

富山経協



ウツボグサの花 (解説・20ページ)

CONTENTS

- 2 会長就任のご挨拶
- 3 理事就任のご挨拶、新委員長の紹介
- 3 理事会 (報告)
- 4 第71回定時総会 (報告)
- 6 講演会 (要旨)
- 8 座談会 (要旨)
- 10 TOP INTERVIEW
津根精機 津根良史社長
- 12 調査報告
2016年春季賃金改定状況調査<最終集計>
- 14 事業活動報告
- 14 委員会活動
- 16 講座・セミナー
- 16 参加者NOTES
- 20 新会員の紹介、会員の動き
- 21 景況指標
- 22 おしらせ・事業予定



会長就任のご挨拶

一般社団法人 富山県経営者協会

会長 金岡 克己

この度、稲垣会長の後を受け、理事会のご推挙により会長に就任した金岡克己でございます。全くの力不足ではございますが、よろしくお願い申し上げます。

富山県経営者協会の発足は1947年(昭和22年)1月。来年、設立70年を迎えます。この間、多くの先達、会員企業の皆さまの真摯なご努力により、本年4月1日の会員数は475社を数え、富山県を代表する経済団体となりました。富山県の人口規模、経済規模に比し、その会員数、活動内容、情報発信など、全国水準を超える有力な存在と理解しております。

経営者協会の元々は、日本経営者団体連盟に連なるものと聞いております。旧日経連は、労働問題の経営者側代表として、数々の統計資料、提言を発表するなど、戦後の経済発展に大きな役割を果たし、2002年、日本経済団体連合会に統合されました。この流れを受け、富山県経営者協会は、長年「企業と人」にフォーカスを当て、活動を続けてまいりました。

経営の三要素は、人、物、金といわれます。グローバル化の進展に伴い、世界的なデフレ傾向が強まる現在、我が国の金利は歴史的な低水準にあります。また、少子高齢化が現実となる中、当協会が一貫して目指してきた人と経営との関わりの追求は、ますますその重要性を増しているものと考えます。とりわけ、経営者のみならず、企業人全体を対象とした多くの事業、講座・セミナーを開催し、年間7,000名を超える皆さまにご参加いただいていることは、大きな貢献であり財産といえましょう。

私は仕事の関係で、日本の様々な地域の企業とお付き合いする機会に恵まれてきました。その客観的な視点で富山県を眺めると、極めて魅力的な土地柄と思います。

立山連峰、黒部峡谷、神秘の海富山湾に代表される彩り豊かな自然、水、食材。売薬の伝統、売薬資本を活かした電力、豊富な電力を基盤とした大きな産業集積。五箇山合掌造り集落、おわら風の盆、万葉集ゆかりの地などの文化遺産。そして、忍耐強い中にも進取の気性を秘めた県民性。高い学力を有する学生群、全国トップクラスの女性就業率。他県を凌ぐ数多くのプラス要素を即座に挙げる事ができます。

唯一の懸念は、恵まれているが故か、このポテンシャルを自覚し、積極的に地域を開放し発展させていくという意欲に欠ける嫌いがあることでしょうか。

ビジネスマンの人気 No.1を誇る戦国武将は織田信長です。実力主義、合理主義を徹底的に貫く姿勢は、周囲を畏れさせると同時に、時代を画する風雲児でした。残念ながら、現代に織田信長は存在しません。従って、成果を上げるには、将来にとり重要で、なおかつ、人々の関心の高い旬の話題に重点を置き、実行していくことが大切と思います。

具体的には、地方創生、女性活躍、そして富山県に特徴的な新幹線効果の持続などです。皆さまのお力をお借りし、会員企業の皆さまの成長、富山県の発展に些かなりとも貢献したいと考えております。引き続きのご指導、ご鞭撻をお願い申し上げます。

(株式会社インテック 取締役会長)



理事就任のご挨拶

伏木海陸運送株式会社
代表取締役社長

針山 健二

このたび図らずも当協会の理事に選任いただき、誠に光栄に存じます。改めて、その責任の重さに身の引き締まる思いでございます。

我が国経済は、金融緩和政策の継続を背景に企業収益や雇用・所得環境が改善し、緩やかな回復基調となりましたが、中国や新興国の経済成長の減速や年初からの円高傾向等、先行き不透明な状況で推移いたしました。

このような環境下、富山県においても企業収益の改善が続く中で、設備投資の増加や地方創生を含む各種政策に取り組んでおります。加えて北陸新幹線の開業から1年経過し、交流人口や観光客の増加等経済波及効果も出てきております。

当協会としても、各企業間の相互連携をさらに深め、「ものづくり」や「安全安心」等の富山の魅力を発信し、地域の活性化・企業誘致・産業基盤の強化を進めていく良い機会と考えております。

皆様方のご指導・ご協力を頂戴いたしながら、微力ではありますが金岡新会長を補佐し、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所存でございますので何卒よろしくお願い申し上げます。

針山理事 1945年生まれ。1968年富山大学経済学部を卒業後、伏木海陸運送(株)入社。営業部長などを歴任し、2006年常務、2008年代表取締役専務、2009年代表取締役副社長、2010年9月から代表取締役社長。

新委員長の紹介

教育委員会

株式会社 ピア 代表取締役

松原 隆光



理事会

■ 4月度

4月21日(木)17時から、稲垣会長はじめ副会長6名と監事3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71回定時総会付議案件の、2015年度事業ならびに収支、公益目的支出計画実績、②2016年度予算案について審議し、承認された。



会長・理事人事について、稲垣会長より代表理事会長辞任の申し出があり、審議の結果、後任代表理事会長に金岡現副会長が選出され、5月23日の定時総会において就任となる。また、会員への一層のサービス強化をねらいに、伏木海陸運送(株)代表取締役社長の針山健二氏を新理事とする人事案が承認され、総会に諮ることが決まった。金岡副会長が兼務の教育委員会委員長には新しく(株)ピア代表取締役の松原現副委員長が就任する人事を決定した。

■ 5月度

5月23日(月)16時から5月度理事会を、理事11名中10名、監事4名中4名が出席して、富山国際会議場2階会議室で開催した。

①相談役人事、②新会員入会について審議し、全員異議なく満場一致で承認された。

第71回 定時総会

一般社団法人富山県経営者協会 第71回 定時総会



一般社団法人富山県経営者協会の第71回定時総会は5月23日(月)、富山国際会議場2階会議室で、会員総数475社中、出席161社、委任状27社、議決権行使201社により開催した。

開会に先立ち、4月21日(木)に開催された理事会において、稲垣前会長が総会議案審議前をもって辞任し金岡新会長が就任する人事案が審議の上承認されたことを報告し、満場一致で承認された。

定刻に至り、開会を宣言し、本定時総会が定足に達しており成立している旨を告げ、定款第15条により金岡会長が議長となり、7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。

議事に先立ち金岡会長より、昨年総会以降の叙勲、褒章受章者の3名が紹介された。



議事

第1号議案 定款一部改訂の件

定款第19条(役員の設置)第2項に相談役1名を追加する。第20条(役員の選任)第2項に相談役を追加し、相談役は会長経験者の中から選定する。第27条(権限)第3項に相談役を追加する。附則1項から4項までの全文を削除する。

以上定款の一部改訂について異議なく満場一致で承認された。

第2号議案 2015年度事業報告の件

定時総会は、5月25日に開催し、総会后「人口減少に、地域・企業はどう対応するのか」をテーマに講演会、座談会、懇親会を行った。9月4日に理事選任の件で臨時総

会を開催した。理事会は書面理事会を含め7回開催した。事業推進機関会議は、3月4日に幹事会を開催した。会員懇談会は、7月に西部地区、9月に富山地区、11月に東部地区と3回開催した。広報調査活動は、機関誌を7回発行した。定期調査は6件、経営課題調査は2件実施した。以上の活動により、事業への参加者数は7,044人となった。

第3号議案 2015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 108,133,612円

経常費用計	106,149,059円
経常増減額	1,984,553円
経常外増減の部	
経常外収益	0円
経常外費用	0円
経常外増減額	0円
一般正味財産増減額	1,984,553円
正味財産期末残高	155,869,563円
・貸借対照表	
資産の部	
流動資産	122,951,678円
固定資産	44,352,065円
資産合計	167,303,743円

