

富山経協



コウホネの花 (解説・20ページ)

CONTENTS

- 2 第70回定時総会 (報告)
- 4 講演会・座談会 (講演要旨)
- 7 理事会 (報告)
- 7 新副会長挨拶
- 8 TOP INTERVIEW
オートパーツ 中田秀雄社長
- 10 マイナンバー制度対策 (講演要旨)
- 12 調査報告
2015年春季賃金改定状況調査<最終集計>
- 14 Keikyo行事レポート
- 16 参加者NOTES
- 19 新会員の紹介
- 19 会員の動き
- 20 富山県生活環境文化部との情報交換会 (講演要旨)
- 21 景況指標
- 22 おしらせ・事業予定

第70回 定時総会

一般社団法人富山県経営者協会の第70回定時総会は5月25日(月)15時半から、富山国際会議場2階会議室で、会員総数463社中、出席159社、委任状27社、議決権行使204社により開催した。

定刻に至り、開会を宣言し、本定時総会が定足数を満たしており成立している旨を告げ、稲垣会長が挨拶した。定款第15条により稲垣会長が議長となり、6の議案について審議・報告し、いずれも異議なく満場一致で承認された。

開会に先立ち稲垣会長より、昨年総会以降の褒章受章者2名が紹介された。



講演会・座談会

総会終了後、同会場3階大ホールで、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局次長 菊地和博氏から「人口減少に、地域・企業はどう対応するのか」と題して講演いただいた。続いて、パネラーとして菊地氏に加え、財務省北陸財務局長 竹田伸一氏、富山市長 森雅志氏、あいの風とやま鉄道(株)代表取締役社長 市井正之氏、稲垣当協会会長、コーディネーターを福井県立大学准教授 桑原美香氏が務め、座談会を行った。

(講演・座談会要旨は4～6頁に掲載)



懇親会

懇親会は、ANAクラウンプラザホテル富山・鳳の間で開催した。



稲垣会長

石井知事

乾杯の山地監事

本間理事の中締め

稲垣会長の挨拶、石井知事の祝辞の後、山地監事の発声で乾杯を行った。本間新理事が中締めを行い終了した。

開会に先立ち、稲垣会長から新会員の(株)旭東機械製作所、三秀工業(株)、(株)新富電機製作所、(株)タカオカメラ、(株)パナケイヤ製菓、(株)日立製作所北陸支社、(株)北陸コンピュータグラフィックス、(株)フクール、(株)山口技研の各社が紹介された。

議事

第1号議案 2014年度事業報告

定時総会は、5月26日開催し、総会后「北陸新幹線開業を機に産業界はどう動くか」をテーマに講演会、座談会、懇親会を行った。理事会は5回開催した。事業推進機関会議は、会長・副会長会議を1回、幹事会を3月に開催した。会員懇談会は、7月西部地区、9月富山地区、11月東部地区で開催した。新春互礼会は経済5団体合同で1月5日開催した。広報・調査活動は、機関紙は7回発行した。定期調査は7件、経営課題調査は3件実施した。以上の活動により、事業への参加者数は6,827名となった。

第2号議案

2014年度財務諸表承認の件

・正味財産増減計算書

一般正味財産増減の部

経常収益計	108,832,210円
経常費用計	108,930,835円
経常増減額	△98,625円

経常外増減の部

経常外収益	0円
経常外費用	432,000円
経常外増減額	△432,000円

一般正味財産増減額

△530,625円

正味財産期末残高

153,885,010円

・貸借対照表

資産の部

流動資産	110,330,216円
固定資産	55,849,015円
資産合計	166,179,231円

負債の部

流動負債	8,088,031円
固定負債	4,206,190円
負債合計	12,294,221円

資産合計から負債合計を引いた正味財産合計は153,885,010円となった。

第3号議案

公益目的支出計画実績報告

公益目的財産額の確定額

171,314,841円を19年でゼロ円とする公益目的支出計画に基づき、今年度支出計画収支差額11,229,000円に対して実績は7,679,388円となった。

第2号議案に関し、監事の齊藤栄吉氏（富山銀行取締役頭取）から「その内容は正確かつ妥当」との監査報告が行われた。

第4号議案

2015年度事業計画(案)審議の件

(2015年度事業計画)

日本はこれまで、「失われた20年」と呼ばれる長期停滞に苦しみ、デフレも進む中で、名目GDPは、いまだ20年前の水準を下回り世界のGDPに占める割合も6.6%と、1990年時点の半分以下となっている。2012年12月に発足した第二次安倍政権は、「強い経済・強い日本を取り戻すこと」を最重要課題に掲げ、スピード感ある経済政策を相次いで打ち出し、経済環境は消費税増税後の減速は見られたものの、緩やかながらも確実な回復が続き、経済再生への期待が高まりつつある。

政府には、国民生活のセーフティネットである社会保障制度の継続可能性を確保するとともに、地域経済の発展・活性化、少子化対策、財政健全化に果敢に取り組み、国民が安心して暮らせる社会を構築することが重要な使命である。

一方、経営者はリーダーシップを発揮して明確なビジョンのもと、企業業績の改善を進めることにより、設備投資や雇用の拡大、処遇改善につなげていかなければならない。そうした日々の努力に裏付けられた企業の存続・発展が社会に付加価値として還元され、地域の安定につながる。

一般社団法人富山県経営者協会は、富山県という地域社会と、経済界を

担う経営者という観点に立ち、地域の業種や規模を問わない経営者の集う「経済団体」としてのあるべき姿を常に見直し、行動し、結果を出すことにより、その役割を果たしていく。

具体的には、多様化する会員ニーズに対応した経営課題の研究、企業活動の源である社員への研修等の教育提供、労使関係の充実を目指した人事制度などの提案、会員同士の情報交換と人脈づくりの場の提供などにより、会員企業の更なる繁栄につなげていく。また、地域社会における民間の経済団体の代表格である位置づけの責任を果たすため、行政の雇用安定や地域振興の取り組みへの支援を行い、他経済団体との連携を深めて、地域社会の発展に努める。

以上の実現を目指し2015年度の事業活動を以下のとおり行う。

1. 企業の存続なくして雇用はありえない。先の見えない企業環境において参考となる他社の取り組み・仕掛け、行政の雇用や人材育成、海外展開等の支援制度の情報提供活動を進めていく。
2. 企業の繁栄の源泉は究極的には人材力である。会員企業各社の実情に適合し、そこで働く人がより働きがいを感じ、自ら能力を向上する人事処遇・教育制度の実現に向けての支援を強化する。
3. 単独の活動には限界がある。行政並びに他の経済団体との連携を通して、当協会の各種事業の強化と充実を図っていくとともに、協会の枠を超えた人脈作りにつなげていく。
4. 公益性を高める活動を強化する。研究成果やアンケート結果などをマスコミやホームページで情報提供し地域社会の発展につなげる。そのために会員増強と会員相互協力の場である各委員会活動への責

任者の参画を促進する。

第5号議案

2015年度損益予算(案)審議の件

・損益予算書

一般正味財産増減の部

経常収益計 106,709,050円

経常費用計 106,559,050円

経常増減額計 150,000円

経常外増減の部

経常外収益計 0円

経常外費用計 0円

経常外増減額計 0円

一般正味財産増減額 150,000円

以上2議案について異議なく満場一致で承認された。

第6号議案 理事・監事選任の件

新任理事候補者

・本間 博夫

(株)不二越 代表取締役社長

・井上 孝

Y K K(株) 副社長

黒部地区担当黒部事業所長

以上異議なく満場一致で承認された。



講演会 (要旨)

人口減少に、地域・企業はどう対応するのか

内閣官房 まち・ひと・しごと創生本部

事務局次長 菊地 和博 氏

政府は今、「地方創生」に一丸となって取り組んでおり、「まち・ひと・しごと創生本部」が作られました。総理大臣が本部長で、全閣僚が本部員という作りで、この本部での決定が、政府決定と同じという形になっています。

I 日本の人口問題の現状

1. 日本の出生数・出生率推移

日本における出生数は、第1次ベビーブームの時が最高の270万人でした。その後どんどん減り、現在100万人。この子どもの減少が今、わが国の経済社会に非常に大きな影響を与えています。

しかも、将来予測推計では特に15歳～64歳、将来を担う14歳以下の割合が減っていきます。富山県も同じ状況で、2040年には総人口が23%減の84万人、65歳以上が現在29万人から増えて32万人(人口比38%)と推計されています。

2. 出生率、出生時の母親の年齢

女性が一生の間に生む子どもの数は、全国平均が1.43、富山県も1.43です。晩婚化が晩産化につながり、少子化に大変影響しているという分析もされています。平均

結婚年齢は、1950年の男性26歳、女性23歳が、2013年には男性31歳、女性29歳と、相当上がっています。最初の子どもの生まれた時の母親の平均年齢は、1950年に24.4歳だったのが今は30.4歳。子育ても大変、周りからの支援もなかなか得られないとなると、2人目、3人目には踏み切れないようです。

3. 未婚者の結婚の意思、

夫婦の理想・予定子ども数

独身者へ結婚の意思を調査すると、実は昔も今も、男女とも大体9割が結婚の希望を持っています。さらに未婚・既婚者に将来欲しい子どもの数を尋ねると2人を超えます。希望はあるけれども実現しないという実態があるようです。

4. 若年者の非正規雇用の状況

男性の配偶者の有無について、正社員は年齢とともに配偶者のいる割合が増えて、無業やパート・アルバイトの方はその割合が低い傾向が示されます。経済的理由が非常に大きいようです。

