

富山経協



オミナエシ (解説・19ページ)

CONTENTS

- 2 西部地区会員懇談会 (報告)
北陸三県・長野県経営者協会役員協議会
- 3 西部地区会員懇談会 講演要旨
「北陸、富山県の地域経済の現状と課題について」
- 5 調査報告
2016年夏季賞与・一時金支給状況 (最終集計)
- 6 TOP INTERVIEW
サクラパックス 橋本 淳社長
- 8 事業活動報告
- 8 委員会活動
- 10 参加者NOTES
- 11 富山県との情報交換会 講演要旨
「G7富山環境大臣会合について」
- 12 講座・セミナー
- 13 監督者基礎コース (講演要旨)
- 20 会員の動き
- 21 景況指標
- 22 おしらせ・事業予定

西部地区会員懇談会

7月1日(金)、ホテルニューオータニ高岡において117名が参加して西部地区会員懇談会を開催した。

第1部の講演会では、財務省 北陸財務局長の吉岡健一郎氏を招き、「北陸新幹線開業2年目！北陸、富山県の地域経済の現状と課題について」と題して講演を行った。(講演要旨は3~4頁に掲載)

第2部の懇親会では、金岡会長から新会員の高岡ガス株を紹介後、西部地区担当の山下副会長が「各企業それぞれの立場で労働生産性を高めることが使命。集まりの皆さままで高めていただきたい」と開会挨拶をし、来賓の石井知事より「富山県へのUターン率が増えて58%となり、東京都を除くとトップである。さらに富山県への移住者も増えており、昨年462人で20~30代が7割を占めている。いろんな課題はあるが、日本の中では富山県は元気な県になっている。



山下副会長



石井知事



今が大事な時期であり、官民力を合わせて頑張っていきたい」と挨拶があった。

続いて、金岡会長が「富山県は大きな産業集積がありながら、高齢化率が非常に高い。西部地区はとりわけ長い歴史と伝統を有する地域と思っている。その伝統を生かしながら、ぜひとも労働関係で変革を成し遂げていただき、伝統と革新を融合するような地域としてますます発展していただきたい」と述べて、乾杯の発声をした。

和やかな歓談がつづく中、中締めとして笠井副会長から「産学官金労言が一丸となって、世の中の変動を乗り越えていただく必要がある。力を合わせて頑張っていたいただきたい」と挨拶して、一本締めを行い散会した。



金岡会長



笠井副会長



北陸三県・長野県経営者協会 役員協議会

7月15日(金)~16日(土)、福井経協から5名、石川経協から8名、長野経協から4名、当経協からは金岡会長はじめ8名の合計25名の各県役員が出席し、北陸三県・長野県経営者協会役員協議会を富山県で開催した。

1日目は、高岡市の金屋町で「高岡鋳物資料館」な



らびに三協アルミニウム工業(現在の三協立山株)創業者 竹平政太郎氏 創業の地「KANAYA」を訪問。県西部地区繁栄の根幹である鋳物・銅器産業とアルミ産業の歴史を見学した。次に、三協立山株本社で同社の事業の紹介を受けた後、ショールームを見学し、最新のアルミ技術を体感した。

その後、場所を庄川温泉「川金」に移して、富山経協 金岡会長の挨拶の後、石川経協 菱沼会長が乾杯し、懇親会を行った。次期開催県である福井経協 山崎会長の中締めで散会した。

2日目は、五箇山の「国指定重要文化財 岩瀬家」と「世界遺産 相倉合掌造り集落」、新湊「海王丸パーク」を見学した。



「北陸新幹線開業2年目！ 北陸、富山県の地域経済の現状と課題について」

財務省
北陸財務局長 吉岡 健一郎 氏

1. 人口

日本はかつてない少子高齢化社会に向かっており、富山県の人口は2016年の国勢調査では約106万人と、全国のピークよりも13年早く人口減少局面を迎えています。人口減少に加え、生産年齢人口の減少が地域経済にとって大きな課題となっています。

2. 雇用状況（富山県）

富山県の産業別就業者数構成比は、製造業が24.6%、卸・小売業が16.1%、飲食などのサービス業全体が32.9%で、製造業の割合が高くなっています。2005年と2010年を比較した産業別就業者数の増減率を見ると、医療・福祉が14.7%増加、次いで宿泊・飲食が12.8%、金融・保険が2.4%増加という状況ですが、農業・林業では23.4%減少、漁業は16.9%、建設業は15.2%、製造業でも6.8%の減少となっており、強みである製造業の就業者は減少している状況です。

有効求人倍率については2013年と2016年の4月を比較すると県内すべての公共職業安定所で上昇しており、富山県の雇用情勢は着実に改善していると見ています。

＜女性の活用・登用＞

2012年の統計によると、北陸地域の有業率は全国トップの76.6%。富山県の有業率は76.7%で全国2位です。女性の有業率についても北陸地域が全国1位の70.4%、富山県は70.0%で全国4位です。一方で管理職の女性比率につ

いては、北陸地域は全国で最も低い地域であり10.0%。富山県は11.1%で全国37位ですが、4月1日から女性活躍推進法が施行され、県内の銀行、企業で執行役員や室長職に女性を初登用したといった記事も見られており、さらに女性の登用が進むことを期待しています。

女性の社会進出は活発ですが管理職比率は低いという状況は、換言すれば女性の登用による活性化のほか、これらの取組みの広がりによる労働生産性向上も期待されるものと考えています。

＜高校生の管外流出＞

富山県内の進学者は約8割が県外に進学し、県外への進学者の多くが大都市圏に転出してそのまま就職しているという状況があります。今後、地方創生への取組みにより、さらに地域間の人材獲得競争が進むと見込まれており、いかに地元呼び戻すことができるのか、高度な人材と地元企業のマッチングなど産学官金の連携によって大学卒業後の新卒者の人材確保に取り組むことが大きな課題となっています。

＜企業の雇用確保策＞

北陸地域の各企業の雇用確保策について、4月の財務局長会議で報告しました。若年層対策では、「若手社員限定の給与制度や資格取得費用の会社負担」、「住環境整備」。女性の登用では、「男性中心だった職場への増員」、「執行役員への登用」といった事例が

見られます。そのほか「子育て世代が働きやすい環境整備」や、高齢者に対し「定年の延長や無期限での再雇用」を行っている事例もあります。また、多様な働き方を認める取組み、非正規職員の雇用確保に向けて「限定正社員制度を導入」、非正規社員や従業員の雇用確保策として「賃上げや一時金制度の導入」、「パート職員の職能評価、非正規労働者の正社員化」を行っている事例があります。

3. 労働生産性（富山県）

全産業の労働生産性（従業員1人当たり付加価値額）を見ると、富山県は全国で22番目の約430万円で、全国平均よりも低い位置にあります。また、1次産業の労働生産性も全国平均より低い状況にあります。

しかしながら、1次産業について2014年の漁獲量はサンマ類では入善町が全国6位、メバチマグロ類は高岡市が全国14位、入善町が全国16位など、富山県は観光客や外国人客の心をつかむ魚が豊富に捕れる環境にあり、新幹線開業を追い風に漁業を強みとして積極的にブランド展開していくことで労働生産性の向上などにつながる可能性があると考えています。

4. 製造業（富山県）

製造品出荷額を地域ごとに見ると、呉東地域は増加しており、呉西地域については一時的に減少していたものの、ここ数年では回復

しています。2016年の1-3月期の法人企業景気予測調査によると、2015年度の富山県内150社の設備投資は製造業で10.8%増加しており、設備投資や受注拡大により製造品の出荷額等がさらに増加することが期待されます。

主要製造業の事業所数と就業者数を見ると、富山県は金属製品、生産用機械に集積が見られますが、金属製品の労働生産性については全国の製造業全体の中では低いという現状があります。富山県の労働生産性は全国よりも低く、今後いかにこれを向上させていくかが課題となります。

今年の4月に経済産業省の産業構造審議会でも中間整理をした「産業構造の試算結果」は、AIやロボットなどによる効率化技術革新が進まなければ2030年度には2015年度より735万人の従業員数が減少してしまうと推計しています。

産業構造の変革に取り組まなければ、国内産業が海外の下請けに陥る、付加価値が海外に流出する、低賃金の人が多い社会になってしまう。こういった将来に対する警鐘を鳴らし、変革を促しており、政府としても、これから第4次産業革命に向け具体的な取組みを始めていきたいと考えています。

5. 企業活力の維持・拡大のための10の提言（まとめ） プラス

人口減少社会、雇用労働生産性について、「企業の活力維持・拡大のための10の提言 プラス」と題し取りまとめています。労働投入量の維持のためには、「女性の活躍」、「高齢者の活用」、「新卒者の確保」が重要です。また、労働生産性の向上には、「商品等の差別化、自立化、市場化」、「女性の登用」、「業務工程の不断の

見直しや改善」、「異業種連携」、「合理化投資」、「金融機関による事業性評価や支援」が重要です。

ものづくり王国と言われる北陸地域にとっては、労働生産性の向上、サービスの向上、そして人手不足の解消は喫緊の課題です。これに加え、販路拡大にもつながる「共同受注」や「第4次産業革命とも呼ぶべきIoTやビッグデータ、ロボット、人工知能の活用」などへ先駆的に取り組むことが肝要であり、新たな解決策を与えてくれるものと考えています。

6. 観光

北陸新幹線の開業効果についてこの4月に財務局で調査・取りまとめを行いました。利用者数は1年間を合計しますと925万人、開業1年を経たこの4月～6月は前年の約90%となっていますが、一昨年と比べますと約3倍近くで推移しており、開業効果は維持しています。また、延べ宿泊者数の増加率では、北陸は開業翌月の4月から2016年1月までの累計で13.6%増加しています。

新幹線開業が北陸の企業に与えた影響については、飲食・宿泊業など観光関連産業が効果を最も享受した分野であり、運輸、建設、製造業からも効果があったという声を聞いています。