負債の部

流動負債	7,663,180円
固定負債	3,771,000円
負債合計	11,434,180円

資産合計から負債合計を引いた正味財産合計は155,869,563円となった。

第4号議案 公益目的支出計画

実施報告の件

公益目的財産額の確定額171,314,841円を19年間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△7,489,807円となった。

第3号議案に関し、監事の金岡純二氏（富山第一銀行取締役会長）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5号議案 2016年度事業計画

(案) 審議の件

日本経済は円高・株安等により一部の業種に弱さは見られるものの、緩やかな回復基調が続いているが、国内消費が力強さを欠くなか、中国をはじめとするアジア新興国や資源国の景気の下振れなど、先行きは決して予断を許さない状況にある。また急激に進行する「少子高齢化と人口減少」は、日本経済を縮小均衡に陥らせ、働き手の減少が続けば、産業自体の衰退につながりかねない。

デフレからの脱却と持続的な経済成長を確実なものにするため、経済の好循環の実現と成長機会を創出する取り組みを継続していくことが喫緊の重要課題であり、人口減少対策には現状をしっかりと認識し、政府と企業、そして国民一人ひとりが一丸となって取り組んでいかなければならない。

このことを確実にするため、政府として、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2016年度の事業活動を以下のとおり行う。

1. 労使一体となった企業活動が企業の存続と雇用につながる。先の見えない企業環境下での他社の取り組み・仕掛け、行政の人材採用・育成、女性の活躍、海外展開等の支援制度についての情報提供活動を進めていく。
2. 企業の繁栄の源泉は「現場力」であり、それを支える「人材力」

である。企業の実情に適合し、そこで働く人がより働きがいを感じ、自ら能力を向上し、労働生産性を高め、定着する企業風土の構築につながる活動を強化する。

3. 連携強化により活動の幅を広げる。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場である各委員会活動への責任者の参画を促進する。

第6号議案 2016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 101,240,900円

経常費用計 107,635,500円

経常増減額計 △6,394,600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

△6,394,600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7号議案 理事選任の件

<理事候補者>

針山 健二 伏木海陸運送(株)

代表取締役社長

以上異議なく満場一致で承認された。

閉 会

以上をもって、総会の議案はすべて異議なく満場一致で承認・決定され、15時55分第71回定時総会を終了した。

講演会・座談会

総会終了後、富山国際会議場3階大ホールで、明治大学政治経済学部教授 加藤久和氏から「労働生産性を上げる働き方改革」と題して講演いただき、その後パネラーとして、日本労働組合総連合会富山県連合会会長 尾谷康弘氏、稲垣当協会相談役、コーディネーターを高岡法科大学副学長 豊本治氏が務め、座談会を行った。



講演会(要旨)

「労働生産性を上げる働き方改革」

明治大学
政治経済学部 教授 加藤 久和 氏

I 労働市場はどうなっているのか？—マクロの視点から

日本は人口減少、少子高齢化が進み、働き手である若い人が今後急速に減少していきます。単に労働力人口だけではなく、生産性に様々な影響があるのではないかと心配されます。

2030年の就業者数の将来推計があります。卸売・小売業が徐々に減り、一方で医療・介護分野の人たちが増えていくこととなります。ということはマクロで見ると、日本の生産性を高めるためには、この医療や介護に従事する人たちの生産性をどうやって上げていくかということが大きな課題になると考えられます。

今後、労働力人口が減り、さらに働く場所となる産業構造が変わっていくことが見えてきます。

II 労働生産性を考える

労働生産性の向上は効率性の改善とも呼べ、企業利益の拡大と同時に、従業員の賃金の上昇という、両方に便益をもたらします。その結果、国自体が豊かになるので、今後、効率性を高めていく、生産性を改善していくことは不可避な問題です。同時に日本は労働力人口が減っていくので、人を増

やして富を蓄積するやり方は難しくなります。

<成長会計と全要素生産性>

一般的に使われる「労働生産性」は労働者1人当たりの付加価値。経済学でよく使われる「全要素生産性」は、所得の増加分から、働き手や資本ストックの増加分を除いた、いわゆる技術の進歩や、新しい手法の取り入れといった、生産性の上昇を大きく評価します。日本の経済にとって大事なものは、実は「全要素生産性」です。

経済産業省の調査結果によると、生産性が高い企業は、グローバル化をしていたり、R&Dの集約度が高い、情報化投資をしているところということが分かります。日本でもこういったことを進めていかなければいけません。

<生産性を上げるには>

若い人が多い国ほど、生産性が高い傾向があります。若い人ほど様々な形で創造性に優れている。先ほど情報化投資をすれば生産性が高まるとありましたが、若い人ほどその情報化を積極的に受け入れて活用しようとしている。

そうなってくると、日本は大丈夫かという話になります。これから日本が経済成長を遂げていくた

めには生産性が重要ですが、高齢化した国は生産性が伸びないというジレンマに陥る心配があります。

また、人の数が多ければ多いほど生産性が伸びるという計測結果もあります。新しい仕事の仕方を発明する人、イノベーターは、人の数が多い分たくさん出てくるだろうと言われています。

では、若い人たち、情報化投資、こういったものを組み合わせて、どのように生産性を高めていけばいいのか。最近言われるのがインダストリー4.0という、中には第4次産業革命と称している方もいます。IT技術と様々な製造現場を絡めて、新しい形でのものづくりを進めていく提案もあります。

<生産性上昇の事例>

介護現場で、見守りセンサーを付けることによって介護者の労働時間を削減できる、あるいは排泄支援機器を使うことによって効率性が上がる、このような仕組みを続けることによって31%ぐらいの労働時間の効率化を図れるという試算があります。

これは介護の人手不足、低賃金を解決していく1つの事例ですけれども、このような形で生産性を高めていくことが大事です。

Ⅲ 地域活性化と生産性

都市部と地方部では、生産性は明らかに都市部の方が高い。人口密度が高いところほど労働生産性が高いという結果が出ております。

生産性を高めるためには若い人も必要なのですが、密度を集積して生産性を高めることもできます。ということは、都市のつくり方も考えていかなければいけません。

生産性と、都市や国土のあり方、人口密度を総合していきまると、コンパクトなまちづくりをして、そこに人を集め、高度なサービス業をつくっていく。特に情報化投資やI o Tなどを導入することが生産性を高めることにつながります。コンパクトシティと生産性も考えていく必要があります。

Ⅳ 多様な人材活用とその課題

<女性の労働市場への進出>

25年前と比較すると、女性の働き手は増えています。働く率は高くなっていますが、それはほとんど非正規で増えています。

実は、女性労働がたくさん入った産業ほど生産性が低いという関係も見えてとれます。元々生産性の低い職場に入ったのかもしれませんが、非正規のため低いということもあるかもしれません。非正規で働ける質の高い女性の働き方を考えていく必要もあるかもしれません。賃金そのものが労働力の質に依存するとするならば、女性にもっと非正規から正規になっていただくと同時に、女性労働の質を高めていくということも重要なことかと考えます。

<高齢者の活用と若年労働>

高齢者に労働参加してもらうという話が出ると、若者の就業が減るんじゃないかという議論もありますが、私の計算ではそんなことはなくて、高齢者を確保できる時期は、若者も雇用環境は良くなっ

ています。しかし、人件費が一定だとすると、中には高齢者を活用し、若者にお金が回らないという問題も解決しなければいけません。

<外国人の活用と課題>

海外から人を入れることは難しいのですが、やっていかなければいけません。最近、人手不足もあって、建設業やサービス業などに技能実習生が入っていますが、生産性を高めていくためには今後、高度な人材を海外から受け入れていかなければいけない。そこには様々に難しい問題もあるように思われます。

Ⅴ 雇用システムと改革の方向性

<日本型雇用慣行とその課題>

生産性を高めていく時に問題となるのが、終身雇用や定年制をはじめとする日本型の雇用慣行とされています。終身雇用の中で企業特殊技能しか培えていない高齢者を活用する際、一般社会に通用する力をどうつけてもらうか。転職市場の未発達もネックとなる。それから年功序列、職能給が外部から人を入れることを難しくしていく。

そして、ぜひ考えなければいけないのが新卒一括採用。卒業時につまずくと再チャレンジが難しい。女性でもいったん労働市場から出て再び戻る時に、元の、あるいはさらに高いところに就職するのが難しい。海外からの人材を入れることに対しても非常に難しい。このようなことを考えていかないといけないかと思えます。