5. 男性の育児・家事への参加

男性の家事や育児へ参加する時間は、日本は非常に少ない結果が出ています。就業時間が長いこと

が原因と考えられます。また、子どもがいる方で、男性が家事・育児に貢献する時間が長いほど、第2子以降の子どもの生まれていきます。男性の家事・育児時間の影響が、ここでも表われています。

6. 出生率回復可能性(OECD)

国際機関のOECDの分析では、様々な対策を行えば日本は出生率を2.0まで上げることができるとしています。

ここまですが自然増減について。以下は、わが国固有の人口移動、社会増減についてご報告します。

7. 東京圏への転入超過

以前は東京、大阪、名古屋の3大都市圏に、それ以外のところから大体年間65万人が集まっています。現在は、大阪圏、名古屋圏への人口流入はほぼトントンのゼロ。東京圏だけが約10万人の入超です。東京圏への流入で一番多いのが20～24歳、その次が15歳～19歳。就職や進学と推測されます。

8. 人口移動と経済指標

3大都市圏に人が集まる推移と同じような傾向を示すものとして、地域間の所得格差と有効求人倍率があります。仕事が若い方の移動

に影響している感じがします。

9. 地方への移住に関する意向

では、東京にいる人が東京について満足しているかという、実はそんなことはなくて、地方に移住したいという希望をお持ちの方が、特に10代、20代の5割近く、50代男性が5割を超えて女性は3割ちょっとの方が、その意向をお持ちです。ただその時に、収入や仕事、日常生活での不便さに懸念を持っておられ、それらについての情報提供、懸念の解消が1つのポイントになると思います。

10. 経済成長率の将来推計

経済成長について、生産性が向上した上に人口が安定するというケースで年2%程度の成長が見込めるといふ分析結果があります。今後のわが国の経済成長を考えた時にも、生産性を上げることと人口を安定させることが非常に重要であると言えます。

Ⅱ まち・ひと・しごと

創生本部の取り組み

1. 「長期ビジョン」と

「総合戦略」の全体像

今後加速度的に進む人口減少の下降カーブを何とか持ち上げようと、政府は政策を総動員する「総合戦略」を昨年12月27日に決定しました。取り組みのポイントは、本部名にあるように「まち」であり「ひと」であり「しごと」です。

まずは地域に仕事を作ることを考えなければいけないと「しごと」についてまとめ、その次に「ひと」についての政策を、地方からの流れを変えることと、子どもの数を増やすことの2つにまとめています。こうやって「ひと」と「しごと」の間で好循環を作り、それを支えるために「まち」をどう考えていくかを整理する。この順番で物事を考えています。

そして、2060年を目指した「長期ビジョン」をまとめ、それを前提にして2015年からの5年間に具体的にやる行程表を作りました。これを国の「総合戦略」と呼んでいます。

2. 総合戦略の政策パッケージ

<しごとの創生>

3つの要素で考えています。

①「業種横断的取り組み」地域全体の競争力を強化するため、創業、起業等の支援を行う。地域でイノベーションを起こすために、例えば研究機関や大学と連携していただく。海外から直接投資を持ってくる。金融・産業一体での産業支援をする。これらが1つ目です。

②地域密着の、サービス産業、農林水産業、観光を中心として、地域資源を活用するものを個別産業として、それぞれの地域での強みを見つけていただいて、それを応援するという点。

③人材を都市部から地方へ環流させる。そういうものを地方レベル、あるいは中央レベルでやる取り組みについて今、詰めています。

<ひとの創生>

(1) 地方への新しい流れをつくる

①地方移住を促進するため、東京駅の八重洲側に「移住・交流情報ガーデン」をオープンしました。また「全国移住ナビ」を整備し、インターネット上で色々な情報にアクセスできるようにしています。

②企業の地方拠点強化のための税制措置、あるいは政府関係機関の地方移転のためのアイデアを、都道府県等に現在、求めています。

③地方大学等の活性化も文科省と相談しています。

②の企業の地方拠点強化の税制措置について、既にエリア指定地内で拠点を移す際に、投資促進税制と雇用促進税制で、税額控除をする制度がありますが、今回さら

にそれを深掘りしています。例えば東京23区からそれ以外の指定地に移転した場合、これまでのもの以上に減税されます。

(2) 若い世代の結婚・出産・

子育ての希望をかなえる

①若者の雇用対策の推進、正社員実現加速、②結婚・出産・子育てに切れ目のない支援、③働き方の改革（仕事と生活の調和）に、深く取り組むことを始めています。

<まちの創生>

地域によって状況が違うので、例えば①中山間地域のようなところでは多世代が交流し、行政だけでなく民間サービスも含めて多機能のサービスを提供する「小さな拠点」を形成し、運営していただく。②地方都市になれば都市のコンパクト化、周辺のネットワーク形成をしながら活性化していく。③高齢者問題が大変な状況になってくる大都市圏をどうするのか。④既存のストックをどうするのか。こういったものに取り組んでいこうと考えています。

3. 地域総動員で、

戦略の策定・実行・検証を

このような国の「長期ビジョン」と「総合戦略」と同じものを、今、地方（県や市町村）で作っていただいています。これに対し国も、情報分析システムの提供や、人材派遣などの支援を始めていますし、財政支援も用意しています。

皆様をお願いしたいことがあります。地方公共団体がまとめつつある「地方人口ビジョン」あるいは「地方版総合戦略」に、担当の石破大臣に言わせると「産官学金労言」、地域のいろんな立場の方々の知見を総動員してまとめていただき、さらには実行し、チェックもしていただきたいということを、産業界の皆様にもぜひお願いできればと思います。

稲垣晴彦 富山県経営者協会 会長
北陸コカ・コーラボトリング社長

労働人口が不足してきていると実感します。これをどう解消していくかを、社会全体も個々の企業も考えなければいけない問題になっていると思います。

経営から考えると人は資源です。環境経営などで3つのR、「リデュース」「リユース」「リサイクル」が言われてきました。人の移動は難しい中で、企業ができることは労働生産性を高めること。最適な人数で行えるように考える（リデュース）。そして新たな雇用の場も作っていかなければ、社会は回っていかないと思います。

最近「リプレニッシュ」と言いますが、人についても長期的に言う、再補充をしていかなければいけないと思います。つまり、次世代育成のための仕組みづくり。

それから、生産性は日々の改善活動で高まる。その現場力の原動力であった団塊の世代が大量退職となり、技能が継承されているか、再構築（リファイン）しなければいけない。

そして「リデザイン」。人がトップスピードで働けるような組織構造、役割機能をどうデザインをしていくのか。さらに、地方企業の実状を考え、統合も図って、生産性を高めていく。6つのRを考えたいと思いました。

市井正之 あいの風とやま鉄道社長

あいの風とやま鉄道は、通学通勤の定期的利用が8割を占めます。一方、人口減少問題は当然見えており、利用促進策を展開しています。定期利用者の維持と、定期外の利用をいかに増やすかに私は懸かっていると思います。

売り上げを分析すると、富山市を挟んで、東西を移動する東西交

流の割合は7%しかありません。それをもっと高めたいという思いで、ダイヤも直通列車を倍増させました。県内19の各駅々に地元の駅女子の方に見所を発掘してもらい、プチガイドブックを作成し、各駅に無料で置いています。

そして、県内の祭りなどを今年4つ選び、企画切符を発売しています。東西交流を高めるイベントにたくさんおいでいただけるようなことも含めて利用促進を図っています。

森 雅志 富山市長

人口減少の時代の流れの中で、どういう街づくりをすればいいかを平成14年、15年ぐらいから2年ほどかけてビジョンを作り、ずっと取り組んでまいりました。富山へ帰ろうかなと思う人や、転勤について来られる家族の方が、魅力に思う郷土をつくっていくことがすごく大事だと思います。

住みたい地と考える要素は、教育水準であったり、福祉の水準、コンサート、映画館…。そういう意味での総合力を高めていくことが非常に大事だと思います。

加えて言うと、エリアの受け皿になるような中核都市に集中投資をすることで、エリア全体の人口力を磨くという発想で国が政策をとられるのが正しいのではないかと思います。富山と金沢は、金沢の持っている文化性と、金沢にはない富山のあふれる自然などを融合しながら、このエリア一帯で発展していくという発想に立つことが大事ではないかと思います。これが富山や金沢版の地方創生の1つの方向性なんだろうと思います。

竹田伸一 財務省 北陸財務局長

北陸3県の人口構成は基本的には全国と同じような形で、若い層が極端に減っていて、この先も大

幅に減ると推計されています。社会増減は3県ともに転出超過、主に東京圏です。

北陸でも人手不足が強くなっています。新規求職者数は月平均で10年前の6割に減っています。

女性有業率と男女合わせた有業率を見ると、北陸は全国に比べて高い水準で、よく働いているということです。これは逆に、余力が少ないということになります。

北陸はすでに全国より女性有業率が10%ぐらい高いので、今後、どのようにして労働力を維持して確保していくかということが、重要な課題になると思います。

菊地和博 まち・ひと・しごと

創生本部 事務局次長

先ほど、稲垣会長から6つのRの話がございました。その中のリデザインは、政府もまったく同じ考え方をとっております。これまでの霞が関のやり方は、日本全国金太郎あめ政策でした。しかし、これからは、地域資源を生かして、その地域がどういう形で生きていくのかを整理し、実行していただく、それを国が後押しする。そういう形で今、政策のやり方をリデザインしています。