開業によって起こった変化と課題については、①強まる人手不足感と対応、②多様化する顧客属性、ニーズの把握と対応、③強い沿線駅効果と面への展開、の3点が挙げられます。

引き続き北陸の持つ魅力が磨き上げられると共に、人手不足対策など課題解消への取組みが進展し、北陸新幹線開業の効果が持続拡大していくことを期待します。

7. おわりに

定住人口・交流人口の確保には、地方公共団体が目標設定しました地方版総合戦略や人口ビジョンを着実に実行し、検証、見直しを行っていくことが重要です。そのためにも産官学金労に加え、地域や広域、業種、企業が垣根を超えて連携され、住民や若い方のご理解とご協力を得て危機意識を共有して課題に取り組む、そして人口の確保には産業の維持と拡大が重要であり、生産性の向上と労働力の確保に取り組むことも大事です。

北陸、特に富山県には豊かな自然や歴史ある伝統文化のほか、優れた伝統技術に培われたものづくりの産業集積があり、加えて労働力、土地、電力、水のエネルギーなど、潜在的に大変恵まれた資源があります。こうした資源を有効に活用し、地域での生涯における生活コストなど示し、定住メリットや魅力について今後ともPRしていくことが大事です。

政府においても地方創生を加速させるため、「まち・ひと・しごと創生総合戦略2015」を閣議決定しています。経済の好循環を持続するためにも、稼ぐ力、地域の総合力、民の知見、これらを皆さんと共に引き出し、地方創生を加速化させていくことが必要です。

北陸、富山県では、本社機能の移転、企業の進出、各自治体での定住・移住の取組みなどが先駆的に行われており、全国の地方創生のモデルケースとなっている事例もたくさんあります。今後とも課題は多岐にわたりますが、女性の活躍をはじめ広域連携など議論が活発に行われ、地方創生への取組みが加速化することを期待しています。

2016年夏季賞与・一時金支給状況(最終集計)

1. 県内

177社 平均466,966円、
 昨年比1.09%増加

— 3年連続のプラス
 (製造業はマイナス、非製造業はプラス)

当協会が会員企業を対象に実施した「2016年夏季賞与・一時金支給状況」(単純平均・最終集計)の結果は、177社の支給額平均が466,966円で、同じ177社の昨年夏の支給額(461,947円)と比べて、金額で5,019円、率で1.09%の増加となった。

業種別では、製造業は前年同期比1.30%減少の470,011円、一方、非製造業は同3.37%増加の464,215円となった。

製造業では12業種中6業種で減少し、食料品・飲料が18.57%減少と2桁の減少となった。その他、電子・電気機械器具、汎用・生産機械器具、化学などが減少となった。

一方、非製造業では10業種中6業種で増加し、卸・小売が7.96%増加、建設、運輸、学術・技術サービス、教育・医療・福祉などが増加となった反面、電気・ガス、宿泊・飲食・生活関連、金融・保険などが減少となった。(表1)

2. 全国大手

141社 平均769,194円、
 昨年比1.59%増加

日本経団連が8月4日に取りまとめた「2016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20業種、大手245社)のうち、集計可能な141社の妥結額平均は769,194円で、2015年夏の最終妥結実績(757,171円)と比べて、金額で12,023円、率で1.59%の増加となった。(表2)

業種別では、製造業はプラス(1.99%)、非製造業はマイナス(△0.43%)となっている。

(表1)県内企業の2016年夏季賞与・一時金支給結果[単純平均]
 [最終集計] (一社)富山県経営者協会

業種	社数(社)	2016年夏季支給額(円)	2015年夏季支給額(円)	増減率(%)
食料品・飲料	2	363,877	446,835	△18.57
繊維	2	403,456	388,018	3.98
木材・パルプ・紙	7	374,698	378,593	△1.03
印刷	3	388,016	372,527	4.16
化学	20	544,838	558,189	△2.39
プラスチック・ゴム	8	464,736	455,925	1.93
鉄鋼・非鉄金属	3	464,667	447,667	3.80
金属製品	11	390,986	376,583	3.82
汎用・生産機械器具	15	482,878	497,190	△2.88
電子・電気機械器具	8	492,268	507,516	△3.00
輸送用機械器具	4	566,449	579,021	△2.17
その他製造業	1	-	-	-
建設	13	444,298	424,817	4.59
電気・ガス	3	620,421	663,071	△6.43
情報通信	12	564,467	553,604	1.96
運輸	13	373,260	360,049	3.67
卸・小売	26	445,376	412,544	7.96
金融・保険	5	510,491	517,441	△1.34
宿泊・飲食・生活関連	2	261,355	269,847	△3.15
学術・専門・技術サービス	6	580,027	564,035	2.84
教育・医療・福祉	7	459,312	447,434	2.65
サービス・その他非製造業	6	426,433	426,480	△0.01
総平均	177	466,966 (532,999)	461,947 (526,139)	1.09 (1.30)
製造業平均	84	470,011 (517,383)	476,199 (517,083)	△1.30 (0.06)
非製造業平均	93	464,215 (549,618)	449,074 (535,793)	3.37 (2.58)

(注)①調査対象475社のうち、集計可能な回答のあった177社の数値である。
 ②「2015年夏季支給額」は、今回「2016年夏季支給額」の回答があった企業の数値である。
 ③平均欄の上段は1社当たりの単純平均、下段の()内は1人当たりの加重平均である。
 ④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。
 ⑤前年同期比の△印はマイナスを示す。

(表2)全国大手企業の2016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	2016年夏季		2015年夏季		増減率(%)
	社数(社)	妥結額(円)	社数(社)	妥結額(円)	
総平均	141	769,194 (905,165)	140	757,171 (892,138)	1.59 (1.46)
製造業平均	119	781,608 (936,353)	119	766,360 (918,542)	1.99 (1.94)
非製造業平均	22	702,045 (792,213)	21	705,097 (791,498)	△0.43 (0.09)

(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20業種大手245社
 ②20業種177社(72.2%)で妥結しているが、このうち36社は平均額不明などのため集計より除外
 ③上段は1社当たりの単純平均、下段の()内は、1人当たりの加重平均
 ④対比率の△印はマイナスを示す
 ⑤2015年夏季の数値は、2015年7月30日付の最終集計結果

従業員の考える力を養う 顧客目線でサービス拡充

サクラパックス株式会社
代表取締役社長

橋本 淳 氏



来年、創業70周年を迎えられます。

1947年に祖父が板紙加工業を創業しました。畳の縁芯になる縁下紙を製造し、全国シェア90%以上だったこともあるそうです。一方、将来畳が減少していくことを見越して生産を始めた段ボールが、高度経済成長期に大きく成長し、当社の主力事業になりました。

橋本社長は2008年に3代目として就任されました。

リーマンショックが起き、厳し

い経営環境でしたが、外部要因はどうすることもできないので、内部改革と効率化を徹底的に行いました。幸い先代（会長）が事業を確立しながら会社を大きくし、安定した財務状況を築いていたので、私の役割は事業を次なる形にしていくことと考えていました。

会社が進むべき方向性を社員に明確にするべきと考え、約50人の幹部と話し合いを重ね、経営理念『ハートのリレーで笑顔を作り、

世界の和をつなぐ。』を作りました。「100年後には段ボールを作っていないかもしれないが、お客様の笑顔を届ける仕事をしていたい」という思いを込めています。

そんな時、東日本大震災が起こり、日本青年会議所の防災担当副会頭として、全国の青年会議所の被災地支援活動の責任者を務めました。現地での活動を終えて車で帰る際、被災者の方々がいつまでも頭を下げて見送って下さる姿を見た時に、「人を喜ばせ、笑顔にすることが自分の使命」と強く感じました。

この経験や経営理念を基に、6つの経営基本方針を作り、その第一に「お客様本位」を据えました。

—「お客様本位」で社内改革—
具体的な取り組みを教えてください。

私が入社した20年前は、段ボール事業が全体の95%を占めていました。段ボールメーカーなので当然ですが、お客様は梱包用のテープも、商品を保護する緩衝材も必要です。私はお客様の立場になり、そうした梱包資材の販売も積極的に行ってきました。

すると今度は、緩衝材の発泡スチロールをよりリサイクル製の高い段ボールにしたい。さらには捨てるのはもったいないという話があり、プラスチック段ボールの生産設備を整え、再利用可能な環境に優しい「通い箱」の販売を始めました。また、段ボールに付随したお困りごとを聞くなかで、梱包作業や、パレット洗浄のサービスも始めています。

さらに、「商品がもっと売れてほしい」と始めたのがPOP事業です。店頭で雑貨やお菓子などがきれいな段ボールの棚に置かれていることがあると思います。東京営

業所を開設してニーズを捉え、商業用のディスプレイ棚や映画などの宣伝用パネルを手掛けています。

今では段ボール以外の事業が20%を占めるようになりました。

小矢部のアウトレットモールにセレクトショップ「the Made In」を出店されました。

この出店も同じ考えです。北陸3県の物産販売で、地域活性化への貢献もありますが、お客様の商品をもっと売れるようにしたいのです。さらに、商品を取り扱うことがきっかけとなり、新たな段ボールの受注にも繋がっています。**経営理念に従業員の行動にまでどのように浸透させているのですか。**

当社の従業員はまじめで実直ですが、長年トップダウンだったため、自ら考えて行動しませんでした。私は人材教育と中途採用を含めた登用に力を入れてきました。

経営理念や経営方針は手帳にまとめ、会社のバイブルとして配布しています。毎週月曜の朝、幹部を対象に「SAKURA会議」を開き、この手帳を元に私の考えを伝えます。その幹部は各部署でその日のうちに同じミーティングを開くのです。人の話は聞いただけでは忘れてしまいますが、誰かに伝えることで自分の中に落ちていきます。これを地道に続け、「お客様本位」の考えも徐々に浸透してきました。

また、昨年から「環境整備」を

始めました。部署ごとに整理・清掃の計画を作成し実践するのですが、いわゆる5Sなどとは考え方が違います。清掃を「考える訓練の場」として捉えています。仕事の改善について意見を求めても発言しにくいですが、掃除となると新入社員も良い考えを持っています。それでも言いづらければ、メモに書いて出し合います。