<その他の検討すべき課題>

今後考えていかなければいけないのが、同一労働同一賃金。オランダでは正社員の賃金を少し下げ、その分を非正規の方に加えるということをやっています。そうすると正社員が難しい状況に陥るかもしれないが、これが厳しければ生産性を上げなければいけない

ということになります。

そして、日本の場合には長時間労働、ゼネラリストが優遇されますが、果たしてゼネラリストの生産性が高いのかという問題。

残業代ゼロ法案は、私は大きな間違いだと思っていますが、高度なプロフェッショナルな仕事をしている人に対しては、もう少し自由を。生産性を高めるためには成果主義もある程度の層の人たちにはもっと入れていくべきだろうと思います。

個人的にはフレキシキュリティがこれからは重要だと思います。フレキシビリティとセキュリティを合わせた言葉です。北欧では、不況で企業が倒産しても助けず、失業者に対する手厚い給付と教育訓練をして再就職を促す。つまり産業や企業の新陳代謝を図って、生産性を高める。これも1つの政策なのかなと考えます。

おわりに

「1億総活躍」と言われ、今後、労働力人口が不足していく中で生産性を高めていかなければいけません。自分たちの分の中で頑張っていくことが必要と思いますが、正規・非正規の待遇の差の是正、非正規の働き方の質を改善していくこと、同一労働同一賃金への対応も必要です。

さらに、女性の活躍のためだけでなく、様々な形で就業環境を整えることにより、自分たちのライフサイクルに合った働き方をし、プライドを持って働けるような環境を作っていかなければ、生産性を高めるのは難しい。

次世代に豊かな社会をバトンタッチしていくためには、生産性を高めていく、効率性を高めていく、そして多くの働き手を作っていくことが要求されています。

座談会(要旨)

明治大学 政治経済学部 教授 加藤 久和氏
日本労働組合総連合会 富山県連合会 会長 尾谷 康弘氏
(一社)富山県経営者協会 相談役 稲垣 晴彦氏
北陸コカ・コーラボトリング株式会社 代表取締役社長 豊本 治氏
[コーディネーター] 高岡法科大学 副学長



◆**豊本** ただ今の講演を受け、労働力人口の減少が地域や企業にもたらす問題点・課題、それを克服する方法や取り組みについて、企業経営の立場から、そして労働側としてのご意見等をお話いただきたいと思います。

◆**稲垣** まず、実現したい姿についての私見ですが、国や地域が発展するとは、国力の充実であったり、国民の消費生活が充実していたり、人々が働きがいを持って生き生きと生活している、そういう社会を実現していくことが大切だと思います。

ただ、このところデフレが20年ぐらい続き、加えて消費者ニーズの多様化が生産性をかなり低下させ、企業経営も圧迫してきました。働く人たちも消費者ですから、賃金の分配や付加価値の分配という意味ではね返ってきている。こういったものが今、日本の中でも格差社会を生みつつあるんじゃないかなと思います。

先ほど人口密度と労働生産性の話がありましたが、地方の場合は小規模な企業が多く、労働生産性を高めるためには、小規模企業の統合による中規模化は避けて通れないと私は思っています。

そしてもう1つは、付加価値をどう高めていくのか。今までデフレ社会で、経営者自体が付加価値が下がるという前程で経営を行ってきて、コストを下げる意識が非常に強かったわけです。何とかデ

フレを脱却して付加価値を高め、そして労働分配率もそれなりにきちんとキープして、働いている人々たちに対する分配をやっていく。そういう循環を作っていかなければいけないと思います。

◆**尾谷** 人手不足、労働生産性、人口減の課題に対しては多々申し上げることがありますが、1つは不安定雇用の削減と正規雇用への転換。2つ目が県内のものづくり産業を生かす高卒就職者数の拡大。3つ目に新卒者の県外流出を止めて、県内生活の優位性を周知すること。4つ目に、高校、大学で働くとはどういうことかについての教育を徹底したらどうかということでもあります。

まずやらなければいけないことは、20代の男女が結婚でき、出産、子育てがしやすい環境を整えること。非正規で働く人たちがこの20年で倍に膨らんでおります。正規を希望する人はもちろんのこと、非正規雇用の人たちを正規へと転換していくことが大事です。そして、収入の安定や雇用の安定、社会保障制度の加入など、労働条件が維持向上されれば労働者にとって生活の安定、安心感が得られるはずですので、必然的にその雇用によって働く側として企業への帰属意識が高まり、労働者本人のモチベーションアップとなって労働生産性の向上につながるというふうに考えます。

その中で連合としましては、高

校や大学で、働くとはどういうことかを教えて、富山県で働いて生活できるレベルが高いという優位性を伝えながら、地元へ貢献していければと考えております。

◆**加藤** 労働力人口が減少していく中で、一番大事なのは多様な生き方を承認する社会を作っていくことだと思います。そこでは多くの女性が働き、高齢者が働ける社会ができ上がっているだろうと考えます。

格差について、日本は先進国の中でも格差は相当大きい国の1つになっております。正規、非正規の差は単に働き方、現段階の所得だけでなく、生き方全体に対して大きな差を作ります。年金にしても医療にしても、現役時代の格差は、引退後の格差にもつながるわけですから。社会保障制度を考えていかなければいけません。

それと同時に、自社で企業が大きくなれないのであれば、ネットワーク、つまり地元での付き合いを大事にしていった中で、お互いにやれることを補完し合っていくというのが1つのやり方なのかなと思います。

◆**豊本** 次に、先ほどの加藤先生のお話にもありましたように、人口集積の高いところは労働生産性が高まるということですので、富山県もやはり人口を増やしていかなければならない。尾谷さんから、特に新卒者の県外流出という問題提起がありました。

◆**稲垣** 20代前半の女性が県外流出している割合が非常に高いですよ。働きがいであったり、生活の充実、多様な文化を楽しめるかどうかというところが問題のような気がします。

働きがいを求める中で、例えば自社ブランドや最終商品を作る様々な企画など、どちらかという付加価値の高い仕事を求めていくためにも、やはり企業がそれなりに統合されることが大切なんじゃないかなと思います。

◆**尾谷** 富山県の住み良さ、働いて富山県の方が得だということがあります。高校や大学で、その優位性や富山県に産業がたくさんあることを教えながら、地元での就職や進学につなげる。

そこで、地方創成でも言っている出生率1.8をどうするのか。女性が地元で働くとか、若い時でも富山県は楽しいとか、そんなことを経営者も労働界も行政も互いに話し合いながら地道に改善していくことが必要だと思います。

◆**加藤** 高学歴化が進む若い女性がいられるような街づくりはすごく大事だと思っていて、そういう女性がやりたいと思う仕事をどれだけ作っていくのか。例えば、IoT関係、クリエイティブな仕事、グローバル化、それは企業の大小ではなくて、やはり女性

にとってやってみたいという仕事があれば、外へ出て行くことはないんじゃないかと思います。

◆**豊本** 残りの時間を使って、本日のテーマである労働生産性を上げる働き方改革について。労働力不足の対応として女性あるいは高齢者の活躍、外国人労働者の活用について議論したいと思います。

◆**稲垣** 労働力不足はある意味では、働き方や、企業と被雇用者の関係を考えるいいチャンスだと思います。それぞれの企業が働き方を考え、制度も考えて、さらに効果を高めていく働き方をどう作っていくのか。個々の企業で、あるいは合同して、そういった問題を解決していく機会ではないかと思います。もう1つ、そろそろ富山県だけじゃなくて、北陸3県という広域の連携も考えてみる時代に入ってきているのかなという感じがいたします。

◆**尾谷** 女性が働き続けられる社会や職場環境の整備がまず大事だと思います。富山市の例で、駅前に通勤の際に子供を預けられる保育所を創設されておりまして、市の保育所は子供が急病になった時に市役所職員が親の代わりに病院へ連れていく制度を立ち上げております。こういったことが他の地域でもできるよう、行政はもちろん経済界も話し合って、富山市に

良い例があるかと思います。

◆**加藤** お二人からのお話は本当にその通りだと思います。労働力不足はチャンスだと思います。ただ、チャンスを生かせないと難しいところを、どうやって社会保障制度がカバーしていくかという問題だろうと思います。