先ほどの私の説明は非常に幅広く、捉えどころがない印象を持たれた方もいらっしゃると思います。それぐらい、単品の政策で解決するような問題ではないということです。地域の皆様がいろんな立場の英知を結集し、チェックし、地域の政策が回っていくよう取り組んでいただきたく願います。

[コーディネーター]

桑原美香 福井県立大学

経済学部 准教授

※講演会と座談会の詳細は『富山経協』6月号と同封する小冊子「不易流行⑤」に収録しました。

新副会長ご挨拶

Y K K 株式会社
副社長 黒部地区担当 黒部事業所長

井上 孝



このたび図らずも当協会の副会長に選任いただき、誠に光栄に存じますと共に、その責任の重さに身の引き締まる思いであります。

さて日本経済は、中国、米国などの海外景気の下振れによる景気減速リスクはあるものの雇用や所得環境の改善傾向が続く中で、原油価格下落の影響や各種政策効果もあって今後とも緩やかに回復していくことが期待されています。

そのような環境下で待望の北陸新幹線が3月14日開業致しました。そして5月のゴールデンウィークにおける新幹線利用者は大幅に増加しています。

新幹線開業における沿線への影響は、交流人口や観光客の増加、経済波及効果の増大などプラス面もあれば高速移動によるマイナス面の影響が出てくることも予想されています。私たちはこの変化をチャンスと捉えて地域の新たな魅力づくり、企業の新たな発展基盤づくり、そして持続的な産業振興、まちづくりで地方創生を実現すべきと感じています。

会員企業の皆様におかれましても、この機に様々な取り組みをされていることと存じますが、是非とも相互連携を更に深めて産業基盤の強化、地域の活

性化に向けて継続的な取り組みを行いたいと考えます。

当協会では、これまでも様々な経営課題について議論・研究し、委員会活動などを通じて人材育成やものづくりについて活発な事業活動を行ってこられたとお聞きしています。今まで長く海外事業に関わってきた自分が果たしてどこまでお役に立てるか分かりませんがいろいろと勉強し、今後の活動に参加させて頂きたいと思っています。

会員の皆様方のご指導・ご協力を頂戴して、微力ながら稲垣会長を補佐し、会員企業の皆様方のお役に立てるよう取り組んでまいりますのでよろしくお願い致します。

新委員長の紹介

品質管理委員会

コーセル株式会社
取締役会長

福村 恵一



理事会

◇ 4 月度

4月22日(水)17時から、稲垣会長はじめ副会長5名と監事1名、専務理事が出席して、4月度理事会を富山経協・研修室Aで開催した。

稲垣会長の挨拶の後、①第70回定時総会付議案件の、2014年度事業ならびに収支、公益目的支出計画実績、2015年度予算案、②委員会組織の見直しの件、③講師規程の新設、④新会員承認の件について審議し承認された。

次に役員人事について、町野、佐々両副会長の退任が了承され、新しく(株)不二越代表取締役社長 本間博夫氏、Y K K(株)副社長黒部地区担当黒部事業所長 井上孝氏の総会での理事就任を承認した。

◇ 5 月度

5月25日(月)16時から5月度理事会を、理事7名、監事3名が出席し、富山国際会議場2階会議室で開催した。

出席理事数、出席監事数の報告を行い、定款第30条の定めにより、会が成立していることを報告し、稲垣理事が議長となり議事に入った。

・会長、副会長選任の件

稲垣理事を会長に、武内理事、綿貫理事、笠井理事、米屋理事、松岡理事、山下理事、井上理事を副会長に、佐藤理事を専務理事とする案が全員異議なく承認された。

雇用の安定を第一に 人を育て品質の信頼得る

株式会社オートパーツ
代表取締役社長

中田 秀雄 氏



1989年に設立され、4半世紀が過ぎました。現在の事業内容を教えてください。

電子部品、産業機器などの組み立て・製造、検査を行っています。ボリューム、スイッチなどの電子部品部門、複数の電線を束にしたケーブルハーネスなどの半導体部門、そして工作機械の3部門で事業を展開しています。

創業の経緯は。

知人から電子部品の組み立ての仕事を紹介されたことがきっかけで、私の妻を含め近所の10人ほどのスタッフで作業を始めました。

その仕事というのが、夕方に材料を受け取り、夜なべで組み立てて、翌朝に引き渡すというものでしたので、私は異業種の営業をしていましたが、品質、納期、管理及び営業と、まとめ役として関わ

るようになりました。間もなく「地域の雇用の場として継続していかなくてはいけない」と考え、代表となって法人化しました。

品質と納期は何としても守ろうと、社員一丸となって頑張った結果、お客様から組立、検査、発送の一連の製造工程を任せて頂くことになりました。これが当社のスタートです。

—新事業が業態変化に対応—
その後、新分野へも着実に進出されていますね。

そのメーカーから信頼を得て、任せてもらう仕事もだんだん増えていきました。しかし、当時取り引きがあったのはその1社だけで、電子業界は生産の海外移転が進んでおり、いずれ電子部品の仕事はなくなってしまおうかと思いい、通信機器メーカー向けのケーブルハーネスの製作を始めました。

作業内容は全く異なり、これまで以上に高い品質基準も求められることから、辞めていく社員もいましたが、新しい仕事の必要性を繰り返し説いて、一丸になって頑張ろうと説明し理解してもらい、新分野の仕事を軌道に乗せました。これが現在、半導体部門として、当社売上げの約60%を占める一番の柱になっています。一方、電子部品メーカーは海外移管が進み、電子部品は大きく減少しました。

次に、半導体部門も色々なケーブルを製作するうちに実績を評価してもらい、電子制御ユニットなどの組み立ても任せてもらえるようになり、工作機械分野に進出しました。

業態の拡大にはどのように取り組まれていますか。

とにかく人のご縁を大切にしています。1年、2年と通って新

しい仕事を少しずつ増やす努力を
していても、好不況の波が激しく、
安定しません。電子部品分野の
海外移転の時もそうでしたし、
最近では精密部品の仕事を獲得し
ようとクリーンルームを設置した
矢先に、リーマンショックがおき
るなど試練の連続です。

そこで、営業を強化するため、
これまで私1人で営業をしてきま
したが、リーマンショックを機に
営業部を立ち上げ、既存客、新規
開拓はもちろん、第4の柱となる
分野を模索しているところです。
**顧客からは厳しい品質を求められ
ると思います。対応は？**

新しく入った人や配置換えで新
しい作業をする人には、社内の認
定資格を取ってもらいます。仕様
通り配線ができているか、圧着し
ているかといった基本的な作業の
テストです。

その上で、実際の作業時にはチ
ェックシートで確認していきま
す。例えばある製品を5人で作る
場合、2番目の作業をする人が、
最初の人の作業をチェックし、3
番目の人が2番目をチェックす
る。すべてチェックしながら5工
程を終え、最後に導通検査をして
完成です。納品時にはチェックシ
ートも一緒につけてお客様へ渡し
ます。

また、1点だけの特注品も多く
依頼を受けます。全ての製品を行
程ごとにチェックすることで、不

良の発生を抑えることができま
す。全作業員の背番号が決まっ
ており、チェックシートから誰がど
の作業を行ったかも分かります。
この履歴を残すことで、不具合が
出た場合や、同じ物が再発注され
た際に役に立っています。

外注に出すときも同様のチェッ
ク体制を求めています。

—会社一丸でものづくり—

現在、従業員は関連会社を含め
65人いますが、人の手に頼る作業
が大半なので、全員が一つになら
ないと良いものづくりができません。
これが一番難しい。

親睦、交流を図るため、新年会
や忘年会などの行事には、できる
だけ全員参加を奨励していますし、
景気が悪くても慰安旅行は必ず
行うようにしています。数年に
一度は海外に行っており、「ここ
で働いていたおかげで、初めて外
国に行けた」と言われて、やって
てよかったと思います。

**経営の上で、一番大切にしている
ことは何ですか。**

設立時から「雇用の安定」を一
番に考えてやって来ました。リー
マンショックの際も、社員に苦勞
はかけましたが、リストラはしま
せませんでした。創業当初からの社員
も4名いて、70歳を超えた人が自
転車に乗って来ており、「働ける
だけいらっしゃい」と言っていま
す。実は、会社は田園地帯にあっ

て市街化調整区域に指定されてお
り、工場の拡張を勝手にすること
ができません。一時は企業団地へ
の移転も考えましたが、こうした
地域の雇用を守りたいということ
と、隣接地を譲ってもらえること
も重なり、残りました。

社長として嬉しかったことは？

ある女性社員は入社時に幼子を
抱えてやってきましたが、その子
も大学生になり、「仕事を続けて
きたおかげで、家庭を守ることが
できた」と言ってくれています。
社員の皆さんと苦樂を共にしなが
ら、一緒に仕事ができることが一
番の喜びです。

座右の銘を教えてください。

誰の言葉でもありませんが、
「苦難なしでは成長なし」との考
えで、自分を勇気づけるための言
葉にもしています。景気も人生
も、上がった後には必ず下りがあ
る。下がったときにどうするか
が、人に与えられた試練だと思っ
ています。

社員には、その試練を乗り越え
るために、人の縁を大切にするよ
うに言っています。「自分にでき
ることがあったら助けてあげる。
助けてもらう立場になったら大い
に甘えよ」と。

略 歴

1946(昭和21)年7月生まれ。富山
市出身。高校を卒業後、会社勤め
を経て、1989年12月(有)オートパ
ーツを設立し代表取締役就任。
2006年5月株式会社に改組。



