

# 富山経協



アキグミの実 (解説・19ページ)

## CONTENTS

- 2 理事会、富山地区会員懇談会 (報告)
- 3 取組事例発表 (要旨)
  - 「『会議の活性化』によるスマートワークの推進」
  - 「北陸電力の働き方改革の取組みについて」
- 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
  - カナヤママシナリー 金山宏明社長
- 8 働き方改革関連法の全体像
- 9 年次有給休暇の時季指定義務
- 10 事業活動報告
- 10 委員会活動
- 12 人事・労務政策委員会 講演要旨
  - 「働き方改革の動向について」
- 14 講座・セミナー
- 14 参加者NOTES
- 18 新会員の紹介
- 18 会員の動き
- 18 おしらせ
- 18 富山県の最低賃金
- 20 事業予定

# 理事会

## 9月理事会

9月14日(金)15時30分から、金岡会長はじめ理事総数12名中7名、監事総数4名中1名が出席して、9月理事会を富山第一ホテル3階梓の間で開催した。

金岡会長が挨拶の後、議長とな

り、新会員1社の入会承認について審議し、全員異議なく承認された。また、2018年度4月から8月の実績および今後の行事スケジュールが報告され、15時45分に終了した。



## 富山地区会員懇談会

9月14日(金)、富山第一ホテルにおいて260名が参加して、富山地区会員懇談会を開催した。

第1部の講演会では、富山県との共催による働き方改革推進に向けた企業トップセミナーとして、カルビー株式会社 シニアチエアマン、RIZAPグループ株式会社 代表取締役COO 松本 晃氏を招き、「Change, or Die! —カルビー流 働き方改革—」と題して講演いただいた。「働き方改革とは生き方改革であり、高度成長時代のやり方が通用しなくなっていることに気付き、従業員が力を発揮できるように環境・文化や制度を変えていくことが大切だ。その上で、部下がついていく上司に必要なものは、圧倒的な実績、なるほどと思わせる理論、こんな人についていきたいと思わせる人徳などである。さらに、強いリーダーの3要素として、伝えろ・決めろ・逃げるな」と強調された。

第2部は、働き方改革の取組事例発表として、はじめに「『会議の活性化』によるスマートワークの推進」と題して、協和ファーマケミカル株式会社 取締役執行役員 井上国見氏が発表、次に「北陸電力の働き方改革の取組について」と題して、北陸電力株式会社 人事労務部長 村田良昭氏が発表した。

(事例発表要旨は3頁に掲載)



第3部の懇親会では、富山地区担当の三鍋副会長が「本日の講演であった働き方改革は生き方改革であり、経営者協会は今後とも労働問題に真摯に取り組んでいく」ことを表明して開会挨拶をし、来賓の石井知事は井出英策著の『富山は日本のスウェーデン』(なぜこんなに住みやすいのか)の書籍から、「地方の県としては経済が頑健なこと、しっかりとした雇用があること、子育て環境が良いこと、お互いに切磋琢磨しながら支えていく志の人が多いことであり、まさに皆様のことである」と挨拶した。金岡会長が「昨今の自然災害を見ると、便利なインフラである電気や水が努力なしに使えるのは幻想である。改めてインフラの大切さや費やすべき維持コストを考えるべき」と述べ、乾杯の発声をした。

和やかな歓談が続き、中締めとして井上副会長が「少子高齢化・人口減少はチャンスと捉え、働き方改革は継続的にやるべきであり、お互いの情報交換を活かすためにも、今後も経営者協会を活用していただきたい」と挨拶後、一丁締めを行い散会した。



三鍋副会長



石井知事



金岡会長



井上副会長



## 「『会議の活性化』による スマートワークの推進」

協和ファーマケミカル株式会社  
取締役執行役員 井上 国見 氏



2016年に「スマートワーク推進プラン」を策定し、その中の取り組み「ムダを削り必要な仕事に集中」について「会議の活性化」に着手した。

### Step1 現状把握

まず、現状の会議にかかる人数、時間、内容、コストなどの実態を把握し、会議の棚卸表を作った。

### Step2 ありたい姿の共有

コンサルタントが全部門を周ってヒアリングし、会議運営上の課題と、ありたい姿について意見を集めた。

### Step3 幹部・スタッフの研修

幹部も含めて会社全体の意識を醸成するため、役員、部長、ライン管理職とファシリテーターを集め、研修した。生産性の高い会議の体験、会議の企画・進行に関する基本的な知識や技術の習得、会議見直しの方向などを1日ばかりで体得した。

### Step4 推進組織と実行計画策定

プロジェクト・リーダーは私が務め、事務局、ファシリテーター、部門長が役割を持ち、コンサルタントが具体的な方法論や問題点の解決を進めた。各部署よりファシリテーターを選出し、2つの推進チームを作った。

### Step5 活動推進

「全社会議の見直しチーム」は、ゴールを、会議一覧が整理され会議の必要性を参加者全員が理解し、本当に必要か、代替案はないかなどを会議のオーナーに助言することを目指した。成果として、主要会議を9つに絞って個別アンケートをとり、会議オーナーと参加者で協議する機会を設け、会議の改善策を提起した。

「対話技術の向上チーム」のゴールは、ファシリテータースキルを理

解し、会議に継続的に活かせる仕掛けツールを作り、実行する、そしてファシリテーターを育てるシニアファシリテーターになること。成果としては、会議「心得3か条」(発言していますか、違う話になってませんか、時間守っていますか)を含めた「会議マニュアル」を作り、このマニュアルに沿って実践している。

### Step6 対話の能力向上研修

会議の企画・進行能力を高め、次世代リーダーのスキルとマインドを身に付け、継続的に会議改善のサポートができるシニアファシリテーターを育てる研修をしている。

### <成果>

「制度」については会議マニュアルを制定して活用している。「個人スキル」については、15人のファシリテーターを養成し、来年までにシニアファシリテーターを育てたい。

「プロセス」については、本当に必要かどうかをマニュアルに沿ってチェックしている。「場」として、役員、部長、管理職なども研修を受け、会議の仕方を会社全体で共有できた。

## 「北陸電力の働き方改革の 取組みについて」

北陸電力株式会社  
人事労務部長 村田 良昭 氏



3つの視点で、全社共通の26施策と、各職場で「自分たちがなりたい職場」実現に向け施策を展開中。

### (1) 仕事のやり方改革

①「やめる、へらす、変える」をスローガンに各事業所で仕事の棚卸しを行い、徹底した業務の改廃をしている。②共通業務（会議、資料作成、メールなど）共通ルールを制定した。③意志決定に関する合理化として、役員の担務の重複を無くした。取締役会の付議基準の変更や報告事項の頻度の見直し、権限の見直しをした。月1回の幹部会議も必要な時に開催し、経営層も含めた従業員の時間資源の創出に努めている。

### (2) 意識改革

①社長メッセージを全社に発信

し、また、各職場の事例紹介を社内報などで周知。②管理職が先頭に立って働き方改革を推進し、部下の人材育成そのものが生産性の向上につながるという意識づけのため、繰り返し研修や社内放送などで周知している。