それから女性と高齢者、もう1つ、海外の人材に選ばれる国にならないといけないんだらうと。つまり雇用形態、雇用慣行を意識していかなければいけません。

また、女性が働ける社会は、それだけ多様な価値観とか生き方を実現できる社会でもあるので、ぜひ北陸、特に富山がそういった発祥の地になって、日本全体の労働力不足解消の1つの模範的な地域になっていただければいいなというふうに考えております。

◆**豊本** 富山がモデルになって労働力不足解消の地になればいいというご意見でございました。1時間にわたって労働生産性を上げる働き方、人口・労働力不足に対して富山県として、富山県の企業として、あるいは労働組合としてどう対処すべきかということから始まりまして、いろんな分野にわたって討論をさせていただきました。ありがとうございました。

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。開会に先立ち、金岡会長から新会員の（公財）オイスカ富山県支部、黒田化学(株)、(株)上智、第一レンタル(株)、野村證券(株)富山支店、(株)宝来、北越商工(株)、北銀リース(株)、山辺事務機(株)、吉沢運送(株)の各社が紹介された。

金岡会長の挨拶、石井知事の祝辞の後、武内副会長の発声で乾杯を行った。針山新理事が中締めを行い終了した。



金岡会長



石井知事



武内副会長



針山新理事



金属切断機で世界へ浸透 挑戦の社風で迎える 創業100周年

津根精機株式会社
代表取締役社長

津根 良史 氏



丸鋸切断機は国内シェアトップクラスです。会社の沿革を教えてください。

祖父の津根良が1917年に「津根良商店」として乳母車を作り、全国に販売していました。戦時中は軍需工場として軸受部品などの金属加工を行うようになり、戦後は工作機械の部品を作るようになりました。

現在、メインの金属切断機とそれに付随する鋸刃などの工具類の製造に加え、油圧機器の部品加工

も続けております。

現主力商品である切断機を製造するきっかけは何だったのですか。

高度経済成長期、部品加工の仕事は増え、会社は順調に成長していたのですが、2代目である父良一は将来を見据え、下請けからの脱却を考えていました。

「ものづくりは『切る』ことから始まる」と、製造業に不可欠な「切断」に着目し1963年、2年がかりで弓鋸切断機を開発しました。大量生産の時代になると、弓鋸よ

り早く正確に切れる機械が求められるようになり、1970年に丸鋸切断機を開発しました。鋼材メーカーへの納入が増えていきました。自動車分野へ進出したのもこの頃ですか。

はい。自動車産業は金属部品が多く、切断工程が多いので、当社の丸鋸が採用されました。またニーズも多用で、当然、精度も求められます。当時提携していた海外仕様のままではマッチせず、お客様の要望を1つずつ受け止めて、愚直に改善してきたことがシェアを伸ばせた要因だと思います。

当社は鋸刃も製造しています。切断機と鋸刃の両方を作るメーカーは国内にはありません。当社は両方のノウハウを持ち、また鋸刃は消耗品なので定期的なユーザー回りの際、機械の調子やお客様の要望を伺えることも強みです。

海外でも認められています。

輸出は1970年代から台湾が最初でした。日系企業に限らず、現地の代理店を通じてローカル企業にも入っています。日本の工作機械は品質・性能とも優れており、「メイド・イン・ジャパン」のイメージが上がったのも海外展開が進んだ1つでしょう。

2005年からはアメリカを皮切りに、タイ、ドイツに現地法人を設立し、迅速なアフターサービスを提供できる体制にしました。現在、売上の約35%が海外です。

津根良史社長は2009年に兄良孝氏（現会長）から交替されました。

リーマンショックの対応をとった時期でした。現在、会長は海外、私は製造現場と、分担しています。

—まずはYesとやってみる—

切断機の具体的な使われ方は。

昔は直径100mm以下の材料が多

く、それ以上の物はバンドソーで切断していましたが、大きな材料も早く正確に切断することが求められ、丸鋸切断機も大型化しました。

15年前から鉄道レールの切断機や、鉄道車両ホイール製造用の丸鋸切断機も製造しています。鉄道レールは大きく、しかも熱処理がしてあるため切断するのに非常に苦労しましたが、開発設計担当者が3年間試行錯誤を繰り返して、開発に成功しました。

このようにお客様の要望にひたすら応えてきたことが、現在の信頼に繋がり、製鋼メーカーからの引き合いも多くなりました。

挑戦する社風ですね。

先代、先々代から受け継いできたものですね。私も若いときから「出来ん言うな！」と言われてきたので、お客様から言われたことには、まず「イエス」と言ってとにかくやってみようという姿勢が評価されているのだと思います。

お客様から「太平洋側の企業はスピーディーで、日本海側の企業はとろい。だが1つ1つの仕事がしっかりしている」と言われたことがあります。何事にも「ノー」と言わずに、知恵を出さず姿勢が次の注文に繋がります。

簡単なものは協力会社に出してもよいのですが、「難しいことは自社でやろう」と言ってきました。困難なことほど、勉強して取り組

み、自分の力、会社の現場力になります。

挑戦する姿勢を社員にどのように浸透させていますか。

時間がある時は常に現場を回って気づいたことを言っています。社員全員に同じ考えを持ってもらうのは難しいと思いますが、1割でも考えを理解して、同じ方向を向いてくれれば、会社を引っ張っていけるのではないかと感じます。

若い人達にも積極的にになって欲しいと、昨年外部のコンサルタントを入れた「次世代育成プロジェクト」を始めました。若手の3分の1程度を対象に、しつけを含めた人材教育を行い、それぞれ将来のリーダーとして育ててほしいと思います。

—お客様の要望が開発の種類—

現在、力を入れていることは。

省力化、無人化のニーズが高まっています。1970年頃から自動送り装置を搭載した無人機を作っていますが、バリ取り機や、長さ・重量の検査装置など、切断の前後の工程を組み合わせるニーズも増えてきました。一方、小さなモーターのシャフトを作る機械も納めています。これは材料をセットすれば最終工程まで一貫でやってしまうトランスファーマシンです。こうした複合加工の要求はますます増えるでしょう。

今の時代はカタログ商品をその

まま買う人はいません。技術部門の人間も営業と一緒にしてお客様の要望にどう応えるかを考えることが開発のヒントになります。時代と共にものづくりの仕方が変化します。新しいアイデアが生まれるのは現場です。

今後に向けての取り組みは。

来年の創業100周年へ向けて、婦中・入善工場を拡張しました。婦中工場では、機械が複合化、大型化しているのに合わせて、大型クレーンを導入し、レイアウトも見直しました。

新しい材料が日進月歩で出てきます。今はまだ少ないですが、カーボン、チタン、マグネシウム、ジュラルミンなど、軽量化や高強度の難削材への要望も出てくるでしょう。そうした課題に取り組んでいきたいと思っています。

座右の銘を教えてください。

「真剣に考えると知恵が出る。いい加減に考えると愚痴が出る」と自分にも社員にも言い聞かせています。時代の変化と共に、お客様のものづくりも変わっていきます。知恵を出して時代のニーズに応えていきたいと思っています。

会社概要

津根精機株式会社

創業：1917(大正6)年2月

所在地：富山市婦中町高日附852番地

資本金：3,600万円

事業内容：各種金属切断機、鋸刃研削盤、両端加工機、帯鋸刃、丸鋸刃、金属切断に付随する各種システム・装置の製造・販売

従業員数：177名(2016年6月現在)

売上：60億1,300万円(2015年9月期)

グループ会社：津根マシンツール(株)、

(株)津根ワグナー・カーバイト、

TSUNE AMERICA LLC、

TSUNE EUROPA GMBH、

TSUNE SEIKI(THAILAND)CO.,LTD.