会社概要

株式会社オートパーツ

創 業：1989(平成元)年12月
所 在 地：富山市大宮町231
資 本 金：1,000万円
事業内容：電子部品組立(ボリウム、
スイッチ類加工)、ハーネ
ス製作、制御装置組立・配
線、装置設計・組立
従業員数：65名(関連会社含む)
グループ会社：(株)システムオート
U R L：http://www.auto-p.co.jp

「マイナンバー制度対策について」

講師：(株)野村総合研究所 未来創発センター
制度戦略研究室長

梅屋 真一郎 氏

社会保障・税番号制度いわゆる「マイナンバー制度」は、社会保障と税および災害対策の分野でスタートしますが、経済活動や福祉など様々な分野でも利用を予定しています。制度の導入により行政の効率化は一気に進むことになります。また、国民の観点から見ても非常に便利なことも出てまいります。

一方、企業の規模や取扱うマイナンバーの数に関係なく、法人登記されている企業がすべて対象となりますので、これまで個人情報取扱事業者に該当しなかった企業をふくめ、負担は非常に大きなものになります。様々な事務の手続きや、コスト、リスクなどのかなりの部分を民間企業が負担していかなければならない仕組みになっているからです。

マイナンバー制度は来年（2016年）の1月からスタートしますから、制度内容をしっかりと認識して準備する必要があります。

【2015年（平成27年）12月までのスケジュール】

- 10月以降、個人番号の記入された通知カード（郵便物）が、各家庭（10月5日現在市町村に登録されている住所宛）に送付されてきます。
- 各企業は、12月までに従業員、その控除対象配偶者ならびに扶養対象親族の個人番号をすべて集めなければなりません。

〈個人番号収集の諸注意〉

①本人確認の手続き

個人番号提供時、企業は従業員であっても本人確認の手続きを取らなければなりません。必ず、顔写真付きの公的身分証明書（運転免許証など）での確認が必要となります。

②個人番号の提出は任意

個人番号の企業への提出は任意です。強制はできません。しかし、個人番号を記入しなければならない各種の書類は、法定記載事項を記載した書類のため、企業は個人番号を記入して提出する義務があります。

③周知・理解のための研修等

そこで、従業員に対して、この制度の内容、重要性を理解してもらう研修、周知活動を9月までに徹底して行う必要があります。

【2016年（平成28年）1月からの実務】

1月から、以下の各書類等にはすべて個人番号・法人番号の記入が必要となります。

個人番号（12桁）・法人番号（13桁）＝登記番号

①社会保障関係

- ・雇用保険 資格取得届、資格喪失届等
適用事業所設置届等
高年齢者雇用継続給付関係
育児・介護休業関係

〈注〉健康保険、厚生年金保険は2017年（平成29年）1月から

②税関係 申告書、届出書、調書等

〈注〉法定調書等には、支払者、支払を受ける者の個人、法人番号

源泉徴収票には、本人、控除対象配偶者・扶養親族等の個人番号と、給与支払者の個人・法人番号が必要



【企業の位置づけとマイナンバーの利用範囲・制限】

企業は、個人番号関係事務実施者、社内で個人番号を取り扱う従業員は、関係事務実施者という位置づけになります。また、行政機関は、利用事務実施者という位置づけです。健康保険組合はこの利用事務実施者になります。

個人番号は目的外の使用・利用が禁じられています。マイナンバー法であらかじめ利用の範囲が定められていますので、企業ならびに社内で実務を担当する関係事務実施者（人事担当者、総務担当者、システム担当者など）は、対象業務を明確にしておく必要があります。

また、安全管理（情報管理）措置には万全を期さなければなりません。各企業で、マイナンバーに関する取扱規程の策定、人的（取扱担当者）・物理的（収納場所、取扱い区域等）・技術的（データベースアクセス者等）管理体制の構築が必要です。

【マイナンバーの廃棄】

社会保障および税に関する書類等の作成事務を行なう必要がなくなり、法定の保存期間が経過した場合、速やかに廃棄または書類からの削除をしなければなりません。システム上のマイナンバーもすべて含まれます。保存年限は、2、3、4、7年で、起算日は退職日、契約解約日など、すべて異なりますので、あらかじめ対象書類ごとに廃棄、削除期日の管理を確実にする必要があります。

【罰則】

マイナンバー法では、さまざまな規則が定められています。同時に漏えい・悪用などの違反を犯した場合、従来の個人情報保護法などと比べ厳しく、最高で、4年以下の懲役もしくは200万円以下の罰金、最低でも50万円以下の罰金刑という罰則が科せられます。ほとんどに懲役刑が盛り込まれていますし、両罰規定のため従業員が違反行為を犯した場合、企業も罰則の対象となることがあります。

このように厳しい罰則を定めたのは、このマイナンバー制度を今後国民生活の中に根付かせることにより、大きな利点が得られるとの認識がある一方で、類似する制度をすでに実施している諸外国での犯罪事案が日本でも起こり得るとの観点からですが、民間企業にとってはとても大きなリスクを負うことになります。



万一、漏えいなどの事態を招いた時の社会的責任、信頼性が大きく損なわれかねないということです。

【経営者の理解】

すべての民間企業がマイナンバー制度を適正に、確実に運用するよう求められています。実務担当者のみならず、経営者のみなさん自身がこの制度について適切に理解し、組織的に意思決定しながら対処していかなければならないと考えます。制度開始まで数か月に迫っています。行政から問題点に対する回答がすべて出そろっているわけではありませんが、まず、取り掛かりながら着実に準備を進めていただきたいと思います。

「社会保障・税番号制度」に関する情報発信サイト

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/>

マイナンバー制度に関しては、インターネットで「内閣官房マイナンバー制度について」で検索し、「事業主のみなさまへ」欄の以下の項目等を参考にしてください。

- ・ガイドライン（事業者編）
 - ・民間事業者における取扱いに関するFAQ
 - ・「事業者による個人番号の事前収集」について
- なお、各政府機関の以下のホームページ（HP）でも概要説明が行われていますので、確認をお願いします。
- ・政府広報オンライン マイナンバー
 - ・厚生労働省HP マイナンバー制度
 - ・国税庁HP 社会保障・税番号制度
- ＜マイナンバー＞について



調査報告

2015年春季賃金改定状況調査

1. 富山経協調べ

県内企業の賃金改定状況〈最終集計〉

124社加重平均4,505円、改定率1.65%

当協会は、「2015年春季賃金改定状況調査（加重平均）」の最終集計を取りまとめた。（表1）

県内企業124社から寄せられた回答（全て集計可能）の改定額平均は4,505円、改定率1.65%で、昨年の最終集計結果（3,855円、1.45%）と比べると、改定額は650円増加、改定率は0.20%増加した。

業種別にみると、製造業65社の改定額平均は5,313円、改定率は1.92%で、昨年（4,434円、1.60%）と比べると、改定額は879円増加、改定率は0.32%増加した。非製造業59社の改定額平均は3,313円、改定率は1.26%で、昨年（3,176円、1.25%）と比べると、改定額は137円増加、改定率は0.01%増加した。

改定額の分布では、「6,500円以上」が26社で最も多く、次いで「4,000円以上4,500円未満」が15社、「3,000円以上3,500円未満」が13社、「2,000円以上2,500円未満」が12社であった。（図表2）

改定率の分布では、「2.4%以上」が28社で最も多く、次いで「1.4%以上1.6%未満」が16社、「2.0%以上2.2%未満」が14社であった。（図表3）

改定の実施内容では、「定期昇給のみ実施した」企業が41社で最も多く、次いで「定期昇給とベースアップを実施した」企業が40社、「定昇制度はないが昇給を実施した」企業が24社となっ

（表1）2015年春季賃金改定状況調査結果（加重平均）

〔最終集計—2015年6月4日〕

（一社）富山県経営者協会

業種	2015年			2014年			
	社数(社)	改定額(円)	改定率(%)	社数(社)	改定額(円)	改定率(%)	
製造業	食料品・飲料	2	1,785	0.75	2	1,973	0.78
	繊維	2	6,601	2.16	2	1,047	0.38
	木材・パルプ・紙	5	4,244	1.59	4	3,485	1.65
	印刷	3	2,800	1.31	2	2,846	1.33
	化学	8	7,208	2.46	11	6,080	2.04
	プラスチック・ゴム	7	3,690	1.43	7	3,397	1.46
	鉄鋼・非鉄金属	3	3,765	0.72	3	4,739	1.11
	金属製品	12	3,311	1.22	9	3,402	1.25
	汎用・生産機械器具	14	7,681	3.04	13	5,621	2.34
	電子・電気機械器具	5	5,005	1.91	3	3,641	1.60
輸送用機械器具	3	4,836	1.89	4	4,815	1.87	
その他製造業	1	—	—	1	—	—	
製造業平均	65	5,313 (4,435)	1.92 (1.78)	61	4,434 (4,150)	1.60 (1.70)	
非製造業	建設	14	4,034	1.57	11	6,367	2.63
	電気・ガス	2	2,904	1.02	3	2,454	0.87
	情報通信	8	3,519	1.33	6	4,036	1.45
	運輸	12	2,286	0.93	12	2,236	0.90
	卸・小売	13	4,646	1.80	14	4,471	1.83
	金融・保険	0	—	—	0	—	—
	宿泊・飲食・生活関連	2	4,051	1.38	1	—	—
	学術・専門・技術サービス	5	4,791	1.75	3	3,028	1.07
	教育・医療・福祉	2	3,260	0.65	1	—	—
	サービス・その他非製造業	1	—	—	1	—	—
非製造業平均	59	3,313 (4,379)	1.26 (1.71)	52	3,176 (4,619)	1.25 (1.89)	
総平均	124	4,505 (4,408)	1.65 (1.75)	113	3,855 (4,366)	1.45 (1.79)	