③新たな勤務制度を2018年4月から5つ導入した。「時間単位休暇」は、休暇を時間単位で取得できるようにし、「勤務間インターバル」は退社から出社までを9時間とし、出社が遅くなる場合、業務をカバーする必要性から属人的な仕事のやり方を変えるきっかけにもなっている。

「朝型勤務」は、仕事の効率が上がり、残業時間減少につながっている。「ハイパーフレックスタイム勤

務」は月内の所定労働時間は変えずに、勤務日に通常より長く働くことにより勤務しない日を月に4日まで設定でき、メリハリのある働き方を実現した。「在宅勤務」は、育児・介護・障害等を理由に自宅で勤務できるようにした。

### (3) 技術革新の積極的な活用

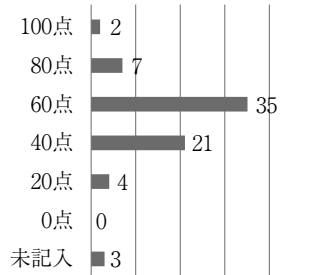
①ドローンを送電・配電設備などで遠隔視検に活用し、効率化を図っている。②ヘルメットに装着するウェアラブルカメラ・モニターを活用して、変電所などの操作・巡視業務の省力化ができています。③複数システム間のパソコン上の操作を自動化する技術「RPA」を活用して、大量の反復作業を自動化することで大幅な作業時間削減になっている。

時間短縮、効率化だけでなく、やりがいや満足度の向上、技術力やチームワークの向上といった目標に向かって取り組むよう、全従業員が意識を変えて、働きやすい魅力ある職場、お客様から尊敬される会社になるよう努力を続けていきたい。

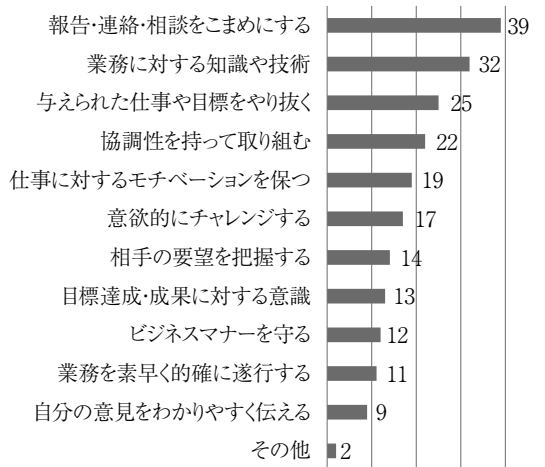
## 2018年 新入社員フォローアップ意識調査

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73名（内、未回答1名）を対象に、入社半年での意識を調査した。（調査日：2018年9月26日）

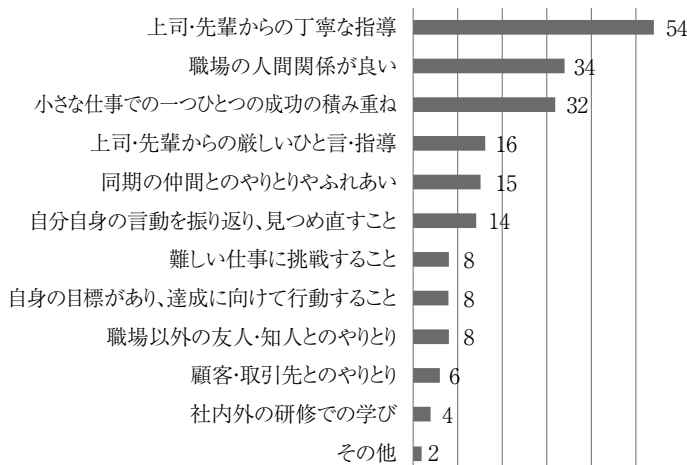
問1. 入社から半年間経って、自身の成長度合を自己採点してください。(6段階)



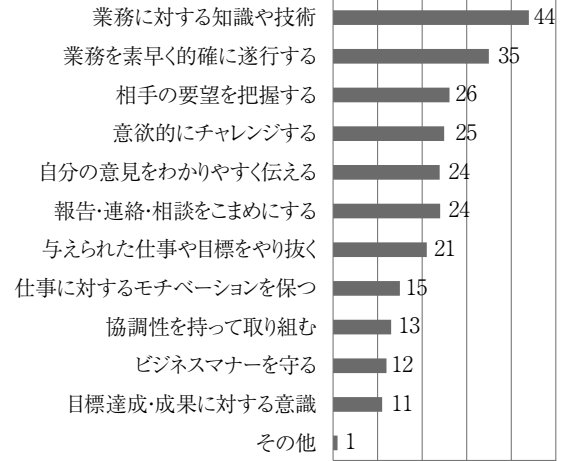
問2. 自身の成長度合は、具体的に「どの部分が成長した身に付いた」と考えていますか（複数回答）



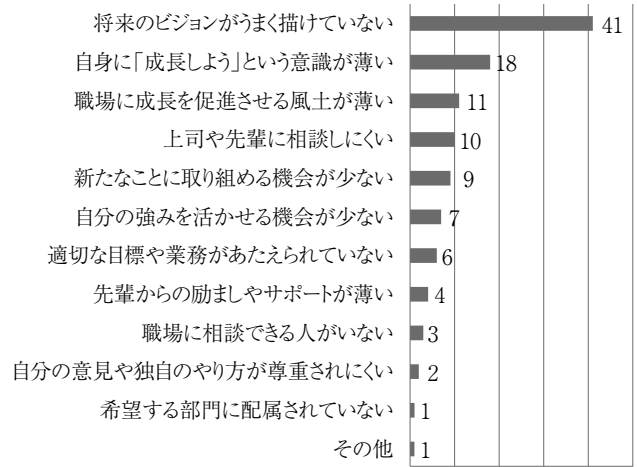
問3. 自身の成長について「成長の要因」はどのようなことだと考えていますか（複数回答）



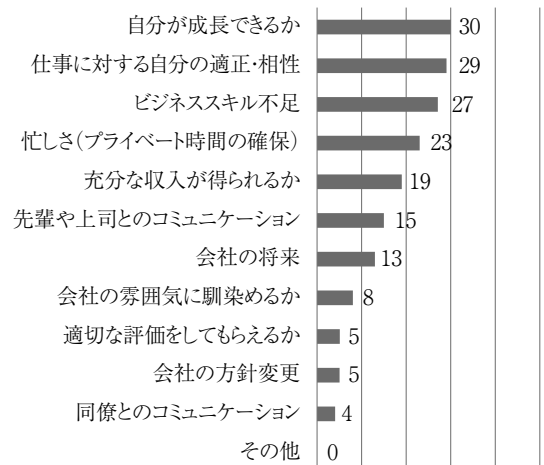
問4. 今後、取り組む課題、スキルアップしたい内容は、どのようなことですか（複数回答）