仕事の効率化やコストダウンを図る「改善活動」も別途行っていますが、まだまだ意見は出ません。少しずつ自分で考える癖をつけ、将来は従業員全体で仕事の効率化やお客様本位について考え、最終的には経営を考える最強チームを作りたいと思っています。

人材が育つ環境ができていますね。

経営方針の一つに「従業員重視」があります。従業員にはこの会社に入ったからには、金銭面だけでなく、良い人生を送れる最高の自分になってほしいのです。そのために、少しずつですが、時間をかけて考える力をつけ、成長して行ってほしいのです。

私は無駄や非効率な部分を大切にしています。以前は「残業せずに、すぐ帰れ」という雰囲気でしたが、今は1日の反省を踏まえてのミーティングや、感謝の気持ちを書いて伝える「ありがとうカード」運動など、コミュニケーションの場を大切にしています。また、新年度の経営方針説明の後に「感謝祭」を開き、優秀社員を表彰する「アワード」では趣向を凝らした演出をしています。一見無駄なことも、人の心に響き、やる気に繋がるというのが私の考えです。

謝祭」を開き、優秀社員を表彰する「アワード」では趣向を凝らした演出をしています。一見無駄なことも、人の心に響き、やる気に繋がるというのが私の考えです。

一段ボール事業の一層強化

今後の展望をお聞かせ下さい。

柱である段ボール事業の強化です。段ボールは単価が安く、運送コストを考えると半径100km圏内の地場産業です。富山、石川、新潟に拠点があるので、そこから山形、長野、福井も視野に入れ、北陸信越地域でのトップメーカーを目指します。

今年は例年以上の設備投資を計画していますが、ただ生産量の増大や古い設備の更新を考えるだけでなく、小ロットへの対応や印刷の高品質化など、現場もお客様目線で考えるようになってきました。

座右の銘をお聞かせ下さい。

「知行合一」と「指揮官先頭」です。物事を知っているだけではなく、ピンチの時、チャンス時には先頭に立って実践し、結果を出すこと。今後、会社が大きくなって、この考え方は変えずに経営していきたいと思います。

会社概要

サクラパックス株式会社

創業：1947(昭和22)年
所在地：富山市高木3000番地
資本金：9,600万円
事業内容：段ボール・プラスチック段ボールの製造販売、包装資材の販売、パレットの洗浄サービス
従業員数：300名
売上高：85億円(2016年4月期)
事業所：新潟事業所、石川事業所、東京営業所、高岡営業所
関連会社：タカオカパックス(株)、(株)桜橋、エスピー商事(株)、富山サクラ運輸(株)
URL：http://www.sakura-paxx.co.jp/

略歴

1971(昭和46)年5月生まれ。富山市出身。1994年法政大学経営学部卒業後、米国留学を経て、1996年サクラパックス(株)入社。2002年取締役役に就き、2008年6月から代表取締役社長。2006年富山青年会議所理事長、2010年日本青年会議所副会頭を務めた。



2016年アワード・優秀社員賞の表彰者と

事業活動報告

2016年 6月9日～8月10日

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加者数	
会 議	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	6月13日(月)	富山経協・研修室A	13名	
	労働法関連法制研究部会(第1回)	人事・労務政策	6月15日(水)	富山経協・研修室A	9名	
	教育委員会「定例委員会」・教育制度見学会	教育	6月16日(木)	北陸コカ・コーポロダクツ(株)	18名	
	環境委員会「講演・情報交換会」	環境	6月21日(火)	富山商工会議所ビル	28名	
	環境委員会「定例委員会」	環境	6月21日(火)	富山経協・研修室A	18名	
	西部地区会員懇談会・講演会・懇親会		7月 1日(金)	ホテルニューオータニ高岡	117名	
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	7月 8日(金)	オーアイ工業(株)	26名	
	北陸三県・長野県経営者協会役員協議会 見学会		7月15日(水)～16日(木)	富山県高岡市他	8名	
会 員 交 流	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営・IT	8月 4日(木)	富山経協・研修室B	12名	
	環境委員会「県外企業見学研修会」	環境	7月12日(火)	マルコメ(株)、 (株)みすずコーポレーション	10名	
	講 座 ・ セ ミ ナ ー	仕事の基本「報連相」セミナー	教育	6月14日(火)	富山商工会議所ビル	48名
		労働法実務講座<第1回>	人事・労務政策	6月15日(水)	富山商工会議所ビル	28名
		中堅社員活性化コース	教育	6月21日(火)・22日(水)	インテック大山研修センター	47名
		実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	6月 9日(木)・23日(木) 7月 7日(木)・28日(木) 8月 4日(木)	富山経協・研修室A	26名
		サービス業のための生産性向上セミナー	教育	7月 6日(水)	富山経協・研修室A	17名
		監督者基礎コース	教育	7月12日(火)・13日(水)	富山国際会議場	101名
		部課長実践講座	品質管理	7月21日(木)～23日(土)	インテック大山研修センター	23名
		なぜなぜ分析活用セミナー	品質管理	8月 2日(火)	富山商工会議所ビル	54名

委員会活動

総務交流委員会

■定例委員会

6月13日(月)、武内委員長はじめ13名が出席し、富山経協・研修室Aで開催した。

武内委員長の開会の挨拶の後、事務局より2016年度事業の実施状況(各種調査結果等)について報告があった。次に、2016年度の事

業予定について事務局からの説明の後審議を行い、経営課題調査を「採用活動前倒し」、「北陸新幹線開業1年」に関して行うこと、婚活イベントは「料理教室イベント」と「電車でパーティイベント」の2回開催すること等が決まった。最後に山田副委員長が閉会



の挨拶をした。

婚活支援
イベント

イタリアンシェフによる 料理教室 & ランチparty

日 時：9月25日(日) 10:00～14:00

お申し込みは、FMとやまホームページ (<http://www.fmtoyama.co.jp>) インフォメーション欄から受付中!

会 場：日本海ガスショールームPrego
2F キッチンスタジオ (富山市黒崎)

応募要件：富山県内企業勤務の独身男女
定員：男女各16名 参加費：男性 3,000円/女性 2,000円
締 切：8月31日 (応募多数の場合は抽選)

教育委員会

■教育制度見学会・定例委員会

6月16日(木)、松原委員長はじめ18名が参加して北陸コカ・コーラプロダクツ(株)砺波工場で開催した。

定例委員会に先立ち、教育制度見学会を開催した。工場見学で製造工程やコカ・コーラの歴史、環境への取り組み等について紹介頂いた後、同社の教育制度について説明を頂き、質疑応答及び意見交換を活発に行った。

定例委員会では、今年度より就

任した松原委員長挨拶の後、人事異動に伴う交代委員および新委員の紹介を行った。その後、2016年度委員会活動について、定例委員会は8、12、2月に開催し、8月と12月は懇親会を、2月には研究部会発表を合わせて行うことが確認された。10月の教育制度見学会は富山トヨタ自動車(株)で開催を企画していることを報告した。

また、今年度の研究部会は、「富山県経営者協会の階層別研修の研究」を仮テーマに12社で立ち



上げ、部会長に北陸電力(株)沼田研修センター所長、副部会長に日産化学工業(株)富山工場 鶴田総務部長、コーセル(株)日下総務部人財開発課課長が就任したことを報告した。

品質管理委員会

■定例委員会

7月8日(金)、福村委員長はじめ委員26名が出席して、オーアイ工業(株)で開催した。

定例委員会に先立ち、委員企業見学会を開催した。事業内容や歴史について紹介頂いた後、編立・縫製・染色・セット・検査・包装の各工程を見学した。立ち仕事の多い工場内の床は桜の木を使用し、足腰にも優しい職場を実現。さらに社員の7割を女性が占める

ことから、事業所内に託児所を設け、女性が定年まで安心して働ける職場づくりにも取り組んでいることなどの説明を受けた。

定例委員会では福村委員長挨拶の後、新役員を選任と交代委員および新委員の紹介を行った。2016年度委員会活動について、定例委員会は9、12、2月に開催し、9月と12月はグループディスカッションと懇親会を、2月には委員企業見学会を合わせて行うことを確



認した。

また、県外企業見学研修会は10月12日(水)～13日(木)に1泊2日でオムロン(株)草津工場と(株)島津製作所を見学することを報告した。

経営企画・IT委員会

■2016年度第2回定例委員会

8月4日(木)、牧野新委員長はじめ委員12名が出席して富山経協・研修室Bにおいて開催した。

牧野新委員長より「本委員会は理事会からの特命事項を受けて活動しており、テーマによっては何年もPDCAを回しながら進めるため、委員皆様のご協力を引き続きお願いしたい。人事異動に伴い、3委員が交代した。新委員の皆様には、新しい観点でご意見等

をお願いしたい」との挨拶があった。

事務局より①2016年度研究テーマ「労働生産性を高める働き方」についての講演会の実績と今後の予定、②「現場力の向上」は現場指導オーダーメイド研修を7社で実施していること、③改善見学会は5月13日に1社実施、今後9月にも1社実施予定であることを報告し、審議した。事業については事務局案で進めること、「社員と定着」については現状把握をねら



いに会員企業へのアンケートを事務局で検討することが決定した。

次回委員会は事業進捗報告と2017年度事業の審議について12月7日(水)に開催する。

環境委員会

■ 定例委員会

6月21日(火)、定例委員会に合わせ講演・情報交換会を開催した。
○講演・情報交換会 矢野委員長はじめ28名が出席して、富山商工会議所ビル99号室で開催した。

「G7 富山環境大臣会合について」と題し、富山県生活環境文化部環境政策課長補佐・地球環境係長 吉森信和氏と、知事政策局G

7環境大臣会合開催担当主任 八田哲典氏より講演を頂き、情報交換を行った。

○定例委員会 講演会ののち、矢野委員長はじめ委員18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「2016年度事業計画」の説明と、今年度の「環境先端企業県内企業訪問について」見学先の候補とな