（注）① 調査対象453社のうち、集計可能な回答のあった124社の数値である。

② 平均欄の上段は加重平均、下段の()内は単純平均である。

③ 当該業種1社のみ回答の場合は数字を伏せているが、平均には含む。

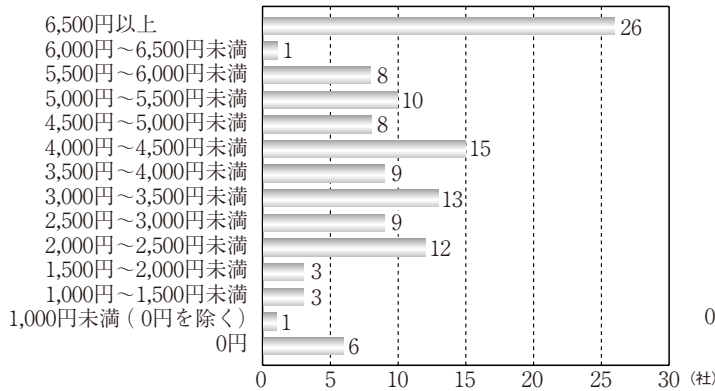
④ 2015年から当協会会員名簿に登録された産業分類にて集計している。
2014年は新分類に置き換えている。

いる。

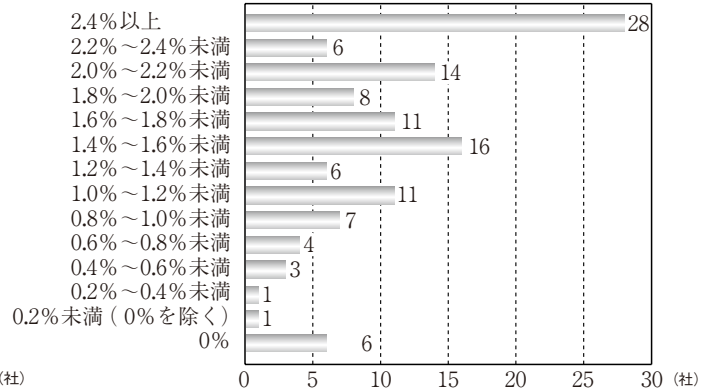
賃金を改定するにあたり最も重視した要素では、「企業業績」を挙げる企業が73社で最も多く、次いで「労使関係の安定」が13社、「世間相場」が12社となっている。

〈最終集計〉

(図表2) 賃金改定額の分布



(図表3) 改定率の分布



2. 日本経団連調べ

全国の中小企業の賃金改定状況〈第1回集計〉

240社加重平均4,601円、改定率1.83%

日本経済団体連合会は6月3日、「2015年春季労使交渉・中小企業業種別回答(加重平均)」の第1回集計を発表した。(表4)

調査対象(従業員数500人未満の全国の中小企業17業種741社)のうち、245社(33.1%)で回答が出ており、このうち集計可能な240社の総平均額は4,601円、改定率1.83%で、昨年の第1回集計結果(4,438円、1.80%)と比べると、金額で163円、率で0.03%増加した。

業種別にみると、製造業163社の平均は5,014円、改定率1.95%で、昨年の第1回集計(4,791円、1.89%)よりも金額で223円、率で0.06%増加、非製造業77社の平均も3,801円、改定率1.60%で、昨年(3,464円、1.51%)より金額で337円、率で0.09%増加している。

なお、最終集計の公表は7月下旬を予定している。

(表4) 2015年春季労使交渉・中小企業業種別回答状況 [了承・妥結含] (加重平均) [第1回集計—2015年6月3日] (一社) 日本経済団体連合会

業種	2015年			2014年			
	社数(社)	回答額(円)	アップ率(%)	社数(社)	回答額(円)	アップ率(%)	
製造業	鉄鋼・非鉄金属	7	6,129	2.12	7	5,687	2.18
	機械金属	59	4,747	1.89	54	4,730	1.90
	電気機器	12	5,837	2.19	17	4,575	1.88
	輸送用機器	4	4,417	1.88	6	4,251	1.77
	化学	14	5,402	2.14	23	5,028	1.87
	紙・パルプ	9	2,916	1.26	5	3,734	1.59
	窯業	7	4,372	1.69	9	3,446	1.32
	繊維	17	4,353	1.90	15	3,392	1.54
	印刷・出版	10	6,113	2.13	6	6,518	2.33
	食品	9	4,962	1.90	9	4,853	1.86
その他製造業	15	5,438	1.88	12	5,632	2.07	
製造業平均	163	5,014 (4,674)	1.95 (1.85)	163	4,791 (4,495)	1.89 (1.79)	
非製造業	商業	20	4,622	1.87	15	4,471	1.85
	金融	1	—	—	—	—	—
	運輸・通信	32	2,761	1.24	28	2,271	1.10
	土木・建設	5	6,042	2.38	4	4,678	1.92
	ガス・電気	6	5,083	1.75	4	3,974	1.31
	その他非製造業	13	4,008	1.71	9	4,800	2.01
非製造業平均	77	3,801 (3,767)	1.60 (1.60)	60	3,464 (3,385)	1.51 (1.48)	
総平均	240	4,601 (4,383)	1.83 (1.77)	223	4,438 (4,196)	1.80 (1.71)	

- (注) ① 調査対象は、原則として従業員数500人未満、17業種741社
 ② 17業種245社(33.1%)で回答が出ているが、このうち5社は平均金額不明等のため、集計より除外
 ③ 上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む。
 ④ 製造業平均、非製造業平均、総平均欄の()内の数値は、単純平均
 ⑤ 2014年の数値は、2014年5月29日付第1回集計結果
 ⑥ 集計社数が1社の場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる。

2015年 4月14日～6月3日

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加者数
会 議	理事会		4月22日(水)	富山経協・研修室A	7名
	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	4月27日(月)	富山経協・研修室A	8名
	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	5月21日(木)	富山経協・研修室A	27名
	理事会		5月25日(月)	富山国際会議場	10名
	第70回定時総会		5月25日(月)	富山国際会議場	186名
	講演会・座談会		5月25日(月)	富山国際会議場	400名
	環境委員会「情報交換会」	環 境	5月27日(水)	富山商工会議所ビル	23名
	環境委員会「定例委員会」	環 境	5月27日(水)	富山経協・研修室A	16名
	教育委員会「定例委員会」	教 育	5月29日(金)	富山経協・研修室A	15名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	第1回人事・労務管理セミナー	人事・労務政策	4月14日(火)	富山商工会議所ビル	172名
	品質管理入門講座<基礎編>	品質管理	4月17・24日(金) 5月 8・15日(金)	富山商工会議所ビル	49名
	営業力基礎セミナー	教 育	4月22・23日(水・木)	富山商工会議所ビル	36名
	管理職マネジメント研修	教 育	5月15～16日(金～土)	富山県農業総合研修所	21名
	ビジネス・マナー習得セミナー	教 育	5月20日(水)	富山商工会議所ビル	46名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	5月28日・6月11日(木)	富山経協・研修室A	18名
	IE手法による生産現場の改善セミナー	教 育	6月3日(水)	富山商工会議所ビル	32名



人事・労務政策委員会

■幹事会

4月27日(月)、笠井委員長、布日副委員長、浅野副委員長、幹事5名が出席して、富山経協・研修室Aで開催した。

事務局より、①賃金改定速報 ②講座セミナーの開催結果、開催予定 ③定時総会講演会座談会、県内3地区での会員懇談会での企画内容、同出席依頼 ④女性新法の内容 ⑤マイナンバー講座内容 ⑥今年度経協行政関係推薦委員

の6項目について報告した。

次に、今年度の委員会の具体的な事業活動として、①5月定例委員会は5月21日(木)、大学等就職担当者、キャリア担当者との情報交換会を行う。②8月定例委員会は8月21日(金)、今年4月以降改正施行された雇用保険、次世代育成推進対策法、パートタイム労働法、労働者派遣法、安全衛生法について経団連より講師を招き勉強会を行う。③今国会(第189回)で審議されている労働法関連法が成立



した場合、今秋に委員会主催で公開勉強会を開催する。以上について審議の上決定した。

■定例委員会

5月21日(木)、笠井委員長、布目・浅野・高田副委員長、委員23名が参加して、富山商工会議所9階99号室で開催した。



はじめに、富山大学はじめ県内の大学、短大、高等専門学校から就職支援担当者、キャリア支援担当者13名が参加して、今年度の就職・採用についての情報交換会を開催した。

学校側からは、①昨年に比べて企業の求人社数は各学校とも20～30%減少している。②学生の活動状況は、活発に動いている学生と、まったく就職活動をしていない学生とに極端に開きがあり、活動していない学生の動向がまったく把握できていない。③一部で内々定

を出す動きがあり、国からは求人企業に採用のルールを守るよう指導の強化を求められている。

企業側からは、①採用活動後ろ倒し(8月開始)により、採用辞退がどのタイミングで、どの程度出るのか予測がつかない。学生も悩んでいるだろうが、企業側も憂慮している。②元々採用には苦戦しているが、今年はさらに苦しくなりそうだ。中途採用を視野に入れておかなければならない。③企業説明会の実施回数は増やしている。経団連の指針を守り、内定は8月からと決めている。