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）

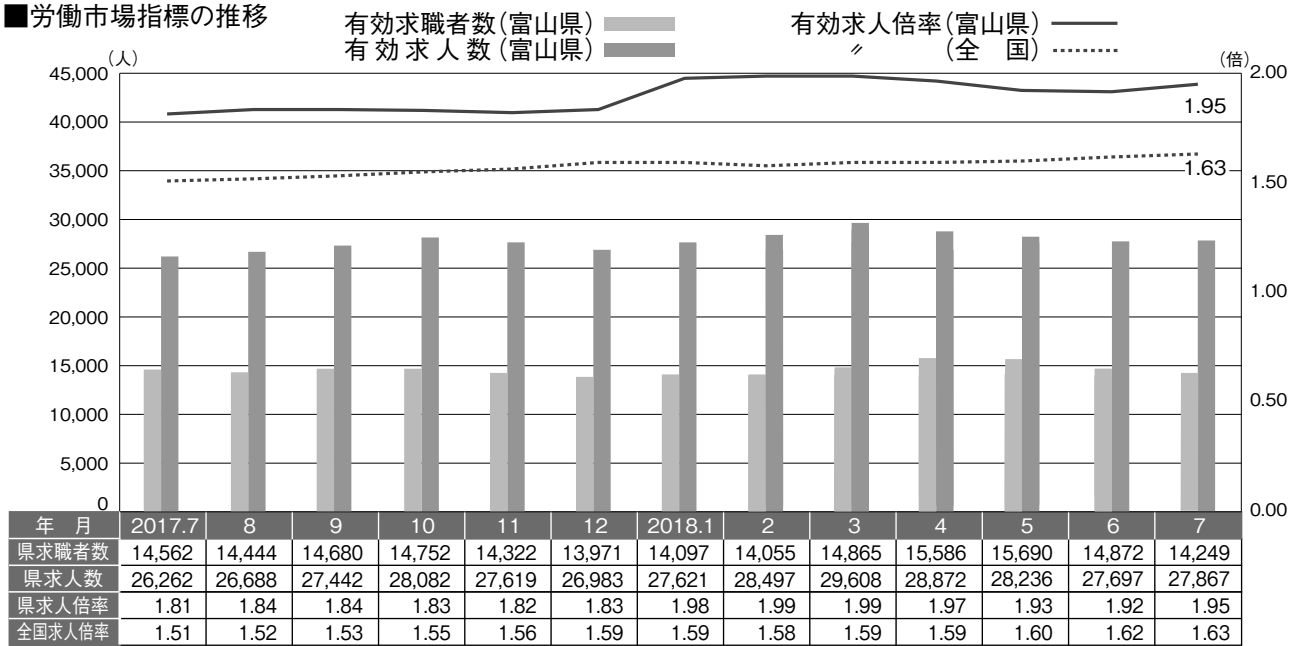


問6. 現在、「不安に思っていること」があるとすれば、どのようなことですか（複数回答）



# 労働指標

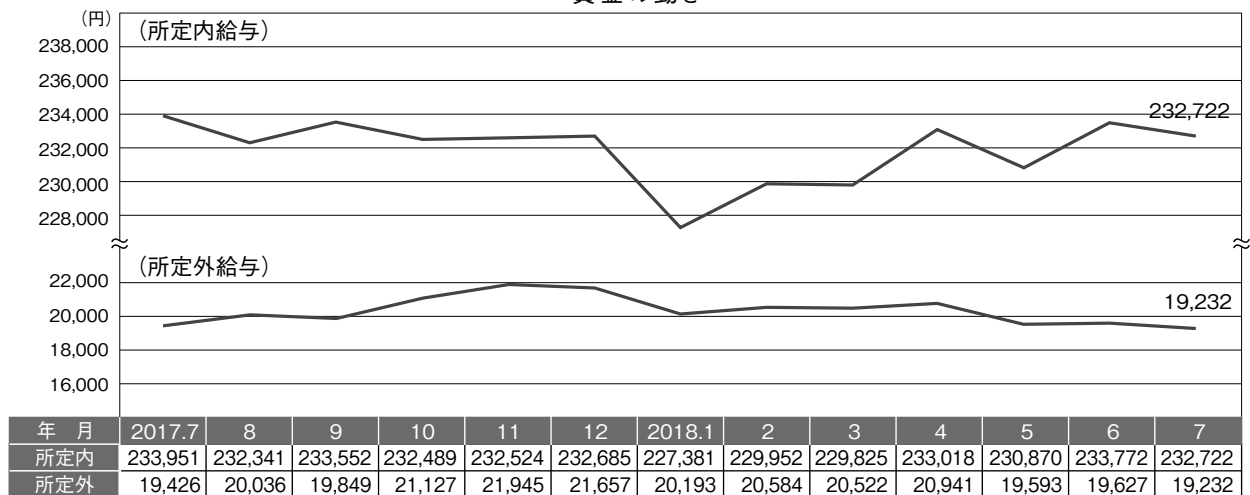
## 労働市場指標の推移



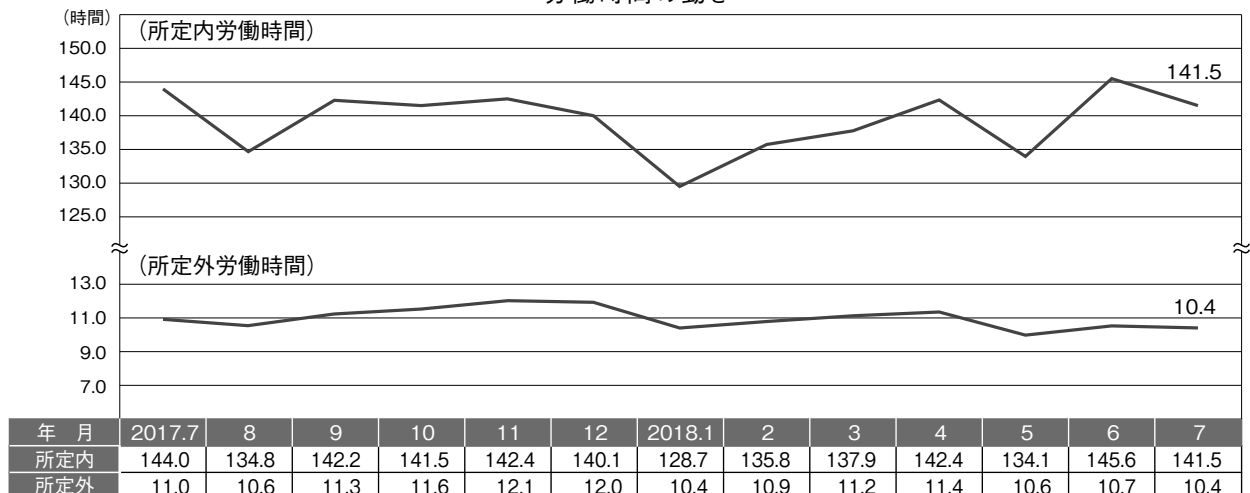
出典：富山労働局「労働市場月報」[https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei.html](https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html)

