場所	備考
会 議	8月21日(水)	16:00～17:45	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	
	8月28日(水)	16:30～17:30	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	富山電気ビルディング	
	8月28日(水)	15:30～	環境委員会「情報交換会」(第2回)	環 境	富山経協・研修室	
	8月29日(木)	15:00～	教育委員会研究部会(第2回)	教 育	富山経協・研修室	
	8月30日(金)	16:30～17:30	環境委員会「定例委員会」	環 境	富山経協・研修室	
	9月10日(火)	15:30～	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	富山経協・研修室	
	9月11日(水)	16:30～18:00	労働法関連法制研究部会(第2回)	人事・労務政策	富山経協・研修室	
	9月13日(金)	17:00～17:25	理事会		富山第一ホテル	
	9月13日(金)	17:30～20:00	富山地区会員懇談会		富山第一ホテル	上記「おしらせ」参照
	9月28日(土)	7:50～	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	呉羽カントリークラブ	
講 演 ・ 学 習 会	8月30日(金)	14:00～16:00	県生活環境文化部との情報交換	環 境	富山商工会議所ビル	
	10月7～8日(月～火)		県外企業見学研修会	品質管理	新潟県	
講 座 ・ セ ミ ナ ー	8月22日、9月5・27日 10月18日	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	
	8月23日、9月20日 10月11日	13:00～16:00 9:00～16:00	品質工学実践講座	品質管理	富山経協・研修室	
	8月26～27日(月～火)	9:00～16:30	「ものづくりと現場改善」実践塾	教 育	富山県農業総合研修所	
	9月 5日(木)	9:30～16:30	女性リーダー活性化セミナー	教 育	富山商工会議所ビル	
	9月6～7日(金～土)	9:00～12:00	管理職マネジメント研修(第1回)	教 育	富山県農業総合研修所	
	9月11・12日(水・木)	9:30～16:30	ヒューマンエラー対策講座(実践編)	品質管理	富山県市町村会館	
	9月11日(水)	13:30～16:00	労働法実務研修会(第2回)	人事・労務政策	富山商工会議所ビル	
	9月19日(木)	13:30～21:00	TQM経営者ミーティング	品質管理	富山電気ビルディング	
	9月25日(水)	13:30～16:30	改善力養成講座～基礎編～	教 育	富山商工会議所ビル	
	9月25日・26日(水・木)	9:30～18:00	ISO14001内部環境監査員養成コース	環 境	富山県労働基準協会	
	10月2・10・17・23日	9:00～17:00	品質管理入門講座(応用編)	品質管理	富山流通会館	
	10月8・9日(火・水)	9:30～16:30	係長・主任実践コース	教 育	富山商工会議所ビル	
	10月11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18日(金)	9:00～17:00	管理職マネジメント研修(第2回)	教 育	富山県農業総合研修所	
	10月22日(火)	9:30～16:30	事務間接部門の効果的業務改善の進め方	教 育	富山商工会議所ビル	
10月24日(木)	9:30～16:30	ヒューマンエラー対策講座(応用編)	品質管理	トナミ運輸年全会館		

「富山経協」vol.807

2013年(平成25年)8月号
2013年8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