

# 富山経協



紅葉したメグスリノキ（解説・19ページ）

## CONTENTS

- 2 富山地区会員懇談会（報告）  
講演会（要旨）  
「経営戦略としての働き方改革 ～花王の経営戦略と働き方改革への取り組み～」
- 4 調査報告  
新入社員フォローアップ意識調査
- 5 労働指標
- 6 Top Interview  
ファインプラス 三宮悟治郎社長
- 8 事業活動報告
- 8 委員会活動
- 10 人事・労務政策委員会 講演録（要旨）  
「働き方改革推進の動向について」
- 12 講座・セミナー
- 13 参加者NOTES
- 16 富山県の最低賃金
- 18 新会員の紹介
- 18 会員の動き
- 20 おしらせ・事業予定

# 富山地区会員懇談会

9月8日(金)、富山第一ホテルにおいて230名が参加して富山地区会員懇談会を開催した。

第1部の講演会は、富山県との共催による働き方改革推進に向けた企業トップセミナーとして、花王(株)常務執行役員 青木 寧氏を招き、「経営戦略としての働き方改革 ～花王の経営戦略と働き方改革への取り組み～」と題して講演いただいた。(要旨参照)

第2部の懇親会では新会員の紹介後、金岡会長が「内閣府の世論調査で現在の生活に満足という回答が過去最高値となった。先人の努力により世界一と

も言える暮らしやすい社会となった今現在の日本だが、少子高齢化をはじめとする諸課題に対応していかなければ現在の豊かさを維持していくことは難しい。これから本当に改革が必要だという強い気持ちをもって企業活動を進めていく必要がある」と開会挨拶をした。

続いて、来賓の山崎副知事より「県では最先端ものづくりの強化や新たな成長産業への挑戦、人材の確保育成、働き方改革推進、IoT導入促進等の支援に積極的に取り組んでいく。皆様には今後とも県経済産業の発展の原動力としてご尽力をお願いしたい」と挨拶を頂いた後、武内副会長が乾杯を行った。

和やかな歓談が続く中、山地監事が中締めを行い散会した。



金岡会長



山崎副知事



武内副会長



山地監事



## 富山地区会員懇談会 講演要旨



### 「経営戦略としての働き方改革」

～花王の経営戦略と働き方改革への取り組み～

花王株式会社 常務執行役員 青木 寧氏

#### I 花王の経営戦略

花王は明治20年に創業し、石鹸を始めたのが23年。メーカーとして約128年の社歴です。現在、グローバル展開をしており、約100カ国・地域に広がっています。

##### 1-1 中期経営計画「K20」

現在、2020年に向けた中期経営計画「K20」に取り組んでいます。そこには「自ら変わり、そして変化を先導する企業へ」と掲げ、創業以来、革新と改善を積み上げていますが、もっと変化を求めていかなければいけないという思いを込めています。

##### 1-2 「利益ある成長」2020戦略と

「K20」推進プロジェクト  
「利益ある成長」戦略の一番上に

「正道を歩む」を掲げています。創業者が遺した言葉です。企業経営において、自分たちの正しいと思うことを真摯に続けることによりチャンスが巡ってくるということ。グローバルで存在感ある企業になろうという時に、それを正道を歩む中で実現していくことが一番上であることを「K20」の中で確認しています。

グローバルになると多様なものの考え方、社員がいるので、グローバルな企業理念「花王ウェイ」を2004年に制定しました。これを社員がきちんと理解してビジネスの現場で進めるために、「花王ビジネスコンダクトガイドライン」を作っています。11項ある中の4番目に「社員の

多様性と人権を尊重し、個の力を最大限に活かす」と書いています。これが我々の働き方改革のよりどころになると考えています。

戦略の2番目「花王グループの資産の最大活用ステージII」の一番上に「人財強化と人財活性化」があります。いかに今ある人的資産を最大活用するか、人財を活性化するかが大きな戦略の1つです。これが本日の「経営戦略としての働き方改革」ということであります。

「K20」推進プロジェクトの中に、変化を先導するため、改めて「これまでのやり方、あり方、考え方を改革」するプロジェクトを立ち上げました。働き方の前提となる仕事その

もののやり方、考え方を再検討し、変えていくことが必要です。働き方改革と仕事改革が両輪になって動いていくということです。

## II 働き方改革の基本的考え方

基本的考え方は経営理念に根ざしています。行動原則にある「ダイバーシティ（多様性）から生まれる活力が事業の発展を支える」との認識に立ち、「多様な社員が活躍しやすい環境づくり」、「多様な社員の活躍を推進」していくために、テーマを決め、推進主体を作り、会議体を作り、実行計画を作っています。

2000年に「E P S（イコール・パートナーシップ）推進委員会」を社長が委員長になって発足しました。男女共に力を発揮できる環境づくりに取り組み、大きな推進力になりました。2010年にさらにレベルアップして、多様性を組織の中に取り込んで競争力につなげていくという概念「ダイバーシティ&インクルージョン」にして、今日に至っています。