る企業を聞き、次回までに訪問時期も考慮し事務局で候補企業を絞ることで了解を得た。

■ 県外企業見学研修会

7月12日(火)、10名が参加して、長野市内に赴き研修会を開催した。

こうや豆腐で有名な(株)みすずコーポレーションでは、生産工程で発生する全ての廃棄物を有効活用して再生エネルギーとして発電及び売電を行っている施設を見学。

また、味噌製造のマルコメ(株)では、厳しい生産設備各種の審査と環境保護により、排水浄化処理施設で全ての排水を自然に戻す取り組みを見学。長野という風土・気候で育まれた食品を生産する過程で、様々な環境対策がなされていることを実感することができた。



参加者NOTES

「県外企業見学研修会」に参加して

北陸電気工業株式会社
コンポーネント事業本部
PRC工場技術課 金盛 謙一



「特色ある先進企業・施設の『見学研修会』に参加してみないか？」と本社の環境推進室から連絡があり、他社の省エネ、地球温暖化対策への取り組みを勉強する目的で初めて参加させて頂きました。見学先は、長野県の大豆を原料に食品加工をしている2社でした。

最初に行った(株)みすずコーポレーションは、会社案内での見どころとしては、「こうや豆腐、油揚げ、いなり揚げが主要な製品で、国内で初めてアンモニア使用による膨軟加工法での凍り豆腐の量産に成功した。環境への取り組み内容としては、製造工程で発生する全ての廃棄物を有効活用し、最近では再生可能エネルギーによる発

電及び電力の販売を行っている」とのことでした。

会社案内の後、工場の排水処理設備を見せて頂いて私を感じたことは、BOD、SS値が高い高濃度廃水を処理する過程で発生するメタンガスを、バイオセーバーリアクターを導入して回収し、ガスボイラーの燃料にして有効活用していたのであるが、数年後には発電機を導入して売電と、常に資源の有効活用、コストメリットを考慮した環境保全活動に取り組んでいるところでした。また、排水処理で発生した乾燥汚泥を肥料として再利用していることなど、見習うべき点がたくさんありました。

2番目に行ったマルコメ(株)は、

数週間前に妻と長野に行った際に通り道で目に入った会社で、有名な「料亭の味」はここで作っているんだと会話していた会社でした。会社案内での見どころは「環境保護に取り組むモデル工場として高い評価を得ていること。味噌、調味料を製造していて、工場で使用する水(1500t/日)はすべて浄化処理し、自然に戻す取り組みを行っている」とのことでした。実際に排水処理設備は遠目でしか見ることは出来ませんでしたが、こちらの工場も排水処理工程で発生するメタンガスを有効活用しているとのことでした。

最後に、今回県外企業見学研修会に参加し、各社の環境への取り組みを直接肌で感じ取る機会を得られたことは本当に良かったと思います。今後は、自社の排水処理設備でも有効活用出来るものがないか考え、環境負荷の低減に取り組んでいきたいと思っています。

G 7 富山環境大臣会合の関連事業と 今後の県の環境施策の推進について

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、G 7 富山環境大臣会合を契機に県民の皆様の環境への関心をより一層高めていただくため、関連イベントを開催しました。1月に「気候変動シンポジウム」、4月には県内3ヶ所で「G 7 富山環境大臣会合開催記念シンポジウム」を開催し、大臣会合直前には県内全域の20海岸で一斉清掃を行いました。また、大臣会合開催後には、自治体間での国際的な取組みについて検討するため、日本、中国、韓国、ロシアの関係者による「北東アジア自治体環境専門家会合」を開催するとともに、大臣会合や自治体環境専門家会合の成果を発信する「県民フォーラム」も開催しました。これらのイベントにご協力いただいた関係各位に深く感謝申し上げます。

G 7 富山環境大臣会合の成果を受け、県では、環境保全対策をさらに進めてまいります。

最初に、大臣会合で採択された「富山物質循環フレームワーク」の実現については、食品ロス等の削減方法を検討する庁内プロジェクトチームを設置し、家庭等での食品ロスの発生抑制やリユース、リサイクルについて検討を開始しており、今後、市町村、消費者団体等との連絡協議を行うこととしています。

また、地球温暖化対策については、平成27年3月に改定したとやま温暖化ストップ計画において、温室効果ガスを2020年度に2005年度比で8%削減することを目標としており、省エネや再エネ等の対策を一層推進する必要があります。

国際環境協力については、これまで、(公財)環日本海環境協力センターと協力し、国連環境計画(UNEP)が提唱し、日本、中国、韓国、ロシアが参加する北西太平洋地域海行動計画(NOWPAP)の運営を支援し、国家間での取組みに貢献するとともに、北東アジア地域自治体連合の環境分科委員会のコーディネート自治体として、自治体間での取組みを推進しています。

さらに、大臣会合後に開催した前述の「北東アジア自治体環境専門家会合」では、気候変動や生物多様性などの地球環境問題への積極的な貢献等を盛り込んだ「2016とやま宣言」を新たに採択し、今後、この宣言に基づき国際環境協力に取り組んでまいります。

会員の皆様には、G 7 富山環境大臣会合を契機に進める本県の対策についても、引き続きご理解とご協力をお願いいたします。

G 7 富山環境大臣会合について

富山県知事政策局
G 7 環境大臣会合開催
担当主任 八田 哲典

去る5月15日、16日、G 7 各国の環境担当大臣をはじめEU、国際機関の代表など、国内外から約140名の方々が参加し、G 7 富山環境大臣会合が開催されました。今回の大臣会合では、①気候変動及び関連施策、②資源効率性・3R、③持続可能な開発のための2030アジェンダ、④生物多様性、⑤化学物質管理、⑥都市の役割、⑦海洋ごみの7つの議題について議論されました。

主な成果として、「気候変動及び関連施策」については、パリ協定の早期発効・実施に向けて必要な国内措置を講じることなどが合意されました。「資源効率性・3R」では、食品ロス・食品廃棄物の削減・有効利用も議論され、資源効率性の向上・3R推進に関するG 7 共通ビジョンや野心的な行動、着実なフォローアップを含む「富山物質循環フレームワーク」が採択されました。

また、「海洋ごみ」に関するセッションでは、石井知事が参加し、海岸漂着物の回収・処理や発生抑制の取組み、国際環境協力などを説明し、富山県の積極的な取組みを評価いただきました。

開催県としては、大臣会合や関連事業の円滑な開催を図るため、各種団体・企業・行政からなる推進協力委員会を設立し、①本体会合支援(インフォメーションセンターの設置、通訳・案内ボランティアの配置)、②気運醸成・おもてなし(歓迎レセプションの開催、歓迎装飾の展開)、③富山のブランド発信(とやま情報館の設置、エクスカージョンの開催)、④未来へつなげる取組み(パネル展の開催、報告書等の作成)を実施しました。

歓迎レセプションでは富山ならではの多彩な食や伝統文化をアピールし、とやま情報館では環境関連企業の優れた技術や県内市町村の環境保全に関する取組みを幅広く紹介・展示しました。また、エクスカージョンでは、富山県の環境施策に対する理解を深めていただくとともに、自然・文化・歴史等の魅力を世界に発信することができました。

G 7 富山環境大臣会合を契機に、県民総参加の環境保全活動をさらに推進し、県民、事業者、民間団体等と連携を図りながら、環日本海地域の「環境・エネルギー先端県」に向けて取り組むこととしていますので、皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

<環境委員会「講演・情報交換会」講演要旨>

階層別教育

■中堅社員活性化コース

6月21日(火)・22日(水)、47名の中堅社員が参加して、インテック大山研修センターで開催した。

(公財)日本生産性本部 風土改革コンサルタントの石川歩氏を講師に、アクティブな研修で中堅社員の活性化を目指した体験型学習法を中心として、1日目の講義では、①コミュニケーションの質の向上によって職場の組織力を上げる手法、②職場のチーム力を上げ

るためのリーダーの秘訣を学び、組織内のコミュニケーションの重要性やチームの力を発揮する際のポイントを体感するため、グループ対抗の演習を行い、様々な気づきを得た。

2日目は、①組織力向上のためのチームづくりとその継続、②相手のタイプに応じたコミュニケーションスキルの習得に向け、ビジネスゲームやグループ討議を取り入れて自らが気づき、学んだこ



とを明確化し、各自の職場で実践できるよう指導を受けた。そして、受講者全員が個々の職場に戻って実践すべきことをまとめた。



参加者NOTES

「中堅社員活性化コース」を受講して

株式会社協和製作所
製造第一グループ冶金チーム 村田 広顕



研修は主にグループワークを中心に、かつグループシェアやビジネスゲーム等、アクティブな内容で構成されていて、今まで受講してきた教育訓練とは少し趣向の違うものでした。講座案内でも体験気づき型プログラムで実践的な学びの多い研修と銘打っていて、演習やゲームを実施し、グループ内で共有した気づいたこと、学んだことを、講師の方が理論的に解説

してくれるので、とても身に付きやすい講習でした。

「漂流した5人の人々」の題材を元にしたディスカッションでは、人それぞれ価値観や物事のとらえ方が全く異なることを体験しました。また、それを1つの意見にまとめるのはとても難しいと実感しました。

フラフープを使ったディスカッションでは、ゲームをすることで

コミュニケーションの重要性、そして難しさを学びました。この単純な作業をやるために必要だと感じたことは、単に声を掛け合うだけのコミュニケーションではなく、みんなをフォローする、周りの人を見てあげる。また、リーダーの視点からは、人それぞれ違う基準を統一し明確にする、目標を細分化し提示することなど、どれも簡単ではないけれど、わかっているのといないのとは、グループ作業をする上では大きな違いであり、とても重要だと認識しました。