また、学校側から、後ろ倒しの影響で内定が遅くなり、結果として未内定の学生が多数出る可能性があり、その際は企業側の皆さんの協力をお願いしたいとの要請があった。

次に報告事項として、①8月定例委員会は8月21日に、経団連労働法制本部明石主幹を招き、「改正労働安全衛生法」について、特にストレスチェック制度を中心に

勉強会を開催する。②改正次世代育成支援対策推進法の概要、マイナンバー制度の概要について説明③富山県との共催で、「女性活躍」のための経営層向けトップセミナー開催について概要説明、以上3項目について報告した。

■人事・労務管理セミナー(第1回)

4月14日(火)、「マイナンバー制度対策について」をテーマに172名が参加して、富山商工会議所10階大ホールで開催した。

講師の(株)野村総合研究所未来創発センター制度戦略研究室長 梅屋真一郎氏は、マイナンバー制度は、国民が社会保障などの公益サービスを公平に享受できる仕組みづくりや、税の平等徴収により、公平・公正な社会の実現のための第一歩であるとする一方、民間企業の負担は非常に大きく、各社は2016年1月からの制度開始に向けて十分な準備と対策をしておかねばならないとした。

(講演要旨は、10頁掲載)

教育委員会

■定例委員会

5月29日(金)、金岡委員長はじめ15名が出席して、富山経協・研修室Aで開催した。



委員長挨拶のあと、①2015年度委員会活動について、講座・セミナーは、これまで参加者が少なかった講座にも申し込みが増加しており満員の講座も出ている報告が

あった。②今年度の研究部会は昨年度に引き続き「新入社員・若手社員の育成」をテーマに取り組む。前年度の研究実績を踏まえ、今年度はより深掘りした取り組みとするため、先進企業を訪問し、現場

を感じながら課題の研究に努める。③女性社員対象の研修について、国の法律改正や新法の成立を踏まえて、委員からの意見、要望を取り入れて研修内容を大幅に見直し、新しい体系の研修を構築する。

■営業力基礎セミナー

4月22日・23日(水・木)、36名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。

新任営業担当者を対象に、(公財)日本生産性本部小林定夫主席経営コンサルタントが指導した。営業活動に必要な基本的スキルを習得し自信を持って顧客のもとに行けるよう、1日目は営業の基本



原則、売上げを上げる営業の役割、ロールプレイングを交えての新規

開拓活動の方法を学んだ。2日目は営業活動に欠かせないマナー・知識、技術についてケーススタディを取り入れてグループ討議。営業活動の基本である報連相の報告によって一層の営業力向上につなげていくことを学んだ。

(「参加者NOTES」16頁掲載)

■管理職マネジメント研修

5月15日(金)、富山県農業総合研修所で実施した。

この研修は、昨年9月8日に始まり、3回の宿泊研修を含め、述べ12日間で行われた。参加者は

会員企業の幹部候補者21名で、全員が研修を修了した。

羽田野正博講師が、オリジナルのテキストを用い、自社の現場指揮において、経営理念・経営方針を共有・実践できる「企業目標達成にむけたリーダーシップを発揮できる管理職」育成のため、経営管理論の中でも特に、組織マネジメント、マーケティング戦略、リーダーシップの動機づけなどを中心に講義やケーススタディを行った。また、自己形成に必要な自身のキャリアデザインの描き方を学びながら、管理職としてのレベル



向上に努めた。経営者講話では、当会の町野副会長が「経営を見る目を養う」と題して、儲けの基本方程式、商売の基本や組織、組織人の在り方など熱弁をふるった。

(「参加者NOTES」17頁掲載)



参加者NOTES

教育委員会

「営業力基礎セミナー」を受講して

株式会社 コージン

営業部 営業課 上嶋 宏樹



私は入社して5年目になります。今まで営業の研修を受けたことがなかったので、今回のセミナーで営業の基本的な考え方や、お客様との接し方、新規顧客開拓の仕方などを学習できればと思い受講しました。セミナーでは基本的な事として、営業は自社の売上げを上げるのはもちろんのこと、顧客の声を社内に伝え、顧客の満足に寄与する役割も求められています。また、顧客は信頼できてビジネスの成功に寄与できるパートナーを探しており、そのパートナーになれるかどうかのカギとなります。私は現在、顧客担当業務を行っていますが、セミナーを通して既存顧客にとって信頼される人間になっているかどうか自問自答しながら、改めて顧客から信頼されるにはどうしたらよいかを考える機会となりました。

次に、営業担当者として成果が出せるのは、意欲×(知識+能力)が備わっている人材であり、知識や能力は、経験などで補わなければなりません。さらに、営業活動にはプロセスがあり、各ステージ=アプローチ、商談、成約、アフターフォロー、それぞれの段階でキーとなるツールを使い、行動しなければなりません。私は今まで、各プロセスにて使用するツールが曖昧なまま営業活動をしていたところもあり、それぞれの段階で必要なツールがあることを改めて学びました。新規開拓は、既存取引先だけでは継続的・安定的に続くとは限らず、また、数字が下降する要素は大きいので、それを補うため、新規取引先を獲得し、新たな利益の柱を作ることが求められます。

セミナーでは座学だけでなく、

ロールプレイング(演習)がいくつかあり、グループディスカッションやテストを行い、その後発表する機会もありました。グループディスカッションでは、初回訪問時を想定し、顧客との会話の仕方や注意点などを実際に体験し学習しました。その中で、顧客との会話の切り出しの部分で雑談が重要というのは目から鱗でした。営業テストでは、一問一答で様々なシチュエーションを想定された問題が出題され、各自回答後グループで話し合い、答えをまとめました。今までの仕事の中で、いろいろなシチュエーションがありましたが、どうすることが適切か疑問に思うことが多々あったため、今後に生かしたいと思います。

最後に実演販売の演習で、新製品のプレゼンを行う機会がありました。今までの仕事の中で何回か自社製品のプレゼンを行う際、製品の良さに重点を置いて説明していましたが、顧客にとってどのようなメリットがあるかという視点で話さなければ、顧客は買ってくれないということを改めて学習しました。

■ビジネスマナー習得セミナー

5月20日(水)、46名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

(公財)日本生産性本部の福田良子講師から「ビジネス現場で何故このようなマナーが決められているのか」「どうすればスムーズにできるのか」。単にマナーの知識を習得することではなく知識と技能を総合的に習得することを目的に、①相応しい接遇・応対の基本 ②印象のよい表情 ③接遇・応対の応用 ④電話応対の基本と応用 ⑤コミュニケーションの基本の5項目について講義を受けた。講義ではロールプレイングを取り入れ、苦情処理などのケースを取り上げながら実践した。また職場でのコミュニケーションでは、顧客

からの依頼や情報を早く共有化している職場とそうでない職場では、顧客の信頼度も大きく異なるとし、伝言ゲームなどのワークを行いながら、職場での信頼関係が生まれる理論とスキルを学んだ。

■I E手法による生産現場の改善セミナー

6月3日(水)、32名が参加して、(一社)中部産業連盟から上席主任コンサルタントの中井芳美氏を講師に招き、富山商工会議所ビルで開催した。

インダストリアル・エンジニアリング(I E)とは、製造現場における「無駄の徹底排除」によるコストダウンをベースに、ものづくり現場の作業改善を中心とした

継続的な活動を実践するための、改善の考え方や科学的アプローチ手法のことをいう。7つの無駄の見つけ方、改善の進め方の基礎として、稼働分析、時間分析、動作分析などの手法について、実際に現場で行われている作業動作の事例を取り上げ、改善前と改善後を図で示し、無駄の分析と対策、ラインバランス向上による改善、作業動作の改善などを学んだ。



参加者NOTES

教育委員会

「2014年度 管理職マネジメント研修」 を受講して

北陸電気工事株式会社
内線工事部 内線工事課

古村 峰雄



今回の研修は、管理職としてどのような「旗」を掲げて、部下をどのようにその「旗」に向かわせるかを認識できた有意義なものでした。講師の羽田野先生は幅広い知識と経験で、私たちに飽きさせないトークで研修は進みました。

講義内容は、管理職として必要な知識・能力(①経営観②コミュニケーション③マネジメント④戦略⑤経理財務などなど)を幅広く習得できました。今回の私の目的は、多様化と変化をし続けている時代に勝てる実務に活かせる管理職として知識の習得です。そのため、「何が必要で、なぜ必要なのか」という「本質」を習得することが重要です。研修では、マネ

ジメント手法ばかりではなく、「本質」を学び、演習で確認し、グループディスカッションを通して他人の意見を聴くことが出来ました。特に、同じ悩みをもった異業種の管理職が集まっているため、出てくる意見を聞いているだけでも知識見聞が広がったと思います。

特に印象に残っているフレーズは「お客様満足」です。聞き慣れた言葉ですが、この本質は「お客様の要求期待を超えること」であり、「お客様の競合相手に勝てる提案を当社がすること」です。研修会では、お客様満足のために管理職としてドメインを明確にし、戦略を立案し、成長し続ける会社づくりに必要な知識を学べました。

また、実際に成長を遂げている企業を題材にした議論もでき、研修内容をより深く理解できました。

研修会カリキュラムには、経営者講話も組み込まれており経営者の目線からの管理職に望むことや経験談を聞かせて頂きました。その中で、コーセルの町野相談役は、「この研修会の良さは、20年30年後に分かる」と言っておられました。約1年という長い期間でしたが、内容が多岐にわたり今後の私の人生において有益なものばかりでした。しかし、その素晴らしさの本質には気がついていないと思います。その「本質への気づき」に向けて日々自己研鑽していきたいと思います。