URL：http://www.tsune.co.jp/

略歴

1958(昭和33)年10月生まれ。富山市出身。1981年日本大学理工学部卒業、日立精機(株)入社。1983年津根精機(株)へ入り、1991年取締役、1993年常務を経て、2009年9月から代表取締役社長。



2016年 春季賃金改定状況調査

県内企業の賃金改定状況〈最終集計〉

136社加重平均3,751円、改定率1.44%

当協会は、「2016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136社から寄せられた回答（全て集計可能）の改定額平均は3,751円、改定率1.44%で、昨年の最終集計結果（4,505円、1.65%）と比べると、改定額は754円減少、改定率は0.21%減少した。

業種別にみると、製造業68社の改定額平均は3,978円、改定率は1.53%で、昨年（5,313円、1.92%）と比べると、改定額は1,335円減少、改定率は0.39%減少した。一方、非製造業68社の改定額平均は3,482円、改定率は1.35%で、昨年（3,313円、1.26%）と比べると、改定額は169円増加、改定率は0.09%増加した。

改定額の分布では、「6,500円以上」が23社で最も多く、次いで「4,000円以上4,500円未満」が18社、

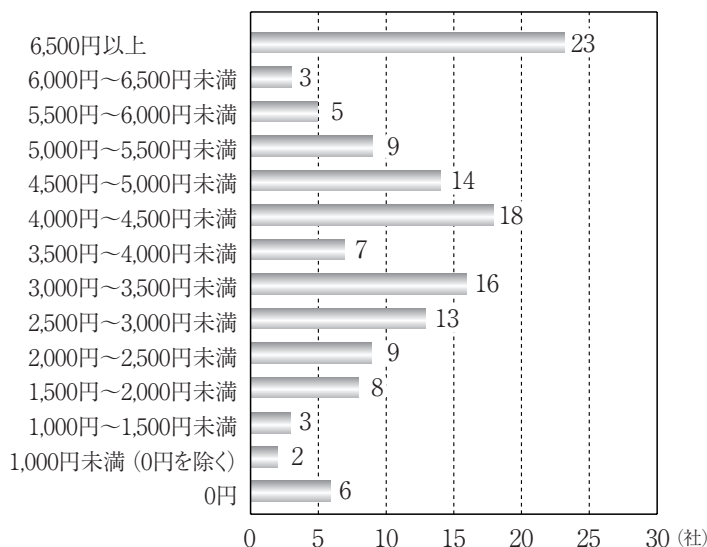
「3,000円以上3,500円未満」が16社、「4,500円以上5,000円未満」が14社であった。（図表2）

改定率の分布では、「2.4%以上」が23社で最も多く、次いで「1.4%以上1.6%未満」が19社、「1.8%以上2.0%未満」と「1.6%以上1.8%未満」がそれぞれ14社であった。（図表3）

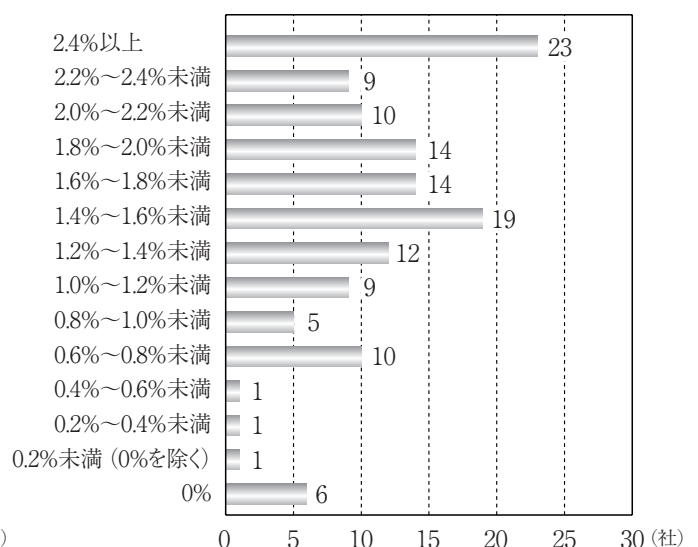
改定の実施内容では、「定期昇給のみ実施した」企業が50社で最も多く、次いで「定期昇給とベースアップを実施した」企業が48社、「定昇制度はないが昇給を実施した」企業が21社となっている。

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72社で最も多く、次いで「労使関係の安定」と「世間相場」がそれぞれ24社となっている。

（図表2）賃金改定額の分布



（図表3）改定率の分布



(表1) 2016年 春季賃金改定状況調査結果(加重平均)

[最終集計-2016年6月3日]

(一社)富山県経営者協会

	2016年			2015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	3,167	1.39	2	1,785	0.75
	織 維	3	5,520	1.95	2	6,601	2.16
	木材・パルプ・紙	5	4,119	1.55	5	4,244	1.59
	印 刷	3	3,061	1.41	3	2,800	1.31
	化 学	13	4,369	1.57	8	7,208	2.46
	プラスチック・ゴム	7	3,898	1.59	7	3,690	1.43
	鉄鋼・非鉄金属	3	4,195	1.52	3	3,765	0.72
	金 属 製 品	10	3,419	1.26	12	3,311	1.22
	汎用・生産機械器具	11	4,484	2.00	14	7,681	3.04
	電子・電気機械器具	7	4,249	1.75	5	5,005	1.91
	輸送用機械器具	3	4,767	1.89	3	4,836	1.89
	その他製造業	1	—	—	1	—	—
	製造業平均	68	3,978 (3,902)	1.53 (1.62)	65	5,313 (4,435)	1.92 (1.78)
非 製 造 業	建 設	15	5,117	1.94	14	4,034	1.57
	電 気 ・ ガ ス	2	2,777	0.98	2	2,904	1.02
	情 報 通 信	8	3,513	1.25	8	3,519	1.33
	運 輸	11	2,435	1.02	12	2,286	0.93
	卸 ・ 小 売	19	4,357	1.77	13	4,646	1.80
	金 融 ・ 保 険	0	—	—	0	—	—
	宿泊・飲食・生活関連	1	—	—	2	4,051	1.38
	学術・専門・技術サービス	5	6,165	2.25	5	4,791	1.75
	教育・医療・福祉	4	3,707	1.46	2	3,260	0.65
	サービス・その他非製造業	3	2,546	1.11	1	—	—
非製造業平均	68	3,482 (4,907)	1.35 (1.91)	59	3,313 (4,379)	1.26 (1.71)	
総 平 均	136	3,751 (4,404)	1.44 (1.77)	124	4,505 (4,408)	1.65 (1.75)	

- (注) ① 調査対象467社のうち、集計可能な回答のあった136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社だけの回答の場合は数字を伏せているが、平均には含む。

事業活動報告

2016年 4月13日～6月9日

事業名		委員会名	開催日	場所	参加者数
会 議	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	4月15日(金)	富山経協・研修室A	13名
	理事会		4月21日(木)	富山経協・研修室A	15名
	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	4月26日(火)	富山経協・研修室A	7名
	第71回定時総会		5月23日(月)	富山国際会議場	188名
	理事会		5月23日(月)	富山国際会議場	14名
	講演会・座談会・懇親会		5月23日(月)	富山国際会議場・ ANAクラウンプラザホテル富山	343名
	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	5月27日(金)	富山経協・研修室A	25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13日(水)	富山経協・研修室A	23名
	品質管理入門講座<基礎編>	品質管理	4月14日(木)・21日(木) 5月12日(木)・19日(木)	富山商工会議所ビル	56名
	営業力基礎セミナー	教 育	4月19日(火)・20日(水)	富山商工会議所ビル	37名
	管理職マネジメント研修	教 育	4月14日(木) 5月13日(金)～14日(土)	富山県農業総合研修所	26名
	ビジネス・マナー習得セミナー	教 育	5月17日(火)	富山商工会議所ビル	31名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	5月26日(木) 6月 9日(木)	富山経協・研修室A	26名
	I E手法による生産現場の改善セミナー	教 育	6月 7日(火)	富山商工会議所ビル	39名
	ISO9001:2015年版改定まるわかり講座	品質管理	6月 8日(水)	富山商工会議所ビル	41名

委員会活動

人事・労務政策委員会

幹事会

4月26日(火)、笠井委員長、布目副委員長をはじめ幹事7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と開催予定について報告し、了承された。浅野、布目副委員長が退任し、笠井委員長より中村幹事(株)リッチェル)が副委員長に指名された。

5月と8月の定例委員会について審議し、5月は5月27日(金)15:30～17:30に開催。議題は、①

「女性活躍新法」の進捗状況及び同法の対策について(講師:富山労働局光永雇用環境均等室長)、②「県による雇用推進対策—Uターン・Iターン推進—事業」について(講師:富山県商工労働部山本労働雇用課主幹)に決定した。また、6月に採用活動が解禁になることから、3月から現在までの学生の動きや学校が把握している企業の動向などについて情報交換する。