この研修で学んだことを職場でも実践、共有し活性化につながればと考えています。

■監督者(係長・主任・班長)基礎コース

7月12日(火)・13日(水)、101名が参加して、富山国際会議場2階で開催した。

(一社)日本産業訓練協会 主幹講師 府川亮一MTPインストラクターが、監督者の重要な役割である「目標達成に向けた、部門マネジメント」と、「部下の能力を最大限に引き出し育成し、業績に結びつける」ために必要なマネジ

メントの4側面(問題解決、日常業務管理、部下育成、信頼関係形成)について講義し、グループで事例研究や意見交換を通して学んだ。

1日目にはコーセル総務部人財開発課課長 日下善雄氏が「監督者に求められる人財育成とは?」と題して企業事例を講演し、2日目には、富山トヨタ自動車代表取締役社長 品川祐一郎氏が「部下の成功が自分の成功」と題して特別講演した。(講演要旨は13頁~15頁



に掲載)

講演を通して受講者は管理監督者としての目標への取り組み方や、部下との関わり方について学んだ。(「参加者NOTES」16頁掲載)

「監督者に求められる 人財育成とは？」

コーセル株式会社
総務部 人財開発課 課長 日下 善雄 氏



「ジンザイ」の定義

当社では「人材」の「材」の字について、財産の「財」という字を用いています。

入社した時に上司に言われました。「人材には色々な定義があるんだよ」と。①人財：企業にとって財産となる人、②人材：企業に貢献できる人、③人在：何もせずにいるだけの人、④人済：居なくてもいい人、⑤人罪：居るだけで罪になる人。皆さん自身がどのような「ジンザイ」を目指すのか、そして管理監督者になっていくうえで部下をどのような「ジンザイ」に育てていくのかを考えていただきたいと思います。

管理監督者の役割とは？

私は監督者の役割とは、①現場を最適に、安全に管理すること、②絶えずよりよい方向へ改善し続けること、の2点だと考えています。そして、①問題解決、②日常管理、③人財育成、④組織作り、という4つの重要な側面からマネジメントを行っています。

マネジメントにおいては、『何のためにマネジメントを行うのか』という自分自身で納得のいく、芯の通った目的を定めることが非常に大事です。

役割と仕事スタイルの違い

監督者や管理職になってくると、役割や仕事のスタイルがどんどん変わります。職位が上がるにつれ、自分で結果を出す仕事は徐々に範囲が狭くなり、人を使って結果を出すような仕事の割合が増えてきます。個人プレーからチームプレ

ーに変わってくる中で、チームとしてのアウトプットをいかに最大化するかを考えると、やはり部下の能力を最大限に活かさなくてはいけない。部下の育成は皆さんにとって非常に大切な業務です。それも今の業務をどのように行うかというだけではなく、中長期にわたり部下を育てながら能力を高めていく、つまり部下のキャリア開発を支援し、責任を持てるような監督者になってほしいと思います。

キャリア開発

キャリア開発とは、「どのような能力を開発し、どのような業務に、どのようなタイミングで配置転換し、長期的に個人のキャリアを支援していけるか」という考え方です。当社でもキャリア研修を導入し、社員が自分のキャリアを棚卸しできる機会を設けています。その際に5年先を見据えて開発すべき能力を考えることを大事にしています。

例えば入社4年目のキャリア研修であれば、30歳の社員から「30歳までにやっておいてよかったこと、やっておけばよかったこと」を受講者に渡し、キャリアを考える材料にしてもらうことで、長期的な視点でキャリアを考えることを支援しています。

そして研修だけでなく、その後のフォローアップを大事にしています。研修後、職場に戻って同僚や上司と将来を共有する場を設けています。その後、私が全員と面談します。また、シートに記載したキャリア開発計画を、1年ごと

にフォローアップしていく取り組みも行っています。上司と部下の対話の機会を醸成し、キャリアを支援する、本人が進みたい方向に対して上司とコミットすることを大切にしています。

支援する際に大事なのはやはり相手を尊重すること。相手を思ったうえで、叱るべきであれば叱ることが大切です。

これからの監督者に

求められる人財育成

当社創業者である飴の言葉に、部下育成の基本として「耳は大きく、口は小さく、目は優しく」というものがあります。一方で、叱るときは叱るということも大事です。そして、ありがとうという感謝の気持ちも大事です。

これからの監督者に求められる人財育成は、知識や経験に勝り、話し上手であるというこれまでの監督者から、考える機会を与え、聴き上手である監督者が求められると思います。教えるということについても、知識の提供だけではなく考えを引き出すということが大切です。そして、部下との対話の機会については、関わりを多くすることが求められます。

監督者として人材育成や組織作りに重点を置く人は意外と少ないかと思いますが、皆さんには人軸にアンテナをしっかりと立て、メンバーの心(感情)を扱えるような監督者になってほしいと思います。

監督者基礎コース

特別講演
(要旨)

「部下の成功が自分の成功」

富山トヨタ自動車株式会社
代表取締役社長 品川 祐一郎 氏

マネジメントとは

「名選手、名監督ならず」というスポーツの世界の言葉がありますが、私はこの言葉が一番しっくりきており、マネジメントとは「人を介して仕事をするスキル（技術）」と自覚しております。自分で仕事をするということは自分の能力や時間のすべてにコントロールが効きます。それに対し、ひとたび部下という尊い存在が現れると、人を介して仕事をするのが求められる。それは自分で名選手になるのとは全く別のスキル（技術）がいると思っており、自分に言い聞かせております。

外的コントロールと

内発的動機づけ

心理学者アドラーさんの言葉ですが、「他人と過去は変えられないが、自分と未来は変えられる」。他人と過去は変えられないのですが、変えられると思ってしまうと執着して、私たちは大切な時間や力や意欲を使ってしまうがちです。やはり特化するの自分と未来。自分は自分で変えられます。また、未来も自分が変わるによって変えることが可能です。

管理監督者は人を介して仕事をしなくてはいけないのに、他人は自分で変えることができない。これがすごく重要です。他人には内発的にやる気を出したり、学んだり、取り組んだりしてもらえないといけません。しかし、私たちは他人を変えようと外的コントロールをやってしまうがちです。批判する、責めるといった外的コントロ

ールを行うと、一時的、ないしは表面的に、言われた方は言うことを聞いたふりをするかもしれませんが、ですが、心理学的にいうと嫌いになるそうです。それに対して内発的動機づけでは、まず話をしっかり聞き、応援し、励まし、信頼し、尊敬し、その人そのものを受け入れる。そして考えが違う部分についてはしっかりと交渉する。こうして人間関係を築くということが非常に重要です。

外的コントロールするほうが楽です。時間が短くて済む。一方、内発的動機づけは大変です。しかし、上司の仕事と思ってやらなければいけない。他人の心に火をつける、そういうマネジメントのスキルを、上司という立場の人間は常に研究しなければいけないことだと思っております。

目指すべきは成長型マネジャー

管理職のタイプを業績達成重視度と人間関係重視度の2軸で表すと、管理職は業績達成重視度はあるのですが、課題は人間関係重視度であり、両立が必要です。工夫を重ねて知恵を絞って努力する力と、職場の仲間と仲良くし部下を幸せにする、チームワークを重視する力。両面で能力を持ち、結果を出せる人が望ましい「成長型マネジャー」です。私はこれがマネジャーないしは社長の定義だと思っているからです。

それに対して「孤独なやり手型マネジャー」。業績達成に対するこだわりは非常にありますが、人間関係はあまり重視しないので

外的コントロールを行う。このような人は決して悪気なく、一生懸命やっており、会社組織からは大事な人でマネジャーになりがちです。しかし、その結果、粉飾やデータ改ざんなど残念なことが日本の大企業で起きており、問題があると言わざるを得ません。

また、「自己満足型マネジャー」は部下を大切にし、職場の和を大事にする。ですが、仕事の目標達成や、クオリティを達成することに関心やこだわりが薄い。この人は部下を自分の器までしか育てられない。つまり物事を達成して喜ぶとか、充実感、成長を味わうことを部下に味わわせることができない可能性が高い。

やはり目指すべきは「成長型マネジャー」です。部下の成長を自らの喜びとする。部下の成長とはマインド（意識）、ノウハウ（知識）、スキル（技術）の3つを向上させることです。マインドとはやる気、自ら頑張ろうという意欲です。部下のマインドを上げるのは上司の責任です。そして、ノウハウがないと、我々プロですからスタートラインに立てません。そしてスキルがないと仕事が成果として出ません。マインド、ノウハウ、スキル、この3つを向上させる、これを部下の成長とトヨタ生産方式では定義しております。

「事実」は1つ、「解釈」は無数

「事実」は1つ、「解釈は無数」という言葉があります。「アフリカに行った靴屋さん」や「3人のレンガ積み職人さん」の話をご存知

の方も多いと思います。事実は1つしかないのですが、どう解釈するかは、その人の判断と選択なのです。解釈はその人の自由ですので、まず上司たる自分が何事もポジティブに解釈することが大事です。

モチベーションについて

ダニエル・ピンクという心理学者の本に、モチベーション1.0、2.0、3.0という概念があります。1.0は人間が生きるためのモチベーション。モチベーション2.0は競争に勝つ、アメとムチ、褒美と罰。そして21世紀はモチベーション3.0の時代と言われており、ワクワク感、必要とされる、役に立つ、世のため人のため、今の若い人はこのような価値観で動くと言われております。

人生の目的・経営の目的

人生の目的というのは、私は幸せになることだと思っております。また、会社の経営の目的、これも実は縁がある人々を幸せにすることです。当社であれば、お客さまの悩みを解決し、利便性の高いカーライフを送り、幸せになっていただく。企業の生産性、効率性を上げて、発展して社員の皆さんに幸せになっていただく。これが経営の目的だと思います。部下の皆さんの物心両面の幸せを追求することが、部下を持った人の責任だと私は考えます。

～4つの自信（解釈）～

4つの自信がないと仕事には成功しないと思います。①職業に対する自信、②商品に対する自信、③会社に対する自信、④自分に対する自信。この4つの自信はセールスマンや営業職のテキストに必ず出てくる言葉です。おそらく私はどんな仕事でも一緒ではないかと思っております。4つの自信をいかに部下に持たせることができるか非常に重要だと思います。