## III 具体的取り組み

### 3-1 多様な社員の活躍推進

女性の活躍推進には、子育て期を含めてキャリアの中断により管理職への道に差が出ることは否めません。そこで、単に育休、産休の期間を長くするだけではなく、早く会社に出てきて仕事を続けてもらう環境づくりとして、子育て期を終えたO Gに子育て期の社員を支えてもらうというようなことをやっています。

シニア人財については、60歳の定年以降を「シニアパートナー制度」で再雇用し、花王グループ周辺の仕事で活躍してもらいます。

もう1つは、本人の自律サポートです。55歳を対象にしたライフプランセミナーや、折り返し地点ともいえる45歳。あるいは50歳で自分の専門性や定年後の生活を考えるセミナーがあります。

会社は制度や、60歳以降の仕事を設計するほか、それに向かう本人の意識を早いうちに支援することが大事だろうと考えています。

### 3-2 ワーク・ライフ・バランス施策

両立支援制度はたくさんあります。これは社員が制度を利用してはじめて価値があります。

育児支援制度は色々ありますが、大事だと思うのは、本人をサポートするご主人、あるいはマネージャーも含めて皆でサポートするという雰囲気。子育てと仕事の両立は大変であること、職場では特にマネージャーの理解が大事です。育児休職者復職前セミナーには復職する女性と旦那さんと呼んで制度を説明します。女性だけが育児に取り組むのではないという意識を、会社全体で支援することをやっています。

介護支援制度はありますが、まだまだこれからです。言い出しづらい、出口が見えないと悩んでいると思います。ですので、遠慮しないで言ってくれ、会社も一緒になって考えると盛んに言って、セミナーや情報共有をしています。まだ途上です。これからも取り組んでいきます。

花王における仕事と家庭生活の両立支援の基本は、「仕事を進める上での能力以外の阻害要因をできるだけ取り除き、社員1人ひとりが持てる能力を発揮できる環境を整備すること。これによりキャリアの中断を少なくし、社員のキャリア形成と仕事成果につながり、会社の事業発展に資する」という考え方であります。

### 3-3 柔軟な就業時間制度

今までの定時勤務を柔軟に設定する、働く場所についても柔軟に在宅勤務を含めてやっていきたいと思っています。フレキシブルに多様な働き方は結果として、労働生産性の向上、優秀な人財の育成・保持につながるということでやっています。

現在、コアタイムなしのフレックスタイム制を導入しています。7時~20時が基本の働く時間（フレキシブルタイム）です。コアタイムがないので、子育てなどで時間がとられる時、午後から出てきて7.5時間働けばいい。あるいは1カ月の中で調整する、フレキシブルな「時間プールの

制」にしています。

在宅勤務は、育児や介護などを理由としたもの、海外とのやりとりなど業務特性上のものについて今トライアルしています。ICTの発達で、ふさわしい就業管理、在宅での時間管理、仕事の管理は、そこにどんな革新と問題があるかを抽出し、2018年ぐらいに全社に展開しようと取り組んでいます。

在宅勤務とフレキシブルな勤務体制があると、子育て期や介護にある人も、通常の社員と同じように自分の裁量で働けます。職場風土、本人の意識においても非常に良い効果になると考えております。

### 3-4 GENKIな社員づくり

「K20」推進プロジェクトの中に「社員・家族の健康維持」を挙げています。私は人財開発担当ですので「健康のK20」を推進しています。メタボや、女性の健康、メンタル、そしてプレゼンティズムという概念を入れています。プレゼンティズムは会社に出てきても調子が悪くて生産性が上がらない状況。花王グループは清潔、美、健康で色々なソリューションを持っているので、社員の健康にもそれを使い、社員自ら実践することによって生産性を上げていけるだろうとやっています。

## IV おわりに

これらのことと並行して業務、意識、環境・制度の改革、まさに働き方改革と仕事の改革を同時にしていかなければいけません。

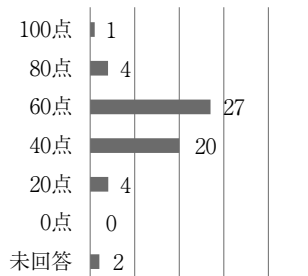
花王には「花王ウェイ」に代表される精神風土がございます。これを大事なものと確認しながら、多様性の中でやっていく。もう1つは資産の最大活用と創造ということで、仕事の仕組みを革新して、組織能力を上げていくということ。

「精神風土」と「組織能力」、この両者が変化に対応できる持続的成長力をつける重要な要素と考え、このことを進める上で働き方改革は非常に重要だと認識して取り組んでいます。