8月は8月26日(金)15:30～17:45に開催。議題は、①日本経団連との情報交換「同一労働・同



一賃金」の動向(講師:高橋労働政策本部長=予定)、②人材確保にかかわる情報交換(講師:パソナ=予定)とした。企業見学会については、小松製作所を計画する。

人事・労務政策委員会

■定例委員会

5月27日(金)、笠井委員長、中村副委員長はじめ委員25名が出席して、富山経協・研修室Aで開催した。

はじめに、富山労働局雇用環境均等室の光永室長が「『女性活躍新法』の進捗状況及び同法の対策について」と題して講演した。

この中で光永室長は、①「女性活躍新法」が成立し、労働者301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務付けられた。4月末時点で県内対象企業は9割以上が計画を提出済みである。県内で提出された計画は5年計画が多く、採用や配置・登用に関する取り組みが多数見られた。仕事と育児の両立支援の観点から、男性の育児に関する支援に取り組む企業もあった。②女性活躍についてレベルの高い状況にある優良企業認定を示す「えるぼし」マークについては、全国で46社が認定されている。なお、4月末時点で富山労働局では申請は受理されておらず、認定に向けた案内を進めていく。③行動計画は対象企業の提出率100%を必須とし、取り組み内容の詳細が不明な会社については今



光永室長による
「女性活躍新法について」

後実際の取り組みを確認していく。疑問点等があれば労働局雇用環境均等室に相談してほしいなどとした。

次に県商工労働部労働雇用課の山本主幹が「平成28年度富山県の雇用対策について」と題して講演し、①富山県の年齢別の人口の構成を示すピラミッドは、10代後半から20代前半の割合が男女とも少なくなっており、進学、就職等による県外流出が原因と考えられる。富山県は、地元への定住意識は高く、暮らしやすいというイメージは定着しているが、働きやすいという事実はあまり認識されていない。②キャリア教育の推進として、中学生の14歳の挑戦、高校生のインターンシップ、大学等のインターンシップ推進協議会など



山本主幹による
「富山県の雇用対策」

が実施されており、受入事業所数も体験者数も増加していると、現状を紹介した上で、今年度の県の取り組みとして、①UIJターンの推進と若者の就業支援や、富山くらし・しごと支援センター（Uターン情報センター）、とやまシニア専門人材バンク等の就業支援施策、②高度ものづくり人材確保支援事業、ものづくり人材等育成支援事業、富山県奨学金返還助成制度等の人材確保における助成金制度を設けており、それぞれの施策概要を説明して、活用の検討を依頼した。

講演後、今年度の採用活動状況に関する情報交換を行ったほか、事務局より富山県立大学「課題解決型長期インターンシップ」についての概要を報告した。

品質管理委員会

■幹事会

4月15日(金)、福村委員長はじめ幹事13名が出席して富山経協・研修室Aにおいて開催した。

人事異動に伴い副委員長・幹事の退任挨拶の後、委員会規則に基づき、福村委員長より新たに副委員長・幹事の選任を行った。次に2016年度の具体的な事業活動の協議を行い、今後の定例委員会の進

行については7月と2月を見学会形式に、9月と12月をグループディスカッション形式にするとし、①委員企業見学会の候補先、②グループディスカッションのテーマを審議した。さらに、県外企業見学研修会については京都方面を中心に委員長と調整の上で決定することとした。講座セミナーの担当委員については、希望調査結果の



確認を行い了承された。

階層別教育

■管理職マネジメント研修

昨年9月14日(月)に富山県農業総合研修所において開講した第8期「管理職マネジメント研修」は、5月14日(土)に3回の合宿を含む12日間の日程を終えて閉講した。参加者は会員企業の幹部候補者26名で全員が研修を修了した。

最終回では、2月から4か月間にわたり行ってきたグループ研究の成果を発表し、本研修の講師である羽田野正博氏より講評を頂い

た。また、管理職として抱えている問題・課題について「部下育成」「モチベーション」「コミュニケーション・チームワーク」「タイムマネジメント」「管理者の自己啓発」の5テーマでワークショップを実施して問題意識と解決の方向性を共有し、羽田野講師よりフィードバックが行われた。最後に修了証と記念品の授与を行った。

今後は同期会を開催して引き続



き、交流を深める。第9期については2016年9月12日(月)～2017年5月20日(土)の全12日間の日程で開催する。



参加者NOTES

「2015年度 管理職マネジメント研修」を受講して

富山日野自動車株式会社
高岡営業所 次長 一原 雅彦



昨年9月より全9回延べ12日間に及ぶ研修は、自分にとって初めての長期研修であり、また異業種の方々と寝食を共にし、同じ釜の飯の仲になりながらの研修でした。

講師の羽田野先生の説明は非常に分かりやすく、時に理解しやすい例えを用いて飽きさせず(昼食後も眠くならず)進んでいきました。講義内容は、管理職として必要な知識と能力(経営観、コミュニケーション、マネジメント、リ

ーダーシップ、経理財務、マイキャリア等々)を幅広く習得することのできるものでした。

私の研修会での目的は、管理職としてのレベルアップ、新たに拠点長となるべく、トップマネジメントに近づくための「コンセプトスキル」を身につけるためのものでした。グループディスカッションでは、それぞれの方の悩みを聞き、色々な角度からの意見を聞き、なるほどと感心させられ

る事もしばしばありました。

カリキュラムには経営者講話も組み込まれており、コーセルの町野相談役、ナチ精工の高田社長、日本海建興の灰谷社長らの経験談、スタンス、マネジメントを聞かせて頂きました。

今回、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、そして毎回美味しい食事を準備していただいた農業総合研修所の方々に感謝しております。学んだことを生かしつつ今よりもっと上を目指して精進したいと思います。

共通

■ビジネスマナー習得セミナー

5月17日(火)、31名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

アイル・インターナショナルの福田僚子講師は、「好印象を与えるビジネスマナーを習得」するため、マナーの知識に加え、コミュニケーションの重要性を解説した。講義ではロールプレイングを取り入れ、実際のビジネスシーンで用

いるマナーの実践演習を行った。また、職場でのコミュニケーションについては、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や仕事の効率、改善速度も大きく異なるとし、心理学的アプローチを交えた講義とグループワークを中心としたプログラムを通じて、良好な人間関係や信頼関係を構築



するための理論とスキルを学んだ。

共 通

■ISO9001：2015年版改定

まるわかり講座

6月8日(水)、41名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

国際規格であるISO9001は品質マネジメントシステムに関する要求事項を規定するものであり、県内においても認証取得企業は多い。2015年9月に改訂版が発行され、その内容を受けて自社に適したシステムの再構築が企業にとって緊急の重要課題となっていることか

ら、本講座を開催した。

講師にはMIWA MSC事務所代表の三輪昭氏を迎え、2008年版と2015年版改正の主な内容及びその違いについてポイントを絞って解説した。特に2015年版への移行をスムーズに行えるように、改正の目的と主な留意点について説明があった。更に、9001規格の要求事項と誤った事例の説明と対処案についても解説し、実際のシステムを意識した改善のポイントについ



て、グループ演習を通じて参加者自らが見出していた。

労 務 管 理

■人事・労務管理セミナー

(第1回)

4月13日(水)、「ストレスチェックを活用したメンタルゼロ対策」をテーマに、23名が参加して富山経協・研修室Aで開催した。

(公財)日本生産性本部メンタルヘルス研究所 飯田進一郎研究主幹が、①「心の病」は減少傾向にあるとする企業が増加しているが、労災補償請求、認定件数は急増し、2014年度は過去最多となっている。セクハラの予防、事後対応は改正男女雇用機会均等法施行

規則(2014年7月1日施行)を遵守する。②改正労働安全衛生法(2015年12月1日施行)のストレスチェック制度について、安易な取り入れは、従業員の不信感の増強、労使のトラブルの増加、人間関係の悪化、組織の混乱、無意味な支出の増加をもたらすのみで、組織の実情にあった制度づくりを心がけ、長期の視点で考えること。ストレスチェック制度をポジティブに活用し、健康いきいき職場づくりにつなげるには、組織目標をしっかりと作り、キーパーソンであ



る管理監督者が着実に実行していくことにより、活気ある人と組織ができるとした。

品 質 管 理

■実践しながら学ぶ

統計的手法活用講座

5月26日(木)から11月24日(木)までの14日間の日程で、富山経協・研修室Aを会場に26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(SQC)