このような素晴らしい研修に参加させて頂いたことに対して、羽田野先生を始めとして経営者協会の皆様・弊社社長に感謝しております。恩返しができるように①自己受容②他者信頼③他者貢献を忘れずに邁進したいと考えています。

品質管理委員会

■品質管理入門講座<基礎編>

4月17日(金)から5月15日(金)までの4日間の日程で、49名が参加して富山商工会議所ビルにおいて開講した。

企業をあげて改善活動が根付くためには、人材の育成に継続的に取り組まなければならない。この講座は講義と演習により、仕事で

すぐに活用出来るよう、より効果的に改善を進めるために不可欠な「品質管理」の考え方・手法について学び、「品質管理」の基本、問題の発見とその解決に役立つQC七つ道具の使い方を習得することをねらいとしている。

参加者は誰一人欠席することなく、真剣な態度で受講していた。最終日の5月15日には、認定試験



に全員が合格し、「品質管理初級」の資格を手にした。

(「参加者NOTES」18頁掲載)

■実践しながら学ぶ

統計的手法活用講座

5月28日(木)から11月26日(木)までの14日間の日程で、富山経協・研修室Aを会場に18名が参加して開講中である。

本講座は、企業の体質改善を進めるために必要な役割を担うスタッフ・技術者を対象に、問題解決に必要な統計的品質管理(SQ

C)の手法を学び、職場での問題解決を図るべく、上司とキャッチボールの上、職場の問題をテーマに選定し、カウンセリングを受けながら、実践的な品質管理手法を駆使して問題解決に取り組み、その内容を研究論文にまとめることにより、自己完結能力を高めることをねらいとしている。

受講者は、他企業の受講生と仕



事の内容、進め方などの意見交換を通し、人材交流を図りながら真剣に受講している。

参加者NOTES

品質管理委員会

「品質管理入門講座(基礎編)」を受講して

日本カーバイド工業株式会社
生産技術センター 技術グループ 高崎 広隆



本講座はQCの入門編として、SQCからTQMへの考え方の変遷から、QCに取りかかるために必要なQC的センスの説明、QCを進めていく上で必要なPDCAサイクルの考え方等、そしてQC的解析のためのQC七つ道具や新QC七つ道具の一部の演習を交えた解説と、内容が豊富であり、QC的な改善の進め方にとってもたまりませんでした。また、先生の話自体も聞き取りやすく、実例を交えて分かりやすく話されていたこともあり、大変面白く勉強することが出来ました。

今回特に参考になったのは、『特性要因図』です。これはグループワークによる演習を交えて勉強したため頭に残ったのはもちろんですが、「現在考えられる要因の洗い出しをするものであり、特性要因図を以て要因の決定をするものではない」ということです。過去に特性要因図を作成する機会があったのですが、作成するだけで満足し、実際に出された「要因」について他のQC七つ道具を以て検証する、というプロセスを実施していませんでした。よって、その要因が本当に重要な要因であ

るかどうかを検証せず対策を行っていたことがありました。また、「現在考えられる要因の洗い出しをする」という目的から、現場の複数の方々と一緒に実施したり、チェックしてもらったりといった工程も大事であることを学びました。これを受け、自社での仕事を円滑に進めるためにも、何か問題が発生した際にはまず『特性要因図』の作成を実施したいと思います。

本講座は、基礎編ということで自分でも多少は知っていた項目もありましたが、実際の仕事に利用するために理解が深まり大変有意義でありました。今後、学んだことをしっかり業務に役立て、QC的な物の見方で事実に基づく解析を行い、誰にでも理解できる様に改善していきたいと思っております。是非、次には実践編を受講したいと思います。

環境委員会

■定例委員会

5月27日(水)、定例委員会に先立ち、「講演会・情報交換会」を開催した。

○講演会・情報交換会

23名が出席して、富山商工会議所ビル99号室で開催した。

「富山県の地球温暖化対策について」と題し、富山県生活環境文化部 環境政策課課長補佐・地球

環境係長 吉森信和様より講演を頂いた。(講演要旨は20頁に掲載)

○定例委員会

三鍋委員長はじめ委員16名が出席して、富山経協・研修室Aで開催した。

委員長挨拶の後、事務局より「2015年度事業計画」を説明し、今年度の「情報交換会」の取組内容を審議して、7月と10月の環境



保全活動の予定、県内・県外の企業見学会について意見交換した。

新会員の紹介

(50音順)

■株式会社 新富電機製作所

所在地 富山市三郷16番地の2
代表者 代表取締役 西野 祐美子
設立 1948年(昭和23年)5月
資本金 16,000千円
従業員 20名
事業内容 電機機器製造業

■株式会社 タカオカ メガ

所在地 射水市小島514-1
代表者 代表取締役 十二 信一郎
設立 1966年(昭和41年)6月
資本金 20,000千円
従業員 12名
事業内容 研削砥石販売、機械(新品、中古品)販売、OEM



■株式会社 北陸コンピュータグラフィックス

所在地 砺波市鹿島340-15
代表者 代表取締役社長 野村 和輝
設立 2002年(平成14年)9月
資本金 15,000千円
従業員 24名
事業内容 ソフトウェア開発、自社製アプリケーションソフトの開発、官庁向けシステム他



会員の動き

(50音順) (敬称略)

■代表者の変更

株式会社インテック

代表取締役社長 日下 茂樹(前:滝澤光樹)

共栄火災海上保険株式会社 北陸支店

支店長 寺門 義昌(前:野口哲也)

コーセル株式会社

取締役会長 福村 恵一(前:町野利道)

ダイヤテックス株式会社

取締役社長 米原 稔一(前:齊藤伸雄)

富山共同自家発電株式会社

取締役社長 矢野 茂(前:三鍋光昭)

豊田通商株式会社 北陸支店

支店長 山内 邦宏(前:飯田敏行)

ブリーズバイオペレーション3号株式会社

ホテルグランテラス富山

総支配人 松木 伸浩(前:佐賀勇悦)

YKK株式会社

副社長黒部地区担当黒部事業所長

井上 孝(前:佐々裕成)

■役職位の変更

ファインネクス株式会社

代表取締役会長 松田 登(前代表取締役社長)

ダイヤモンドエンジニアリング株式会社

代表取締役会長 篠崎 晋也(前代表取締役社長)

■所在地変更

株式会社 富山第一銀行

富山市西町5番1号

富山県の地球温暖化対策について

～ 富山県地球温暖化対策
実行計画(区域施策編)の概要～

富山県生活環境文化部
環境政策課
課長補佐 地球環境係長 吉森 信和

県では、県内の地球温暖化対策を総合的、計画的に推進するため、平成16年3月に策定した「富山県地球温暖化対策実行計画(区域施策編)」(とやま温暖化ストップ計画)を平成27年3月に改定しました。

改定した本計画では、新たに今後取り組む重点プロジェクトを設定するとともに、気候変動がもたらす影響への適応策についても盛り込みました。また、2020年度までの温室効果ガスの削減目標を設定しました。

県内の温室効果ガスの排出量は、2012年度(速報値)で2005年度から14%増加しています。また、現程度の対策を維持した場合には2020年度には2005年度より15.8%増加すると予測されています。東日本大震災以降、火力発電の稼働率が高まったことが要因のひとつですが、今後県内での地球温暖化対策を強化する必要があります。

このため、本計画では本県の特徴を踏まえた重点プロジェクトを掲げました。具体的には①温室効果ガスの排出量が増加している家庭やオフィスなどでの省エネルギー対策、②小水力発電や太陽光発電など再生可能エネ

ギーの導入、③森づくりや森を支える人づくりなど森林吸収源対策を進めることにしています。

こうした重点プロジェクトなどによる温室効果ガスの削減効果を算出し、県内の温室効果ガスを2005年度比で2020年度に8%削減するとした実現可能で意欲的な目標を掲げました。

また、温室効果ガスの排出を抑制する対策を行ったとしても大気中の温室効果ガス濃度が下がるには時間がかかるため、気候変動の影響を軽減するための適応策が求められています。本計画でも①立山の植生等の自然生態系対策、②高温に適応した水稻の開発等の食料対策、③熱中症等への健康対策、④集中豪雨等への防災対策などを行うこととしています。

こうした計画を着実に進めるためには、県民、事業者、行政がそれぞれ主体的に、また、連携協力して取り組む必要があります。会員の皆様には、本県の地球温暖化対策の推進に一層のご理解とご協力をお願いいたします。



表紙の花 コウホネの花

(富山県中央植物園 中田政司)

花びらのように見える萼

スイレン科の多年草で、県内各地の小河川や浅い池沼に生え、横に這う太い地下茎があります。春先に出る水中の葉は薄く、ワカメのようにヒラヒラしていますが、6月頃からスイレンに似た光沢のある細長い葉と花茎を水面から上に出し、直径5cmほどの花を咲かせます。花卉のように見える外側の黄色い部分は萼(ガク)で、通常は5枚あり、散らずに残り、やがて緑色に変わっていきます。そのすぐ内側にある爪状のものが本物の花卉で、さらに内側に多数の細い雄しべがあり、中央に先が円盤状になった雌しべが1本あります。