## 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>

## 「考える集団」へシフト 夢は社内外で起業家を育てる

カナヤママシナリー株式会社  
代表取締役社長

金山 宏明 氏



**創業65周年の今年、本社社屋を新築されました。**

本社工場と荻生工場の全社員が集まるミーティングで、昼食を一緒にとることが夢でした。食堂を拡充し、また、これまで持っていなかった社長室を、ショールームを兼ねた船長室のイメージで設けました。入退室管理には顔認証システムを導入し、カードを首から下げる必要がないので、特に工場の人にとっては衛生的で安全です。

**現在の事業内容を教えてください。**

真空機器、電子機器、福祉機器の3事業が柱です。

真空機器とは、半導体や液晶パネルなどの精密機器を製造する際に必要な、極めてクリーンな真空状態を作るための金属製の密封容器です。電子機器事業では半導体メーカー向けの治具に加えてプリント基板の製造も行っています。福祉機器は車いすの製造販売です。事業費率は年によって変動はあり

ますが、約7:2:1です。

**～アルミの溶接技術を確立～**

**創業当初の鉄工所から、どのように業態変化されたのでしょうか。**

1953年に父が金山鉄工を創業しました。水中ポンプの製造を手始めに、造船や製造業向けの大型溶接を手掛けて成長してきました。

私はバブル期前の1984年に入社しました。当時は下請けだったため夢を感じられず、企業価値を高めるため、研究開発を積極的に行っている半導体分野への進出を模索し、プリント基板のメッキ処理の時に使う治具の製作やメンテナンスを受注することができました。それがきっかけで基盤の製造も請け負うようになりました。

**現在の主力である真空容器をつくるきっかけは？**

1989年に半導体装置メーカーが富山工場を建設され、地元で真空装置を作れる会社を探して来られました。「これだ!」と思いました。東京の羽村工場に社員を派遣し、真空をイチから勉強し、1991年に本格生産を開始することができました。

また、当初はステンレスを溶接して作っていましたが、私は大学時代にアルミの溶接を研究していたこともあり、軽くて、精密部品に悪影響を与える熱の対策にもなるアルミで真空容器を作れることを提案しました。非常に難しいと言われていましたが挑戦し、失敗を重ねながらも1995年にアルミ溶接の技術を確立できました。溶接ができる真空装置メーカーはなく、多くの受注が舞い込みました。現在も世界中で当社の真空装置が1,000台以上使われています。

**入社されてわずか数年での転換です。社内に変化はありましたか。**

装置を設置しに行って、自分たちが作った製品がどのように使われているか、そしてそこから最先端の製品が生まれることが分かります。モチベーションが上がります。

また、真空装置は図面だけでは表せない工夫が必要で、さらに傷つきやすいアルミをキレイに加工するためにもアイデアを出さなくてはいけません。そこにもものづくりの面白さがあります。

### 車いすを第3の柱にされたのは？

YKKの関連会社から溶接の相談を受けたのがきっかけですが、青年会議所の活動で出会った少年が車いすに不満を持っていたことを思い出して、のめり込むうちに吉田忠裕社長（当時）から「金山君に任せる」と言われ、1999年に座面の角度を変えられる国内初の車いす「楽歩（らっぽ）」を製品化しました。私は福祉用具専門相談員の資格を取得し、使う人の最適を考えた仕様になっています。現在は介助用車いすや歩行車などラインナップも増えています。

### 下請け会社から製品メーカーになりましたね。

最終製品を作っているということで、電子関係の取引先にとって信頼となり、福祉関係者からは「精密な仕事をしている会社の車いす」と安心して利用してもらっています。福祉部門はあまり儲かる事業ではありませんが、目に

見えない営業効果を感じています。

### ～売上増かつ残業減～

“働き方改革”が叫ばれています。

ここ数年で売上が倍増しています。多品種少量生産なので、加工時間がかかります。新設備の導入や人員増の対応だけでなく、昨年からは組織を大きく変えました。従来の縦型ではなく、フラットなイメージで、自分たちで「考える集団」をつくっています。

### 「考える集団」とは具体的に？

3～5人程度を1チームとし、各チームで工程やシフトを考えて仕事を進めます。他のチームとも連携しながら、今ある仕事をみんなでも共有し、会社からの“指示”ではなく、チーム内またはチーム同士で“相談”して実行します。結果、残業時間も減っています。

合わせて、3年前から売上目標を達成したら臨時賞与を出しています。初年度は3ヵ月、去年は6ヵ月、今年は目標を粗利に変更しましたが、7ヵ月連続で出ており、もはや臨時ではないですね。

やる気が出ると会社は変わります。社員が新しい人を引っ張ってくる良い循環も生まれています。

### 政府は女性管理職比率目標を30%としていますが、いかがですか。

当社は76人中35人が女性で、課長クラスが1人、主任クラスが4人と比率は高くありません。社員

にもそれぞれの生活や考えがあるので、単純な数値目標にはこだわっていません。

### 今後の事業展開を教えてください。

アルミの切削加工技術を生かして高級オーディオラックを商品化し、富山市の米三で販売してもらっています。色々な会社とコラボしながら、インテリア事業を4本目の柱に育てるつもりです。さらに近い将来、5本目の柱も考えています。

私の夢は、10人の社長を育てて10社を立ち上げ、目標は100億円。トップ育成のため、5年前から社内で「将器塾」を開いています。任意で誰でも受講できます。

そして、地域の若い起業家も、私の経験を生かして育てたいと思っています。今のうちに人を育てて雇用を作らないと地域がダメになってしまうと危惧しています。

### 座右の銘をお聞かせください。

「日新」です。みんな明日があると思っていますが、どうなるか分かりません。社会は常に変化しています。「続ける」とは日々の変化に対応していくことだと思っています。

### 会社概要

#### カナヤママシナリー株式会社

創業：1953(昭和28)年7月

所在地：黒部市沓掛3259

資本金：2,000万円

事業内容：半導体・液晶製造装置用高真空チャンバー製造、各種大型機械・溶接加工、プリント基板メッキ治具・検査治具製作、車いす等製造販売、インテリアブランド「ALVENTO」企画・製造販売

従業員数：76名(2018年8月現在)

売上高：12億6,000万円(2017年12月期)

事業所：荻生工場

URL：<http://kanayama-m.com/>

### 略歴

1959年9月生まれ。黒部市出身。1982年武蔵工業大学機械工学科卒業後、新潟県の鉄工会社勤務を経て、1984年(株)金山鉄工所に入社。1986年専務、1990年9月から代表取締役社長。