部下の育成について

魚を与えるのではなく、魚の釣り方を教える。時間がない時はすぐ答えを教えてあげる、代わりにやっているとやりがちですが、やっぱり根気よく魚の釣り方を教える。そうしないと部下は本当の意味で成長できません。本当に成長させられるリーダーというのは、魚の釣り方をとことん教えてやってみせ、自分で魚を釣れるようにしてあげる。

それから「知る、分かる、行う、できる、分かち合う」という5段階のことで、まず知識の段階で知る、分かる。次に行う、できる。管理職になるとさらにもう1つ、分かち合う。この分かち合う段階まで、部下を持った人はいかないといけません。何のために自分はこの仕事をしているのかの意味付け、意識付けを行えないと部下のマインドは上がらない。さらに言葉にできるかが上司に求められる資質だと思います。

そして組織の目的です。会社の目的と個人の働く目的、これを腹に落として一致させることができれば、部下の皆さんも心に火が付いて勝手に走っていきます。

「幸せ」を伴う成功

こんな言葉を手帳に書いています。「幸せの伴う成功。ビジネスはサクセス、プライベートはハピネス。」部下の皆さんにはビジネスは成功、そしてプライベートは幸せを上司は願わなくてははいけない。

部下は何を求めているか、部下にとって一番大切なものは何か、部下が本当に求めているものは何か、それを考えると、部下への自分の働き掛け方を変えなくてははいけません。また、部下の皆さんとwin-winの関係を築く。ぜひ人の力を借りられる人物になってください。そうすると、より多くの達

成感を味わえ、より多くの人を幸せにし、より多くの人に貢献することができます。人の力を借りられる人物になるには、慕われ尊敬されてないといけません。

それからまず上司が持ってないと、部下にも分け与えられない。同様に人を幸せにするためには、自分も幸せにならなくてははいけません。

また、上司が部下の運命を決めるといっても過言ではありません。部下の人は上司を選ばませんので、部下の成長に上司が尽くさなくてははいけない。

それからもう1点。部下はそれぞれのレベルで最善を尽くしている。それに対して上司は責任を持って、部下を成長させる。働き掛ける以上責任があります。

最後に

豊田章男社長がトヨタ自動車の管理職の新年式典で挨拶された言葉を紹介します。「自分がバッテリーボックスに立とう」。失敗するかもしれない。しかし、まず上司が立った上で、部下をバッテリーボックスに立たせよう。バッテリーボックスに立った部下を褒めなストライ。空振りであってもナイススイング。そこで自信を持っていくし、失敗を恐れない勇気生まれる。

もう1つは「失敗は成功へのステップ」。成功するためには失敗の数を倍にしよう。失敗は成長の果実という話が私の持論です。上司として大事なものは、部下に率先して失敗をたくさんさせて、しかし失敗に終わらせない力、仕事の知識やフォローの仕方、この高度なテクニックです。これができる人というのは、部下の力を借りられるし、部下を成長させ、部下が嬉々として仕事をしてくれる、そのような状況をつくりだすことができる人だと思っております。



参加者NOTES

「監督者基礎コース」を受講して

株式会社 パナケイア製薬
第三製造部 製剤3グループ

課長 沼田 吉弘



本研修は「態度能力を変え、自分を変え、職場を変えよう」を目的として、監督者が身に着けていなければならないマネジメントの4つの側面（問題解決、日常業務管理、部下育成、信頼関係形成）について必要な基礎・基本の習得。また、良いマネージャーになるための実践的研究では、3つのコア条件（しっかりとした軸、豊かな知恵、人をその気にさせる力）、4つの力の研鑽（聞く力、考える力、任せる力、ほめる・叱る力）

を学び、態度能力の向上から実践にどう生かしていくか。という内容で行われました。

研修は2日間にわたり、講師の方の講義、講演だけではなく、その都度実例をもとにグループワークを行い、まずは受講者自身が考え、グループ内で意見を出し合う。その後、発表して講師の方から考え方、ヒントをいただくという形式で行われました。

会社、業種が違う方とのグループワークは若干の緊張もありまし

たが、各々の現状など自分に無い意見を多く聞くことができたことにより、新しい発見もあり有意義な研修となりました。

現状の自分に置き換えて考えてみると、今まで目標達成、成果第一で仕事を行ってきた結果、この研修で学んだ「任せる力」という部分については実践しているようで出来ていないことを気づかされました。

この研修で学んだことを自分なりに整理し、まずは相手の能力、仕事の難しさを考え、「任せる部分」と「任せられない部分」を常に考えるようにすることから始め、自分の任せられている職場全体の成長を目指し、今後の業務に役立てたいと考えています。



参加者NOTES

「第37回部課長実践講座」を受講して

株式会社 フードシステム
総務部 課長

速水 重治



当社からは初めての参加という事で事前情報もない状況ではありましたが、自己研鑽できると思い申込みさせていただきました。

講座内容は講義とグループディスカッション（GD）で構成されており、初日の講義では、玉川大学の小野先生から、組織としていかに社会貢献ができるか、またその中で中間管理職が果たすべき役割、マネジメントについてのレクチャーがあり、様々な問題解決にむけた管理職としての『あるべき姿』を追求する必要性を考える機会をいただきました。また、M&P研究所の棚邊様からは、様々な具体例を提示していただき、中小企業に顕在化している『暗黙知』の解消にむけた『形式知化』に導く管理職の役割を学ばせていただきました。そして2日目には、ロ

バスト経営研究所の館様より片言隻句を用いながら、管理職に求められる『人質管理』について学び、またお話の中での「兎と亀」の話を通した目的と目標の違いによって結果が一変することの重要性も大変解りやすく感銘を受けました。

GDでは、自分を含めた6名のチームにて「自部門の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、QC手法を活用して問題解決を図る方法を議論しました。私自身、QC手法を用いたディスカッションの経験もなく、議長中心に展開される問題提起、話題の展開、討議方法等すべてが初めての体験で驚かされることばかりでした。その活動を通して、課題解決に必要なことは他責ではなく、あくまでも自責であると感じ、その観点で意見を出し合い議

論を交わしました。

2日目には講師の先生より「問題点の掘り下げ方が浅い」、「議論の筋道が曖昧である」等のご指摘を受け、再度メンバー内で問題点の洗い直しを行いました。改めて現状把握に始まり、目標設定、要因分析、対策検討までQCストーリーに沿った形で意見を出し合いながら、ひとつひとつ掘り下げ意見を集約していくことは容易なことではありませんでしたが、深夜までの議論が終わるころには全員が一致した意見を持つことができたことに感動すら覚えました。

今回の講座は私にとって初めて経験することが多く、本当に新鮮で刺激的でした。また、異業種ではありますが、ほぼ同年代の同じ立ち位置の方々との交流を通し、自分自身の職責の重さも感じ取ることができる機会でもありました。

今後も管理職としての役割を再認識し、自社においても各課題の解決にむけ、自分自身が何をすべきかを常に考え、日々の業務に邁進したいと考えております。

階層別教育

■部課長実践講座

7月21～23日(木～土) 2泊3日で23名が参加し、インテック大山研修センターで開催した。

本講座は経営幹部の候補者である部課長を対象に、企業のおかれた状況を正しく把握し、経営目標を達成するため、自らの役割認識に立ち、必要な問題点の発見・改善方法について実践的に学ぶことを目的としている。

玉川大学マネジメントサイエンス学科教授 小野道照氏から「組織の戦略的運営と部課長の役割」と題して、問題の解決以上に問題の把握が重要なこと、あるべき姿を描き共有することによって組織の結束が強まること、管理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「激動の時代に部課長は何をなすべきか」と題して、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。また、この講座は「イモ洗い」の場、互いに一皮むけてほしいと本講座への心構えを聴いた。

特別講演として、ロバスト経営研究所所長 飴久晴氏から「部課長に望むこと」と題して、部下育成に際し、「まかせる勇気」、「失敗を奨励する場造り」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では、



「自部門の目標を達成するための部課長の役割」をメインテーマに、部課長としての問題点を共有化し、その問題解決までのストーリー展開にかなり苦労していたが、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、充実感と達成感をつかんで講座を修了した。

(「参加者NOTES」16頁掲載)

共 通

■仕事の基本『報連相』セミナー

6月14日(火)、新入社員および若手社員48名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。

講師の羽田野正博フォーワン代表取締役から、組織の一員として「仕事ができるひと」になるためには、仕事の考え方や進め方を理解し、①報告のポイントとして、情報の整理、TPOにあわせた報告、そして中間報告を忘れないこ

と。②連絡のポイントは、状況により連絡手段を使い分け、悪い情報ほど早く伝える。③相談のポイントは、5W2Hを整理してから報告すること、結果報告が信頼関係を高める。など事例を交えて学んだ。最後に、失敗事例のグループディスカッションを行い、なぜ仕事がうまくいかなかったのか、その原因は何なのか、どのような対策を取るべきかについて話し合



うとともに、上司の視点から見た望ましい仕事の進め方についても学んだ。

■なぜなぜ分析活用セミナー

8月2日(火)、「なぜなぜ分析力の高め方」をテーマに、54名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

当セミナーは、なぜを5回繰り返すことで真因追究と再発防止が徹底される“なぜなぜ分析”の正しい手法を身につけることで、現場力を支えるコア人材の育成をねらいとしたもの。

(一社)中部産業連盟 コンサルタント 左右木公嗣氏が、QC手法に基づく問題解決方法や、なぜなぜ分析の急所を含めた具体的な進め方や考え方を講義した。また、品質問題への取り組みとして、製造部門での管理方法や考え方について、事例を交えた説明があった。

演習では、自職場でなぜなぜ分析を実施したがうまくいかなかったテーマを演習課題として、参加



者同士でコミュニケーションをとりながらなぜなぜ分析シートの作成と発表を行った。

■ サービス業のための

生産性向上セミナー

7月6日(水)、17名が参加して富山経協・研修室Aで開催した。

本セミナーは、サービス業の生産性向上が日本経済にとって喫緊の課題であることから、非製造業の代表者・総務・人事・労務の方々を対象に、今年度新たに企画した。

講師の(一社)サービス産業革新推進機構 代表理事(工学博士)