コウホネの仲間には日本に数種あり、富山にも小形で葉が円みを帯びるヒメコウホネがあって県の

絶滅危惧Ⅰ類になっていますが、最近の研究では雑種起源のサイコクヒメコウホネとされており、分類が難しいようです。

根茎は生薬の「川骨」

漢字では「河骨」または「川骨」と書き、水底の白い茎が骨のように見えることに由来します。この根茎のひげ根を取り、縦割りにして乾燥させたものが生薬の「川骨(せんこつ)」で、止血・利尿・強壮薬として、産前・産後、月経不順などの婦人科疾患や、打撲傷、浮腫などに用いられます。

「河骨の二もと咲くや

雨の中」 蕪村

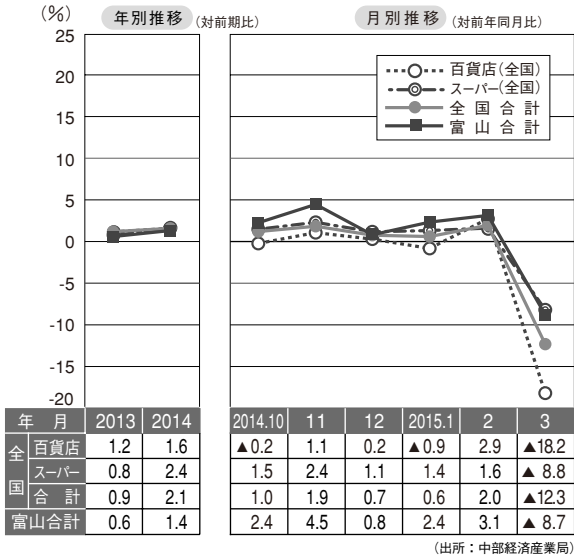
俳句では夏の季語になっています。



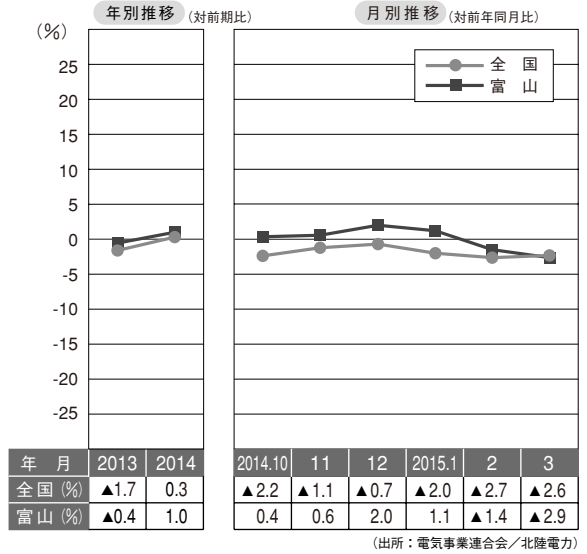
コウホネの地下茎

景況指標

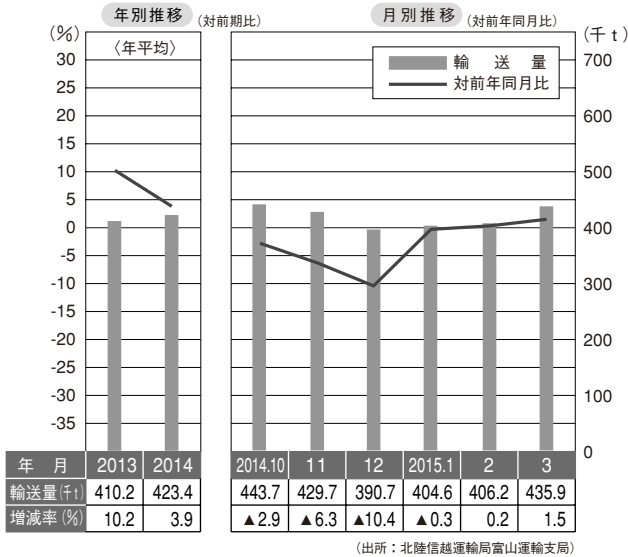
百貨店・主要スーパーの売上高



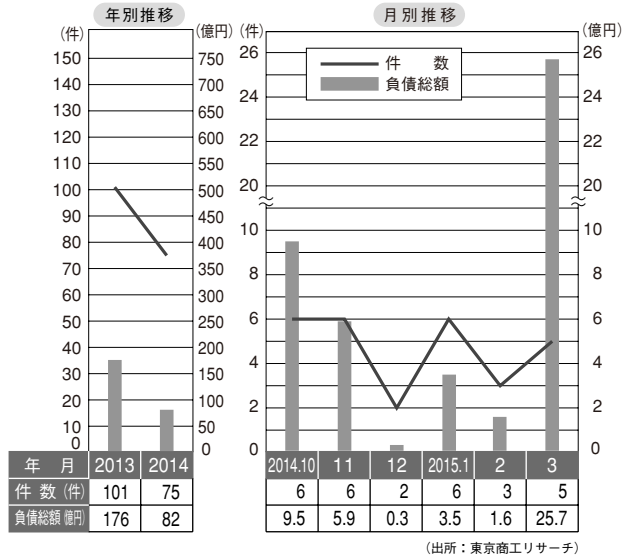
大口電力消費量 (製造業計)



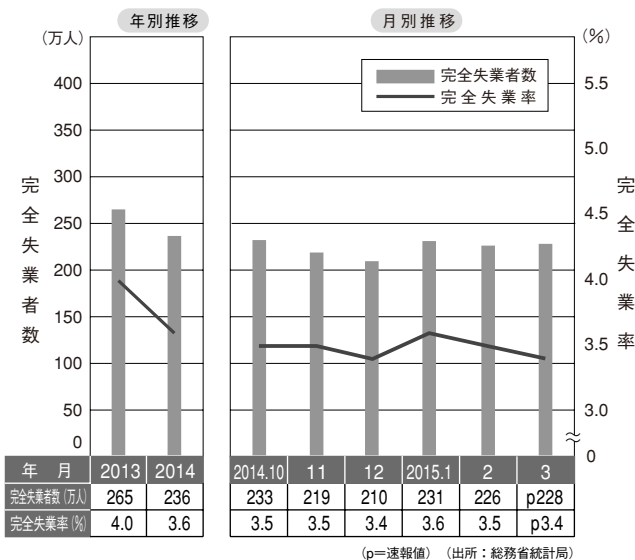
一般貨物自動車輸送量 (富山県内)



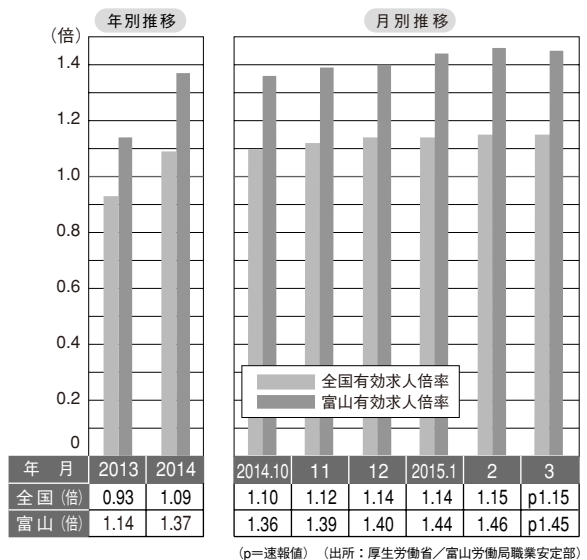
企業倒産 (富山県内) (件数と負債総額)



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)



西部地区会員懇談会

7月3日(金) 17時00分～19時40分

17:00～18:10 講演会 高岡市生涯学習センター
 <ウイング・ウイング高岡 503・504A>
 高岡市末広町1番7号 電話(0766)20-1800

テーマ：「富山県の女性活躍の現状について」(共催富山県)

講師：一般財団法人 北陸経済研究所
 地域開発調査部 主任研究員 石黒厚子氏

18:20～19:40 懇親会 ホテルニューオータニ高岡 4階 鳳凰
 高岡市新横町1番地 電話(0766)26-1111

事業予定

2015年6月15日～8月31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	6月15日(月)	16:00～17:00	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	富山経協・研修室A	
	7月3日(金)	17:00～18:10	西部地区会員懇談会「講演会」		高岡生涯学習センター	上記 おしらせ 参照
	7月3日(金)	18:20～19:30	西部地区会員懇談会「懇親会」		ホテルニューオータニ高岡	
	7月10日(金)	14:30～	北陸3県会長・副会長会議		石川県小松市	
	7月28日(火)	15:30～17:30	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	富山経協・研修室A	
	8月6日(木)	16:30～17:30	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営・IT	富山経協・研修室B	
	8月21日(金)	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A	
講 座 ・ セ ミ ナ ー	6月17・18日(水・木)	9:30～16:30	中堅社員活性化コース	教育	富山商工会議所ビル	
	6月23日(火)	9:30～16:30	仕事の基本(報連相)セミナー	教育	富山商工会議所ビル	
	6月25日(木) 7月9日(木)・23日(木) 8月6日(木)・19日(水)	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A	
	7月7・8日(火・水)	9:30～16:45	監督者基礎コース	教育	富山商工会議所ビル	
	7月16～18日(木～土)	9:30～16:30	方針管理実践講座	品質管理	山田交流促進センター	
	7月22日(水)	13:30～16:30	第2回人事・労務管理セミナー	人事・労務政策	富山経協・研修室A	
	8月4日(火)	9:30～17:00	なぜなぜ分析活用セミナー	品質管理	富山商工会議所ビル	
	8月24・25日(月・火)	9:00～16:30	ものづくり現場改善実践セミナー	品質管理	富山県農業総合研修所	

「富山経協」vol.819

2015年(平成27年)6月号
 2015年6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