真空機器の製造ラインで

# 働き方改革関連法の全体像

働き方改革関連法が2018年6月29日成立し、2018年7月6日公布されました。  
法の改正事項と施行期日は次のとおりです。

法律		主な改正事項	施行日	
			大企業	中小企業
労働基準法	労働時間の上限 (第36条等)	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。(罰則付)  ※自動車運転業務、建設事業、医師等は猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務は医師の面接指導を設けた上で、適用除外。		2020年 4月1日
	年5日の年次有給休暇の取得義務 (第39条第7項)	使用者は10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととする。	2019年 4月1日	
	フレックスタイム制見直し (第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		2019年 4月1日
	高度プロフェッショナル制度の創設 (第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止 (第138条)	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止。	—	2023年 4月1日
労働時間等設定改善法		勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。	2019年4月1日	
労働安全衛生法 じん肺法		産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。		
パートタイム労働法 労働契約法		短時間・有期雇用労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	2020年 4月1日	2021年 4月1日
労働者派遣法		派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	2020年4月1日	

詳細は厚生労働省のホームページ『「働き方改革」の現実に向けて』をご覧ください。  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



# 年次有給休暇の時季指定義務

- 労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。（※）

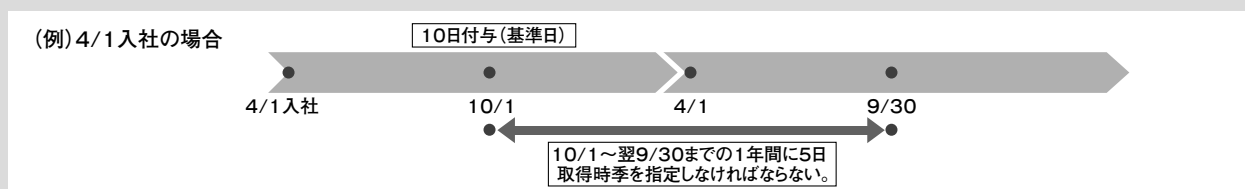
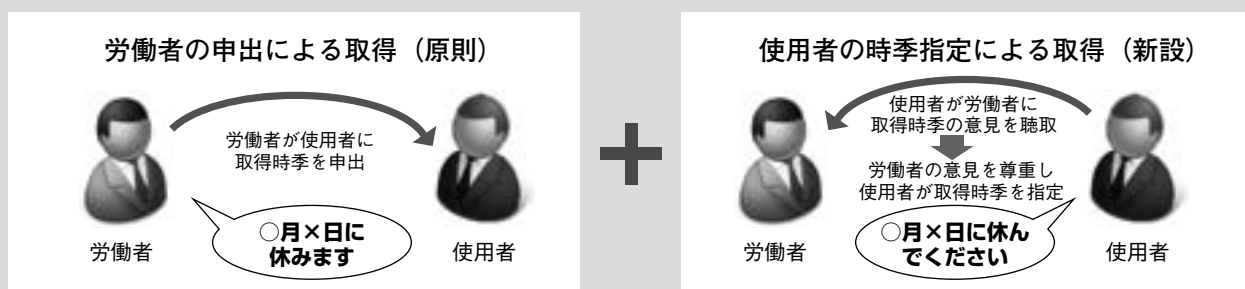
（※）年次有給休暇（労働基準法第39条）

雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者（管理監督者を含む）には、年10日の有給休暇が付与されます。

- 継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。
- パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

- 年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。
- このため、今般、労働基準法が改正され、**2019(平成31)年4月から、全ての企業において、年10日以上**の年次有給休暇が付与される労働者に対して、**年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要**となりました。

## 時季指定義務のポイント



- ◆対象者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に限ります。
- ◆労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- ◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

（※）労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数(計画的付与)については、5日から控除することができます。

- |                         |   |             |
|-------------------------|---|-------------|
| （例）労働者が自ら5日取得した場合       | ⇒ | 使用者の時季指定は不要 |
| 労働者が自ら3日取得 + 計画的付与2日の場合 | ⇒ | 〃           |
| 労働者が自ら3日取得した場合          | ⇒ | 使用者は2日を時季指定 |
| 計画的付与で2日取得した場合          | ⇒ | 〃 3日 〃      |



- ・使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- ・使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

厚生労働省のホームページにて「年次有給休暇の時季指定義務について」で検索  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000350327.pdf>

# 事業活動報告

2018年8月11日～10月10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21日(火)	富山経協・研修室	24名
	教育委員会「定例委員会」	教育	8月28日(火)	富山第一ホテル	21名
	環境委員会「定例委員会」	環境	8月28日(火)	富山経協・研修室	21名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	8月30日(木)	富山電気ビルディング	16名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	9月7日(金)	コーセル(株)	21名
	富山地区会員懇談会		9月14日(金)	富山第一ホテル	260名
講演会	欧州に見る地域エネルギー利用と街づくり	環境	8月28日(火)	富山経協・研修室	30名
会員交流	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	9月29日(土)	呉羽カントリークラブ	26名
講座・セミナー	女性社員活躍セミナー	教育	8月22日(水)	富山経協・研修室	30名
	実践しながら学ぶ統計の手法活用講座	品質管理	8月23日(木) 9月6日(木)・20日(木)	富山経協・研修室	25名
	経理基礎・管理会計基礎講座	教育	8月24日(金)	富山経協・研修室	35名
	ISO14001内部監査員養成講座	環境	9月4日(火)・5日(水)	富山経協・研修室	39名
	管理職マネジメント研修	教育	9月10日(月)～11日(火)	インテック大山研修センター	21名
	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	9月12日(水)・13日(木)	富山経協・研修室	56名
	新入社員フォローアップ研修	教育	9月26日(水)	富山県市町村会館	73名
	労働法実務講座(第2回)	人事・労務政策	9月27日(木)	富山経協・研修室	32名
	第1回職場リーダー実践コース	教育	10月2日(火)・3日(水)	富山経協・研修室	42名
	ヒューマンエラー未然防止セミナー	品質管理	10月5日(金)	富山経協・研修室	48名
第1回職場リーダー実践コース(追加)	教育	10月9日(火)・10日(水)	富山経協・研修室	30名	

## 総務交流委員会

### ■定例委員会

8月30日(木)、武内委員長はじめ16名が出席し、富山電気ビルで開催した。

武内委員長の挨拶の後、事務局より2018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、2018年度今後の事業活動計

画について事務局から説明の後、協議を行い、会員企業名簿発行、ゴルフコンペ、企業見学会、婚活イベント、経営課題調査、ボウリング大会を開催すること等を決めた。最後に須垣副委員長が閉会の挨拶をした。



## 委員会活動

### ■第123回 富山経協ゴルフコンペ

9月29日(土)、呉羽カントリークラブ・日本海コースで、金岡会長をはじめ26名の参加を得て開催した。台風24号の影響か、あいにくの雨となりコンディションの悪い中、村松建設(株)村松会長による挨拶の後、参加者はアウト4組・イン3組でスタートした。

プレー終了後の懇親会では、北日本放送(株)鳥谷社長室長(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更なる会員交流を」と挨拶し、続いて金岡会長の発声で乾杯した。参加者は、お互いのショットなど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、富山電気ビルディング(株)の京谷 昇氏が優勝した。



優勝の京谷氏

<上位成績> (敬称略) .....