内藤耕氏は、サービス業の生産性向上を達成するには業種・業態を越えた科学的アプローチが必要であり、消費者の多様な価値観に対応するサービス提供を行うには、こまめに行うリアルタイム・サービスが大事として、生産性向上の方法と作業プロセスの設計について、豊富な産業事例に基づいて分かりやすく解説した。また、労働生産性向上にはシフト管理・労務管理も大事であり、様々な業種・



業態に合わせた独自の就業規則が必要とし、労務管理の基礎と現場作業の評価についても学んだ。



参加者NOTES

『サービス業のための生産性向上セミナー』を受講して

株式会社 ピア
イエローハット事業部 店長 松原 隆行



本セミナーでは、地方が抱えている問題である「少子高齢化・人口減少による需要縮小」「供給過剰で低価格競争の激化」「消費単位の少数化」「労働力の争奪の激化」について、今後中小企業が生き抜くためにどう取り組んでいくべきかのヒントを与えてくださったと感じました。また、業種概念に囚われず、広い視野で周りを見渡すことの大切さを改めて実感することが出来ました。

講師の内藤耕先生のお言葉で「顧客が求めているサービスの

現場作業を排除すれば効率性は向上し、そこで得られた資源を顧客に積極的に振り向ければ顧客満足度を向上するだけでなく、企業にとっての機会損失を減らすことが可能になる」とあり、相反する「生産性(顧客満足)」と「作業効率性」の向上を如何にして同時に実現させるかを参考事例にもとづきヒントを得られたことが印象深いです。

参考事例の一つで、とあるホテルではロビーにて無料でドリンクサービスを提供しており、一見コ

ストがかかり不要なサービスと思われがちではありますが、情報を得るためのツールとして活用しており、そこで培われた情報を精査し、改善と適応を繰り返すことで、より高い顧客満足のサービスを提供出来るだけでなく、顧客が求めている無駄なサービス(作業)を排除することで競合ホテルとの差別化を図りCS向上・売上増・コストダウンに繋がっているという例がありました。

私が今後取り組みたいことは、スタッフ自ら情報を獲得する仕組みを作り、情報の集約・精査を行い、現在行っている業務に落とし込むことで、より良いサービス(生産性向上)の提供が出来る会社作りを目指して行きたいです。

労務管理

■ 労働法実務講座(第1回)

6月15日(水)、「近時の労働法改正の動きと非正規社員(パート、アルバイト、派遣・業務請負、定年後再雇用等)をめぐる法律実務の留意点」をテーマに、28名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

第一協同法律事務所の伊藤昌毅弁護士が、非正規雇用をめぐる状況について、「『同一(価値)労働同一賃金の原則』は現状わが国

では適用がないとされているが、紛争予防の観点からは正社員と非正規社員の差異をはっきりつけることが大切である」と指摘し、①有期雇用と平成24年改正労働契約法、②平成24年改正高年齢者雇用安定法と今後の定年後再雇用制度、③いわゆる偽装請負問題と労働者派遣法の改正、④非正規社員の外部合同労組への加入と使用者の対応について、使用者の留意点を講義した。また、最新の事例として



「定年後再雇用者が定年前と同じ業務内容にもかかわらず賃下げを行われたのは違法である」と東京地裁が判決した「長澤運輸事件」について解説した。



表紙の花
オミナエシ

(富山県中央植物園 中田政司)

万葉集にも歌われた花

秋の田の 穂向(ほむ)き見がてり
わが背子(せこ)が
ふさ手(た)折りける をみなへしかも
「万葉集巻一七、三九四三」

大伴家持が越中の国守として在任中の8月、家持の邸宅で宴が開催された時、歌友の大伴池主(いけぬし)が稲の実り具合を見廻りながら土産として折り取ってきた沢山のオミナエシを見て詠んだ歌です。

これに返した池主の歌を含め万葉集には14首、オミナエシを詠んだ歌があり、奈良時代から広く人々に親しまれてきたことがわかります。

オミナエシの名前の由来

オミナエシの語源については、美人(おみな)を圧す(へす)美しさによるものだとするもの、

黄色い小さな花の集まり粟飯にたとえ、白い米飯の男飯に対して女飯(おみなめし)の名前が生じ、転じて「おみなへし」となったというものなど諸説あります。後説については、「おみなめし」が使われるようになったのは室町以後で、それより前から「をみなへし」と呼ばれていたのが本末転倒との指摘もあります。

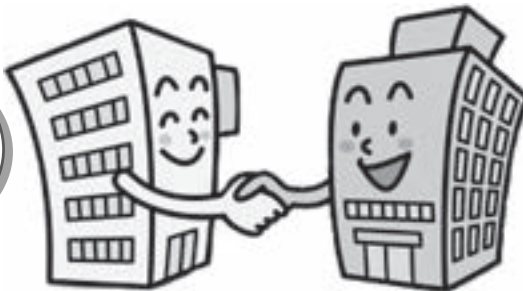
今では絶滅危惧種

オミナエシは沖縄を除く日本全土と中国、シベリアに分布し、大陸との繋がりを連想させる植物で、明るい草原に生えています。近年草原が手入れされなくなったことや開発により全国的に姿を消しつつあり、レッドデータブック富山2012でも絶滅危惧Ⅱ類にランクされています。

花をススキの穂やキキョウなどと生けると秋の七草の風情が楽しめますが、生けた後の水には悪臭があります。

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。



since 1987

企業間の出向・移籍の専門機関

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
最新の情報を日々更新しています

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

会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更

公益財団法人 オイスカ富山県支部

会長 久和 進 (前:新木富士雄)

大阪電機商事株式会社

取締役社長 山本利太郎 (前:山本倫郎)

株式会社 オオツカ

代表取締役 大塚 智成 (前:大塚博道)

株式会社 OSCAR J. J

代表取締役社長 水嶋 智仁 (前:藤谷和彦)

株式会社 カシイ

取締役社長 大森 義雅 (前:窪木佳昭)

関西電力株式会社 北陸支社

理事 支社長 多田 隆司 (前:大久保昌利)

株式会社 KEC

代表取締役社長 宮下 敏雄 (前:津川 淳)

コーセル株式会社

代表取締役社長 谷川 正人 (前:福村恵一)

佐藤鉄工株式会社

代表取締役社長 藤田 泰 (前:関口啓司)

株式会社 新日軽北陸

取締役社長 関塚 英樹 (前:丹澤信一)

高岡ケーブルネットワーク株式会社

代表取締役社長 綿貫 勝介 (前:石丸昌之)

中越パルプ工業株式会社

常務取締役 楠原 勝市 (前:植松 久)

堤商事株式会社

代表取締役社長 谷内 正立 (前:川合 哲)

富山県中小企業団体中央会

会長 高田 順一 (前:黒田輝夫)

豊商運輸株式会社

代表取締役社長 島田 誠 (前:高橋尚夫)

ナチ精工株式会社

代表取締役社長 田村 真史 (前:高田哲彦)

株式会社 ナチ日本海ベアリング

代表取締役 水野 利光 (前:広瀬秀一)

株式会社 ナチ北陸

代表取締役社長 藤井 淳 (前:西島 寛)

西日本電信電話株式会社 富山支店

支店長 花川 靖司 (前:山本泰三)

日新火災海上保険株式会社 富山サービス支店

支店長 中村 元彦 (前:石村幸弘)

日本海シーライン開発株式会社 (ホテルグランミラージュ)

代表取締役会長 石崎 由則 (前:瀬川弘一)

日本海石油株式会社

取締役社長 長田 篤 (前:瀬藤 真)

日本高周波鋼業株式会社 富山製造所

取締役製造所長 堀川 健一 (前:村田敬一)

富士ゼロックスマニュファクチャリング株式会社 富山事業所

事業所長 田外 太 (前:乾 信彦)

北銀ソフトウェア株式会社

取締役社長 福永 豊 (前:石黒達郎)

株式会社 ホクタテ

代表取締役社長 西田 隆文 (前:酒井正秋)

北電産業株式会社

代表取締役社長 堀田 正之 (前:塩谷敏文)

北電テクノサービス株式会社

取締役社長 水野 弘一 (前:長谷川俊行)

北陸電機製造株式会社

代表取締役社長 松本 重夫 (前:鷹西賢一)

一般財団法人 北陸電気保安協会

理事長 長谷川俊行 (前:村田幸平)

株式会社 ホテルニューオータニ高岡

代表取締役社長 吉田 雅弘 (前:藤木正和)

株式会社 陽進堂

代表取締役社長 北村 博樹 (前:下村健三)

■ 役職位の変更

ウッドリンク株式会社

代表取締役副会長 原野 哲雄 (前:代表取締役社長)

金森産業株式会社

代表取締役会長 金森 米男 (前:代表取締役社長)

川田建設株式会社 北陸支店

執行役員支店長 田上 弘玄 (前:支店長)

株式会社 スリー・ティ

代表取締役会長 江尻 昭 (前:代表取締役社長)

タカギセイコー株式会社

取締役相談役 笠井 千秋 (前:代表取締役会長)

西村運輸株式会社

代表取締役社長 西村 秀行 (前:代表取締役専務)

リードケミカル株式会社

代表取締役会長 森 政雄 (前:代表取締役社長)

■ 支店名の変更

日新火災海上保険株式会社 富山サービス支店 (旧:富山支店)