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、コンサルティングを受けながら、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。

品質管理

■品質管理入門講座<基礎編>

4月14日(木)から5月19日(木)までの全4日間の日程で、56名が参加して富山商工会議所ビルにおいて開講した。

この講座は、講義と演習により、より効果的に改善を進めるために不可欠である「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QC7つ道具の使い方を習得することを目的としている。企業を取り巻く環境は日々変化

しているが、そのため各企業は、いたるところで改善・改革活動を進めており、企業をあげての改善活動が根付くために、人材の育成の重要性が一層要求されるようになってきている。

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19日には、認定試験に全員が合格し、「品質管理初級」の認定資格を手にした。



参加者NOTES

「品質管理入門講座（基礎編）」を受講して



株式会社 池田模範堂
品質管理グループ

梶川 華子

この講座では、品質管理が必要な理由やQC的な見方などの基礎を学び、手法を身に付けることができました。

「QC的なものの見方」で特に大切だと感じたのは、「事実で語る（データで語る）」です。思いつきや勘ではなく、事実（データ）に基づいた考え方をすると、それが科学的な根拠となり、客観的に判断できるという事です。事実ベースで考えることにより、トラブル対応などにおいても問題の根本解決ができるため、非常に重要だと感じました。

また、集めたデータを解析する手法として、QC7つ道具を学びました。せっかくデータが集まっても、数値を並べて眺めるだけでは何もわかりません。目的に合った適切な手法で解析することで、トラブルの原因究明や、対策の優先順位付けができるなど、非常に効果があることを、演習を通してよく理解できました。

今回学んだQC的な考え方、手法を用いて、職場でのさまざまな問題解決に積極的に取り組んでいきたいと思っています。



株式会社 池田模範堂
品質管理グループ

谷島 清哉

本講座を通じて、品質管理の歴史や定義といった概念から、問題解決に用いるQC手法まで幅広く学ぶことができました。

講義では、顧客が企業に求める品質が時代とともに高まっていることから、マーケット・イン（お客様を第一に考えて行動する）を常に念頭に置いて行動することの大切さを教えて頂きました。私自身、お客様よりも品物が良品かどうか目が見えがちになっていたため、今後は「お客様のために業務を通じて何ができるのか」を意識しながら行動していきたいと思っています。

また、QC7つ道具の演習では、求めるデータに合わせた最適な手法の選択や、得られたデータにどのような傾向があるのかを正しく読み取ることの重要性を学びました。

本講座を終えてからは、QC的なものの見方・考え方を意識して業務に取り組むよう心がけています。まだまだ品質管理については未熟ですが、今回学んだことを業務に役立てるだけでなく、問題解決を通じて自己の成長にも繋げていきたいと思っています。

生産管理

■ IE手法による

生産現場の改善セミナー

6月7日(火)、39名が参加して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(IE)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。(一社)中部産業連盟首席主任コンサルタントの中井芳美氏は、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解説し、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。

営業

■ 営業力基礎セミナー

4月19日(火)・20日(水)、37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 主席経営コンサルタント 小林定夫氏から、新任営業担当者を対象に、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による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

「営業力基礎セミナー」を受講して

ウッドリンク株式会社

富山支店営業課

篠原 慎嗣



営業の仕事始めて2年が経過して今回の研修を受講させて頂きました。これまで営業研修を何度か受けてきましたが、この研修では営業としての基礎となる部分を改めて見直す良い機会となりました。営業職というものは顧客と自社をつなぐ重要なパイプ役です。お客様の要望を的確にヒアリングし、自社へ反映させるという意味でも様々な戦略や準備が大事であることを再認識できました。

お客様に対しても自社商品を販売する際、ただ売りつけるだけで

は顧客満足は得られません。お客様が求めていることは何なのか、それに対して何が出来るのかを常に考えること、そしてお互いをしっかり尊敬し合える関係構築ができてはじめてビジネスパートナーと言えるということ、また自社商品の知識はもちろん、それをお客様へのメリットにどう感じて頂けるのかを考えることが重要であることを改めて感じる事ができました。

新規訪問における演習でも、しっかりと事前の準備と商談後の結

果分析の重要性を学びました。また、新規訪問を想定したロールプレイングをグループに分かれて行いました。商談時の話し方・シナリオを明確にしておくことの大切さを気付くことができました。また他の人のロープレを見ることで自分に活かせること、自分のロープレについてどこが良かったか、どこを直すべきか等をグループで話し合うことで、新たな発見が多くありました。

今回の研修は、今後の自分の営業活動に活かすことのできる内容が多く、非常に勉強になりました。この研修で学んだ内容をしっかりと復習し、これからの営業活動へ活かし、顧客と自社の両方から信頼される営業マンになりたいと思います。

新会員の紹介

■ 税理士法人 すずかぜ

所在地 魚津市本新町27-17
代表者 代表 石原 知二
設立 2007年(平成19年)10月
資本金 300万円
従業員 20名
事業内容 税務、M&A業務、行政書士
業務、司法書士業務、相続ト
ータルサポート



春の叙勲 おめでとうございます

瑞宝中綬章

学校法人 富山国際学園
理事長 金岡 祐一 氏

会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更

株式会社 アイベック

代表取締役 東出 悦子 (前:吉岡裕一)

サンエツ運輸株式会社

代表取締役社長 稲垣 彦市 (前:星野清志)

十全化学株式会社

取締役社長 宇川 敏夫 (前:廣田 晃)

大太平洋製鋼株式会社

代表取締役社長 渡邊 譲 (前:松田茂信)

ダイヤモンドエンジニアリング株式会社

代表取締役社長 原 義人 (前:篠崎晋也)

富山小林製薬株式会社

代表取締役社長 永野 淳 (前:木村典哲)

日本生命保険相互会社 富山支社

支社長 北島 健司 (前:竜田和弥)

村松建設株式会社

代表取締役社長 森 吉豊 (前:村松達夫)



表紙の花 ウツボグサの花

(富山県中央植物園 中田政司)

生薬カゴソウとしても知られる

ウツボグサの名前は、円筒形の花穂が、矢を入れて背負う武具「鞆・空穂(うつぼ)」に似ていることに由来します。

山野の日当たりの良い草原や路傍に生育するシソ科の多年草で、地表を這う茎(走出枝)を伸ばして殖え、写真のようによく群生しています。

夏になると花穂は茶色に変色し、枯れたようになることから「夏枯草(かこそう・かごそう)」とも呼ばれ、花穂の部分は日本薬局方に生薬「カゴソウ」として記載されています。利尿、消炎作用が知られており、腫物、浮腫、腎臓炎、膀胱炎などに用いられ、民間療法では煎じたものをうがい薬として、口内炎や扁桃炎に用います。

※日本薬局方:日本の医薬品規格基準書

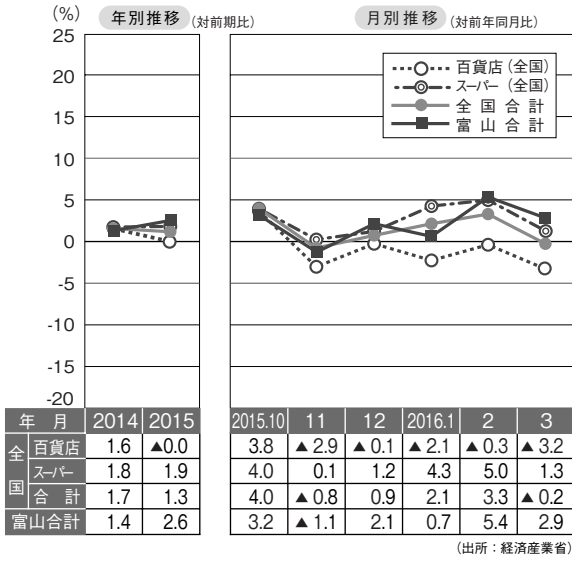
立山にはタテヤマウツボグサ

ウツボグサの仲間には、ヨーロッパからアジアに広く分布するセイヨウウツボグサがあります。セルフヒールという名前のハーブとしても知られており、古くからやけどや傷の治療、利尿剤として用いられてきました。近縁種には、花が大きいヨーロッパ産のタイリンウツボグサがあり、園芸店ではこれらをウツボグサという名前で販売していることがあります。