	氏名	(会社名)
優勝	京谷 昇	富山電気ビルディング(株)
準優勝	蓮池 浩二	(株)リッチェル
3位	鳥谷 浩司	北日本放送(株)
4位	山本 倫郎	大阪電機商事(株)
5位	浅野 弘昭	北陸コカ・コーラボトリング(株)

## 人事・労務政策委員会

### ■定例委員会

8月21日(火)、八十島委員長はじめ委員24名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

今年度5月に就任した八十島委員長の挨拶後、人事異動に伴う交代委員を紹介した。その後、事務局より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「働き方改革・女性活躍推進コース」の研修会を実施、2月は大学等との採用に関する情報交換を実施する方向で、幹事会で検討することを審議し決定した。

次に、富山障害者職業センター

主任障害者職業カウンセラーの中村孝志氏が「障害者雇用率引き上げに係る対処」と題して講演し、採用時や職場定着に向けての留意事項を説明した。

この中で中村氏は、障害者雇用促進法の改正により、平成30年4月1日から精神障害者が追加になったが、精神障害には、統合失調症、気分障害(そううつ病など)、てんかん等とさまざまな傷病があり、それぞれに特徴があるため、短時間勤務から段階的に延長していき、精神的プレッシャーが少ない仕事に就かせ、すぐに結果を求めず有用な人材として育てていく姿勢を持つ、上司や産業保健スタッフによる定期的な面談を実施し、主治医・支援機関と連携



して対応していく、といった企業側の理解と配慮が必要であると話した。

続いて、日本経済団体連合会労働法制本部長の輪島忍氏が「働き方改革の動向について」と題して、平成30年6月29日に法案が成立した働き方改革関連法のポイントについて講演した。

(講演要旨は12頁掲載)

## 「働き方改革の動向について」

一般社団法人 日本経済団体連合会

労働法制本部 本部長 輪島 忍 氏



### （1）「働き方改革関連法」と時間外労働の上限規制について

2018年6月29日の参議院本会議で可決・成立し同年7月6日に公布された「働き方改革関連法」のうち、労働時間に関する法改正事項及び関連政省令の内容、特に、労働基準法に新たな規制として設けられる時間外労働の上限規制と年次有給休暇5日の時季指定義務の2つが重点となる。

時間外労働の上限規制に関しては、時間外労働は「月45時間以内かつ年360時間以内」が原則で、臨時的な特別の事情がある場合であっても①時間外労働は年720時間以内、②休日労働を含めた時間外労働は単月で100時間未満かつ2～6ヶ月平均で休日労働を含め80時間以内、③月45時間を超える時間外労働は月6ヶ月以内、以上の3点が、時間外労働の上限での企業実務上重要となる法改正のポイントである。

### （2）年次有給休暇の時季指定義務

年次有給休暇の時季指定義務は、従来通り労働者の申出による取得を原則とし、取得日数が年5日に満たない労働者には、使用者が年休取得時季を指定し取得させなければならない。期初に年休取得計画表を作成し労働者に計画的な取得を促すことが具体策となる。

特に、当該義務を履行しなかった場合、使用者が30万円以下の罰金となる。事業所単位で個人ごとに2017年度の年休取得分を確認し、仮に5日取っていない人が10人いれば、10人×30万円が300万円になるため、早目に社内の状況を確認し年休取得状況管理の仕組みを構築する必要がある。

### （3）労働基準法から見る労働時間と安全衛生法から見る労働時間

安全衛生法第66条の8で、労働基準法から見る労働時間と、改正された安全衛生法から見る労働時間を2つに分けるとわかりやすい。

労働基準法の労働時間は罰則がついて時間外労働賃金を払う基礎になるが、安全衛生法は健康確保措置という観点から、一般労働者、管理監督者も含んで時間外労働の上限が100時間になり、80時間を越えた段階できちんと管理し、必要があれば、医師の面接指導も行う形となるが罰則はない。

さらに、各会社で確認をしてもらいたいことは、過労死、メンタルヘルスで課題がないかを、年休も含めてチェックをすることである。

労働基準法は罰則法規であり、今回の法改正によりこれまで以上に適切かつ厳格な労働時間管理が企業には求められており、制度整備に加えて業務量の削減の取組みも併せて行っていく必要があり、使用者だけではなく労働者の意識改革も重要であるといった注意喚起も必要である。

## 教育委員会

### ■ 定例委員会

8月28日(火)、松原委員長はじめ21名が参加して、富山第一ホテルで開催した。

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寺沢俊哉氏を講師に招き、社内研修の進行・企画について学ぶ勉強会「研修講師(社内講師)養成セミナー」を開催した。

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4日(火)に勉強会と懇親会を、2月27日(水)はYKK(株)の教育制度見学会を合わせて行うことを報告した。引き続き、幹事会の開催について審議し、11月に開催する



ことが決まった。

## 品質管理委員会

### ■ 定例委員会

9月7日(金)、谷川委員長はじめ委員21名が出席してコーセル(株)で開催した。

定例委員会に先立ち、オンボード電源の製造工程を見学した。同社の生産システムは1個づくりを基本としながら、在庫を持たない考え方を徹底することで、多品種、小ロット、短納期、小型化・高効率化にも対応する柔軟な生産ラインを実現していた。

定例委員会は谷川委員長挨拶の後、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7日(金)にグループディスカッションと懇親会を、2月はコマツNTC(株)の企業見学会を開催することを報告した。また、10月23日(火)～24日(水)開催の「県外企業見学研修会」の内容を説明し、参加を要請した。

その後「方針管理(日常管理含む)のあり方/進め方における問題・課題とその対応策」をテーマに4班に分かれ、グループごとに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(火)、富山経協・研修室で、定例委員会に合わせ講演会を開催した。

第I部は、尾島委員長はじめ30名が出席して、「欧州に見る地域エネルギー利用と街づくり」と題し、富山国際大学現代社会学部教授の上坂博亨氏に講演を頂いた。

第II部の定例委員会は、尾島委員長はじめ委員21名が出席した。

尾島委員長の挨拶に続き、新委

員の富山化学工業(株)丹保部長が挨拶した後、事務局より今年度の事業の実施状況と参加人数について説明。今後の予定は、11月13日(火)に(株)能作と若鶴酒造(株)を見学予定であること、11月22日(木)に幹事会を、12月12日(水)に定例委員会を開催予定であること、2月の企業見学は北陸電力(株)富山新港LNG火力発電所を訪問すること、また、環境保全活動については、9月にオイスカ富山県支部の活動に



参加し、10月に翌月開催のねりんピックに向けたクリーンアップ活動に参加予定であること等を説明し了解を得た。

階層別研修

■新入社員フォローアップ研修

9月26日(水)、24社73名の新入社員が参加し、富山県市町村会館2階ホールで開催した。

本研修は2018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開催している。

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について受講者同士で意見交換をした後、(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PDCA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

株式会社チューリップテレビ  
報道製作局 報道部

川縁 大雅



今回の研修では、社会人生活の半年間を振り返り、うまく行ったことや悩み事などを同年代の様々な業種の方々と話し合い共有し、今後仕事をよりよく進めていくためには、どのような工夫をしたらよいかを議論することが出来ました。