■ 所在地変更

株式会社 富山サンダーバズベースボールクラブ

高岡市早川383-10 立山エーエル会館

日本生命保険相互会社 富山支社

富山市総曲輪1-7-15 日本生命富山総曲輪ビル8階

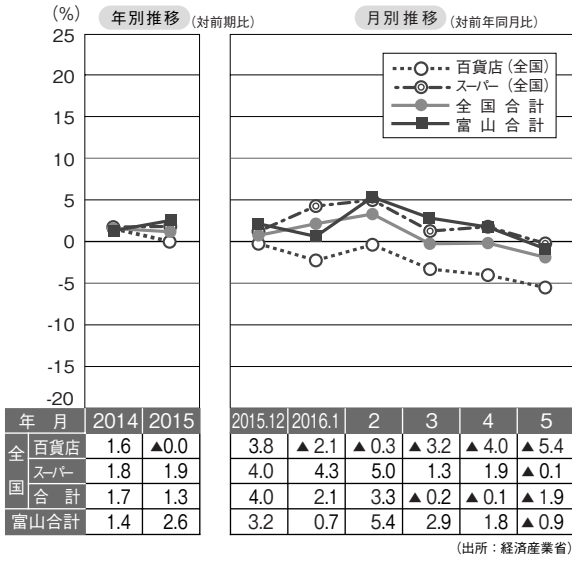
社会福祉法人 わかば福祉会

富山市堀川町455

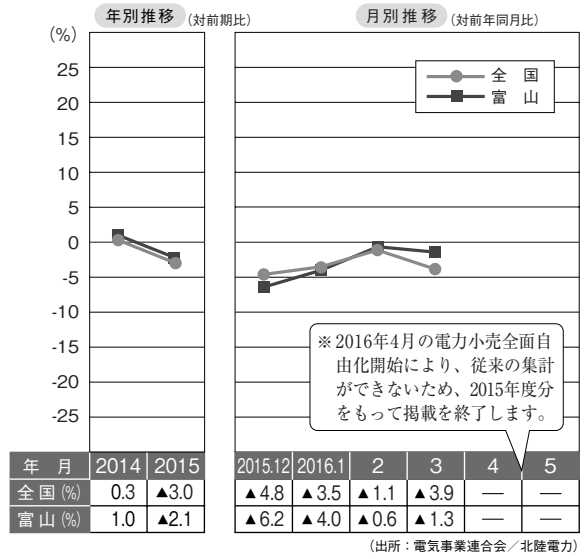


景況指標

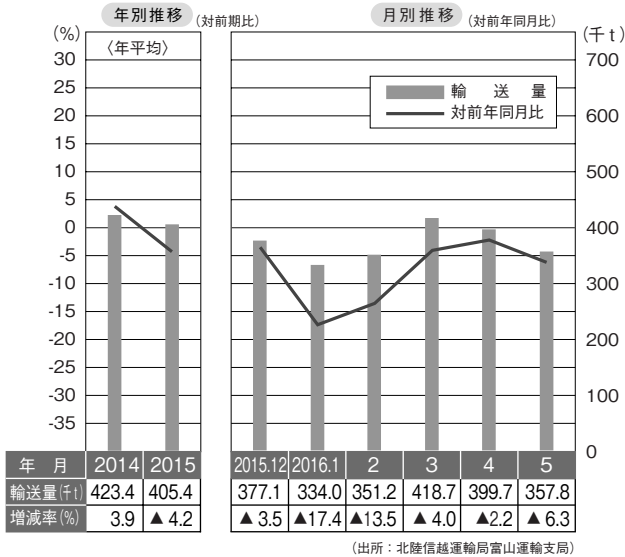
■百貨店・主要スーパーの売上高



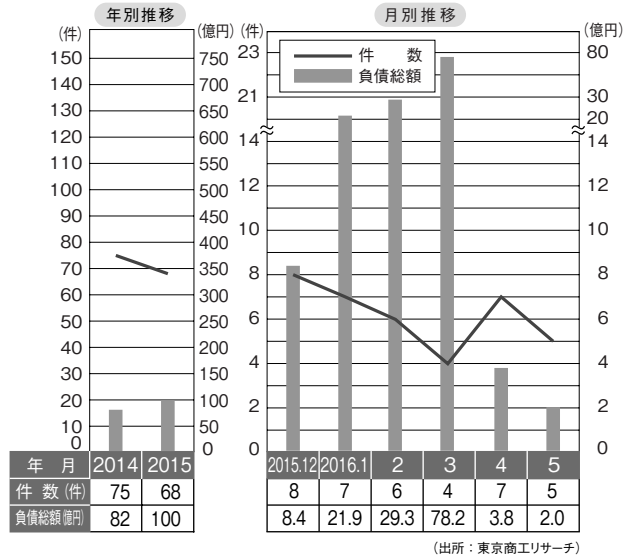
■大口電力消費量(製造業計)



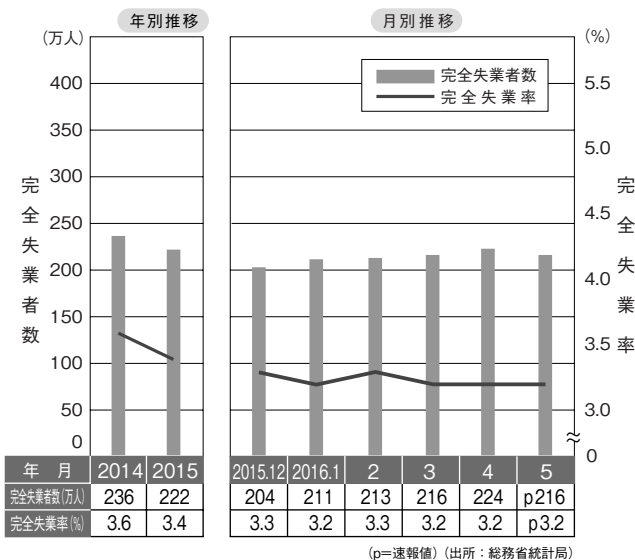
■一般貨物自動車輸送量(富山県内)



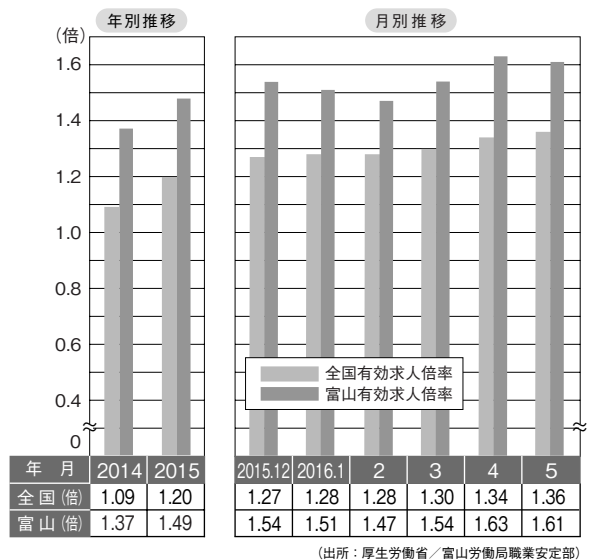
■企業倒産(富山県内)(件数と負債総額)



■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)



お知らせ

富山地区会員懇談会

9月9日(金) 17時～19時30分

場 所： 富山第一ホテル
(富山市桜木町10番10号 電話 (076) 442-4411)

17:00～18:15 **講演会** 3階「白鳳」
テーマ：「県政について(仮)」
講師：富山県知事 石井 隆一 氏

18:20～19:30 **懇親会** 3階「天平」

事業予定

2016年 8月16日～10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
会 議	8月19日(金)	16:30～17:30	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山経協・研修室A
	8月25日(木)	16:00～17:45	環境委員会「定例委員会」	環 境	富山経協・研修室A
	8月26日(金)	15:30～17:45	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A
	8月30日(火)	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
	9月 9日(金)	17:00～19:30	富山地区会員懇談会 (上記お知らせ参照)		富山第一ホテル
	9月16日(金)	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
	9月24日(土)	8:24～	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	呉羽カントリー
	9月25日(日)	10:00～14:00	婚活支援イベント	総務交流	日本海ガスショールーム
会 員 交 流	10月28日(金)	14:00～16:00	教育委員会「教育制度見学会」	教 育	富山トヨタ自動車(株)
	10月12日(水)～13日(木)		品質管理委員会「県外企業見学研修会」	品質管理	オムロン草津工場、島津製作所
講 座 ・ セ ミ ナ ー	8月23日(火)～24日(水)	9:00～16:30	ものづくりと現場改善実践セミナー	品質管理	富山県農業総合研修所
	8月24日(水)	9:30～16:30	女性社員活躍セミナー		富山商工会議所ビル
	8月26日(金)	9:30～16:30	経理基礎・管理会計基礎講座	教 育	富山商工会議所ビル
	8月23日(火) 9月15日・29日(木) 10月6日・20日・27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A
	9月6日(火)・7日(水)	9:00～17:00	ヒューマンエラー対策講座<実践編>	教 育	富山商工会議所ビル
	9月8日(木)・9日(金)	9:00～18:00	ISO14001:2015年版対応 内部監査員養成講座	環 境	富山県農業総合研修所
	9月12日(月)・13日(火) 10月14日(金)	13:30～17:00	管理職マネジメント研修	教 育	富山県農業総合研修所
	9月15日(木)	9:00～17:00	ISO9001:2015年版改定まるわかり講座	品質管理	富山商工会議所ビル
	9月21日(水)	13:30～16:00	労働法実務講座<第2回>	人事・労務政策	富山県民会館
	9月27日(火)	13:30～16:30	改善力養成セミナー<業務改善・基礎編>	教 育	富山商工会議所ビル
	10月4日(火)・5日(水)	9:30～16:30	係長・主任実践コース<第1回>	教 育	富山商工会議所ビル
	10月7日(金)	9:00～17:00	ヒューマンエラー対策講座<応用編>	品質管理	富山県農業総合研修所
	10月12日・19日・26日(水)	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A
	10月13日(木)	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(火)	10:00～16:30	人事・労務管理セミナー<第2回>	人事・労務政策	富山経協・研修室A
10月19日(水)	9:30～16:30	事務・間接部門の効果的な業務改善の進め方	教 育	富山商工会議所ビル	

「富山経協」vol.827

2016年(平成28年)8月号
2016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