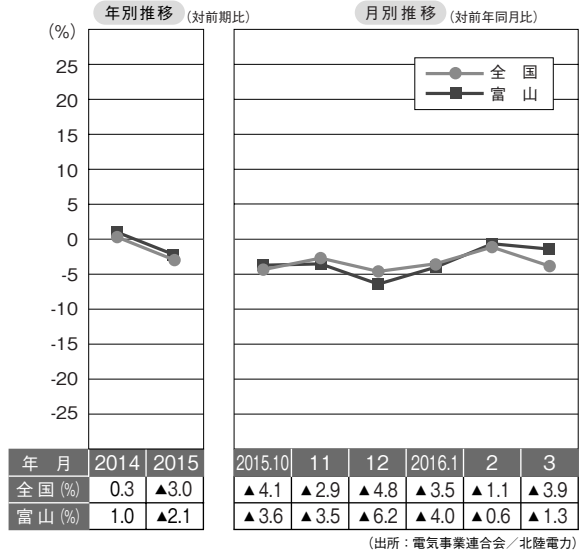
本州中部の亜高山帯にはタテヤマウツボグサが見られます。ウツボグサより大きく濃い花をつける近縁種で、弥陀ヶ原周辺などでよく見ることができますが、初めて採られた場所は立山ではないようです。

景況指標

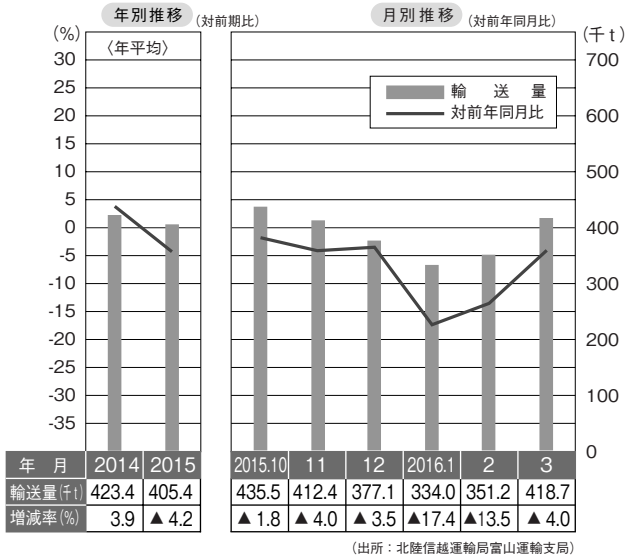
■百貨店・主要スーパーの売上高



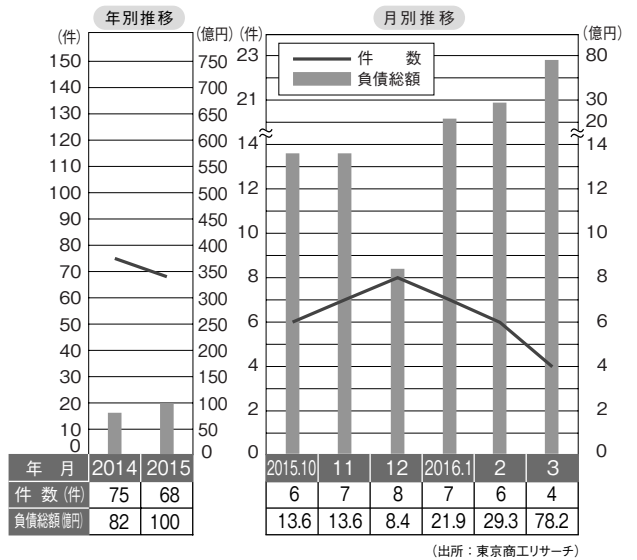
■大口電力消費量(製造業計)



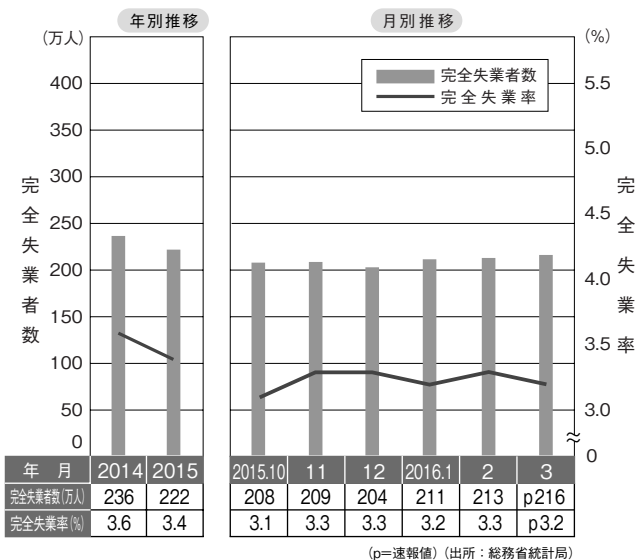
■一般貨物自動車輸送量(富山県内)



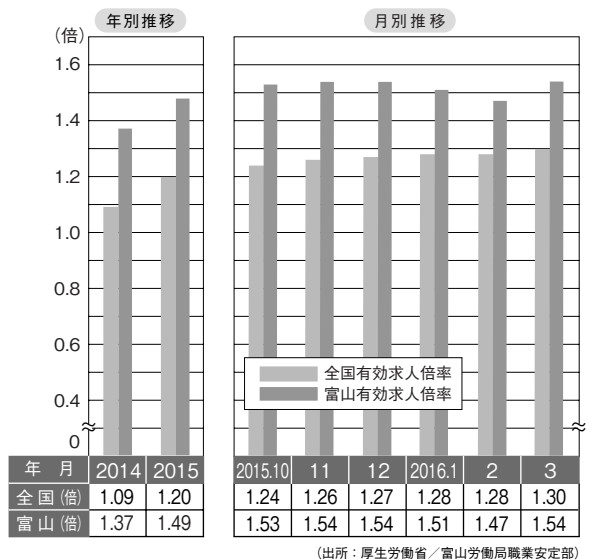
■企業倒産(富山県内)(件数と負債総額)



■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1日(金) 17時00分～19時40分

場 所： 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)

17:00～18:10 講演会

テーマ：「北陸、富山県の地域経済の現状と課題について」

講 師：財務省 北陸財務局長 吉岡 健一郎 氏

18:20～19:40 懇親会

事業予定

2016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
会 議	6月15日(水)	16:30～18:30	労働法関連法制研究部会(第1回)	人事・労務政策	富山経協・研修室A
	6月16日(木)	15:00～17:00	教育委員会「定例委員会」・教育制度見学会	教 育	北陸コカ・コーラプロダクツ(株)
	6月21日(火)	15:30～16:30	環境委員会「富山県生活環境文化部との情報交換」	環 境	富山商工会議所ビル
	6月21日(火)	16:30～17:00	環境委員会「定例委員会」	環 境	富山経協・研修室A
	7月 1日(金)	17:00～19:40	西部地区会員懇談会・講演会・懇親会		ホテルニューオータニ高岡
	7月 8日(金)	14:00～16:20	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	オーアイ工業(株)
	7月15日(金)～16日(土)	14:30～13:00	北陸三県・長野県役員協議会		富山県高岡市他
	8月 4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
講 座 ・ セ ミ ナ ー	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
	7月12日(火)		環境委員会「県外企業見学研修会」	環 境	(株)みずずコーポレーション、 マルコム(株)
	6月15日(水)	13:30～16:00	労働法実務講座 <第1回>	人事・労務政策	富山商工会議所ビル
	6月21日(火)・22日(水)	9:30～16:30	中堅社員活性化コース	教 育	インテック大山研修センター
	6月23日(木) 7月 7日(木)・28日(木) 8月 4日(木)・23日(火)	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6日(水)	13:30～16:30	サービス業のための生産性向上セミナー	教 育	富山経協・研修室A
	7月12日(火)・13日(水)	9:30～16:45	監督者基礎コース	教 育	富山国際会議場
	7月21日(木)～23日(土)	9:00～15:00	部課長実践講座	品質管理	インテック大山研修センター
	8月 2日(火)	9:00～17:00	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・財務の基礎セミナー	教 育	富山商工会議所ビル

「富山経協」vol.826

2016年(平成28年)6月号
2016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