また、仕事に必要なコミュニケーション能力や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は演習「社内報の作成」で、グループ内で積極的に意見を出し合い、自分とは違った様々な考え方に触れながら、一つの結論へと導き出していく一体感を味わうことが出来ました。

コミュニケーションに関しては、正確に指示命令を受けるために、何をいつまでに、どのくらいなどといった5W2Hを意識すること、報告・連絡・相談(ホウレンソウ)をする際は最初に結論を述べ、その後に理由や詳細、最後にもう一度結論を述べるPREP法を意識し、社内において仕事をよりよく正しく行うためには円滑な情報伝達が必要であることを学びました。

さらに、コミュニケーションは言語だけではなく、表情やしぐさ、声の高低や大きさなどによっても伝えられるということも学んだので、職場などで人と対話する際は、

五感に訴えかけるようなコミュニケーションを心がけようと思いました。

リーダーシップに関しては、今まで自分が想像していたリーダーシップの概念とは違って、同僚や周りの人たちを励ましサポートすることや、自ら率先して嫌な仕事も請け負うような主体性がリーダーシップであるということを知り、それは今の自分でも実行できることだと感じました。そして、その働きかけに対して主体性が受け入れられやすい人こそ、周りから信頼される人であるということを知りました。

この研修を通して得ることが出来た他業種の方の経験や、仕事を上手に進めるためのコミュニケーションと主体性の大切さを、これからのよりよい仕事づくりに還元していきたいと思いました。

## ■管理職マネジメント研修

9月10日(月)～11日(火)、第11期の管理職マネジメント研修を21名が参加して、インテック大山研修センターで開講した。来年5月10日まで3回の合宿研修を含む9回、延べ12日間で開催し、終了後も「同期会」での交流を継続していく。

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・課題意識を持つ管理職同士が「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、マネジメントと組織、マーケティングと戦略、リーダーシップと動機づけ、キャリア・デザイン、タイムマネジメント等をテーマに、講義とグループワーク等を通して現場実践に活かせる管理実力向上のセオリー・定石を学ぶ。

第1回は「経営観の基礎」を学ぶとともに、富山日産自動車(株)取締役会長の白倉三喜氏が経営者講話をし、管理職に必要な心構え等を話した。

第2回は10月16日(火)に、「コミュニケーションスキル～対話合



経営者講話 白倉三喜氏

意形成～」について学ぶ。

## ■第1回職場リーダー実践コース

10月2日(火)・3日(水)、42名が参加して、富山経協・研修室で開催した。好評につき、10月9日(火)・10日(水)に追加開催し、30名が参加した。

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。

このなかで、①目標の達成に導く実践的な展開方法(PDCA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うえ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。

## 共 通

## ■ISO9001内部監査員養成講座

9月13(水)・14日(木)、56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る。県内においても認証取得企業は多く、実施が義務付けられている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り、

2004年以降、本講座を毎年開催してきた。

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、ISO9001規格のポイント、要求事項の解説、ISO9001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。

### ■女性社員活躍セミナー

8月22日(水)、30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開催している。

講師の(株)コトノハ代表の廣川奈美子氏は、①社会の変化における

女性社員の役割、②自己確認・存在・目標について、③コミュニケーションスキルの重要性、④仕事の進め方の改善テクニックについて、自身の経験を紹介しながら解説した。さらに、「聴く」「質問する」「認める」スキル、部下からの質問への対応の仕方や、P D C Aの共有化、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

株式会社北陸化成工業所  
業務管理課

中道 愛佳



今回の講習は、円滑に仕事をするためにはコミュニケーションを良くすることが大切であるという内容でした。コミュニケーションを良くするために何をすべきか、中堅女性社員として何ができるのか、どのようにスキルアップしていくのかを考えつつ、自分の過去を振り返りました。その中で自分がどのような経験を積んできたかを振り返る良い機会となりました。

講師の廣川先生は、職業がアナ

ウンサーということもあり、口調もはきはきとしておられたため、講義の内容が非常にわかりやすく感じ取ることができました。

話をする際には、5つのポイント(声の大きさ・声の高さ・話のスピード・声の抑揚・活舌)に気を付けることで、相手に伝わる印象が変わることを教わりました。

相手を認め、思いやりを持つことによって信頼関係を築くことができることや、質問をする際にオープンクエスチョン・クローズ

ドクエスチョンの2種類があることが印象に残りました。

今後、円滑に仕事を進める際には抽象的な言い方ではなく、数値化、具体化を用いることで、相手との価値観や意識を統一することが重要であることを感じました。

今回の講習を受講したことで、自分自身が成長するためには、相手のことを認め大切に考え、職場の環境を整えてあげることが大切であることを学びました。今までの自分はどうかであったかを見つめ直す良い機会となり、これまでの経験を生かしてスキルアップをしていきたいと考えています。

非常にためになる講習に参加することができたことに感謝すると共に、学んだことを課内に伝えたいと思いました。

### ■ヒューマンエラー

#### 未然防止セミナー

10月5日(金)、48名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の中央大学理工学部経営システム工学科教授 中條武志氏から「ヒューマンエラー未然防止」の考え方と方法論を中心に、ヒューマンエラーを引き起こす人の特性、ヒューマンエラー防止の原理と方法、作業に潜在するヒューマ

ンエラーの危険の洗い出し方、エラーブルーフ化の原理、対策案を評価・選定する方法を含め、ヒューマンエラー未然防止活動を自分の職場・チームで進める場合の注意点などについて、講義・演習・発表を通して指導をいただいた。

受講後のアンケートでは、エラーブルーフ化の3ステップを活用して、実践したいとの声が多く聞かれた。





## ■ ISO14001内部監査員養成コース

9月4日(火)・5日(水)の2日間にわたり、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・サーティフィケーション(株)研修部の船井勲氏が担当した。今年も、ものづくりの会員企業を中心に幅広い職位・年齢層から39名の参加があった。

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、「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

朝日印刷株式会社  
生産管理部 環境安全課

小城 和也



今回のISO14001内部監査員養成講座では、講師の方による規格についての説明や、環境関連法令の紹介、グループワークが行われました。その中で、グループワークでの模擬監査が特に印象に残りました。

グループワークでの模擬監査は、架空の企業情報を用いて、異なるグループ同士で行いました

が、監査するにあたり、事前に質問事項をグループ内で考える際、事業所内の危険物保管庫や廃棄物置場などの施設と、川や住宅街など周辺環境との位置関係から環境影響を予測し、質問事項を考えたことから、ある程度相手側の情報を収集しておくことは重要だと実感しました。また、施設によっては表示が法令で義務付けされてい

るものもあり、表示の有無も質問事項に含めましたが、そうした法令の事前チェックも重要だと改めて気づかされました。

今回の講座を受ける前は、点検記録や、法令順守状況をチェックすること自体が監査の要点として注目しがちでしたが、講座を受けたことで、相手の環境を見て、どのような質問をするかに注目するようになりました。

今回学んだことを活かして、相手に応じた質問ができ、不適合を適切な判断で指摘できる監査員を目指します。

## 労務管理

### ■ 労働法実務講座(第2回)

9月27日(木)、「兼業・副業に関する人事労務管理のポイント」をテーマに32名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の木下潮音弁護士は、兼業や副業が、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、第2の人生の準備として有効であると評価されてきたが、各企業は兼業・副業で働く従業員をど

のように採用・処遇するかの検討が必要であると指摘し、①労働基準法、労働安全衛生法等の適用の問題点、②従業員の兼業・副業を認める際の注意点、③雇用によらない働き方の活用と注意点などについて話し、新しいタイプの兼業・副業の問題について、具体例を交えながら解説した。

受講者からは事例を交えた解説で非常に分かりやすく、今回は労



働者側の立場での話も聞いて大変参考になったとの声が聞かれた。

経 理

■ 経理・財務の基礎セミナー

8月24日(金)、35名が参加して富山経協・研修室で開催した。

講師のY K K(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演習を通じて理解を深めた。



新会員の紹介

■ 東ソー・セラミックス株式会社 富山工場

所在地 富山市岩瀬古志町2  
 代表者 取締役工場長 渡邊 正広  
 設立 1988年(昭和63年)4月2日  
 資本金 2,000万円  
 従業員 県内53名  
 事業内容 精密セラミックス加工品及び射出成形用セラミックスコンパウンドの製造



会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更

株式会社小松製作所 氷見工場  
 工場長 西山 知克(前:岩崎章夫)

■ 社名の変更

株式会社小松製作所 氷見工場  
 (前:コマツキャスト株式会社)  
 富士フイルム富山化学株式会社 富山第一工場  
 (前:富山化学工業株式会社 富山事業所)

■ ご逝去 ご冥福をお祈りいたします。  
 サカ中産業株式会社  
 代表取締役 櫻井 二郎 氏

お知らせ

東部地区会員懇談会

11月9日(金) 16時~19時

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)

16:00~17:30 講演会

テーマ:「ミッション経営とリーダーにもとめられるもの — 真のリーダーシップとは」

講師: 株式会社 リーダーシップコンサルティング 代表 岩田 松雄 氏  
 (元スターバックスコーヒージャパン CEO)

17:40~19:00 懇親会

富山県の最低賃金

2018年10月1日から

時間額

821円

26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



表紙の花  
アキグミの実

(富山県中央植物園 中田政司)

### 日本一のアキグミ群落

10月下旬、黒部川や常願寺川などの河原には真赤な実をつけたアキグミが目立つようになります。

河原は強い日差しと乾燥にさらされる痩せた土地ですが、アキグミの葉の裏には鱗片状の毛が密生していて水分の蒸発を防ぐことができ、根にはマメ科植物と同様に根粒（こんりゅう）があって大気中の窒素を養分として利用することができるため、適応して生育する事ができます。しかし土壌が安定して他の植物が繁茂し、木に覆われるようになるとすぐに枯れてしまう性質があるため、氾濫によって常に裸地が生じるような“暴れ川”によって群落が更新・維持されています。事実、急流河川で名高い富山県は、日本一のアキグミ産地になっています。

### 実はジャムやグミ酒に

果物のビククリグミに比べると、アキグミの実は球形で8mm程と小さく、渋味や酸味が強く、あまり美味しくありません。生食する場合は、霜が降りた後の方が甘味が増すといますが、遅くなると小鳥やサルとの競争になります。

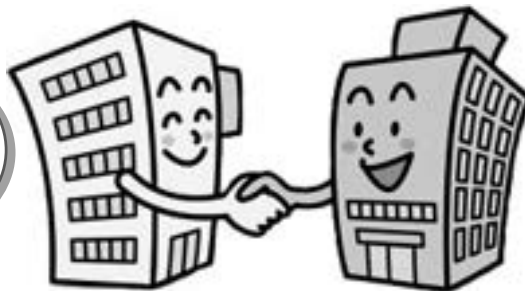
ジャムにするには、一度煮て皮や種を裏ごしして取り除き、ペースト状になったものに、元のグミの重さの1/3の砂糖を加えて煮詰め、最後にレモン汁を加えます。グミ酒には、ホワイトリカー1ℓに、アキグミ600g、氷砂糖100g、皮を剥いたレモン2個を浸け込み、3か月後に濾して保存するとよいそうです。



アキグミの花(4月)▶

## 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/>

お知らせ

11月9日(金)「東部地区会員懇談会」の内容は、18ページに掲載しています。

事業予定

2018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
会 議	11月 2日(金)	16:30～17:30	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	富山経協・研修室
	11月12日(月)	16:00～17:30	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	コーセル(株)
	11月16日(金)	15:30～17:00	教育委員会「幹事会」	教 育	富山経協・研修室
	11月20日(火)	15:00～16:00	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	111ビル3階会議室
	11月22日(木)	15:30～16:30	環境委員会「幹事会」	環 境	111ビル3階会議室
	12月 4日(火)	13:30～17:30	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山経協・研修室
	12月 5日(水)	15:30～17:30	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
	12月 7日(金)	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
会 員 交 流	12月12日(水)	16:30～17:30	環境委員会「定例委員会」	環 境	富山経協・研修室
	11月 9日(金)	16:00～19:00	東部地区会員懇談会 18ページ「お知らせ」参照		ホテルグランミラージュ
	11月22日(木)	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
見 学 会	12月 9日(日)		婚活支援イベント	総務交流	日本海ガスショールーム
	10月23日(火)～24日(水)		品質管理委員会「県外企業見学研修会」	品質管理	サンデンホールディングス(株)赤城事業所 グローリー(株)埼玉工場
	11月13日(火)	13:00～18:00	環境委員会「県内企業見学会」	環 境	(株)能作、若鶴酒造(株)
講 座 ・ セ ミ ナ ー	11月15日(木)	13:00～17:40	総務交流委員会「県内企業見学会」	総務交流	ショウワノート(株) (株)プレステージ・インターナショナル
	10月16日(火) 11月13日(火) 12月11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
	10月17日(水)・24日(水) 11月 5日(月)・12日(月)	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18日(木) 11月 1日・15日・29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
	10月23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25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30日(火) 11月30日(金)	9:00～17:00	次世代経営者育成セミナー ～ひとしごとと未来創生塾～	経営企画・IT	富山経協・研修室
	11月 6日(火)・ 7日(水)	9:00～18:00	管理職基礎コース	教 育	富山経協・研修室
	11月14日(水)	9:30～16:30	5Sと目で見える管理実践セミナー	品質管理	富山経協・研修室
	11月20日(火)・21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27日(火)	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28日(水)	13:30～16:00	労働法実務講座(第3回)	人事・労務政策	111ビル2階会議室1
	11月28日(水)	9:30～16:30	業務仕組み化セミナー	教 育	富山経協・研修室

「富山経協」vol.842

2018年(平成30年)10月号  
2018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](mailto:info@toyama-keikyo.jp)