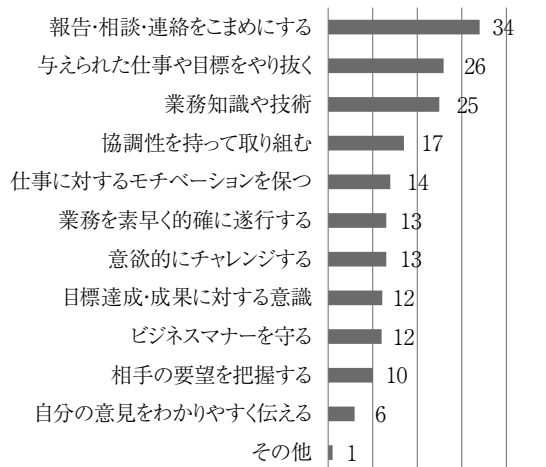
## 2017年 新入社員フォローアップ意識調査

当協会が主催する「新入社員フォローアップ研修」の参加者58人を対象に、入社半年での意識を調査した。全員から回答を得た。（調査日：2017年9月27日）

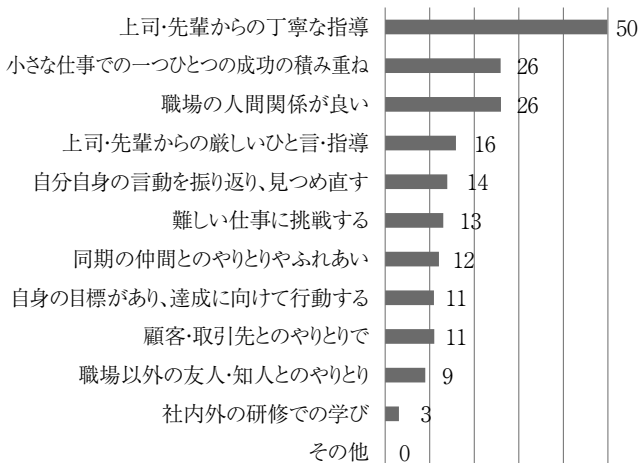
問1. 入社から半年間経って、自身の成長度合を自己採点してください。(6段階)



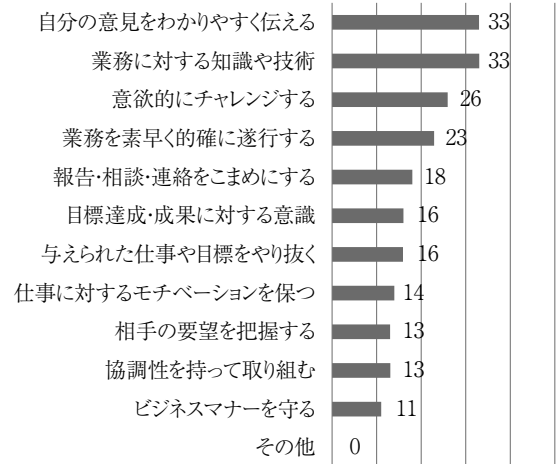
問2. 自身の成長度合は、具体的に「どの部分が成長した・身に付いた」と考えていますか (複数回答)



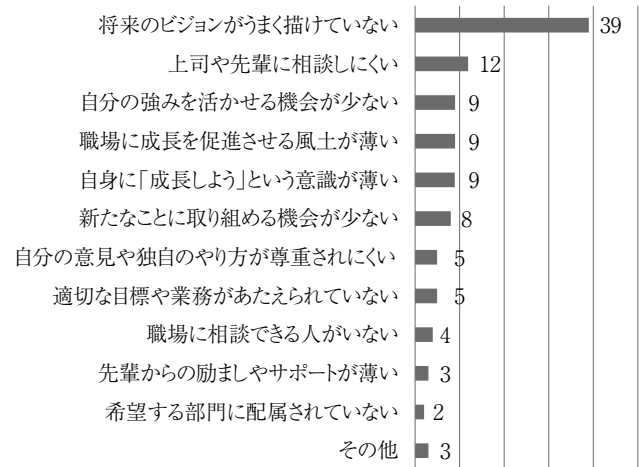
問3. 自身の成長について「成長の要因」はどのようなことだと考えていますか (複数回答)



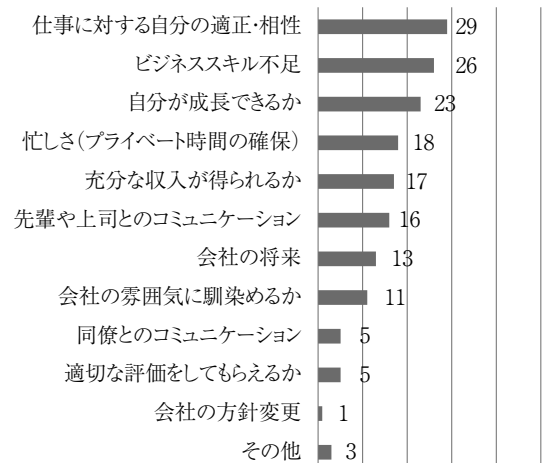
問4. 今後、取り組む課題、スキルアップしたい内容は、どのようなことですか (複数回答)



問5. 現時点で「成長の阻害要因」があるとすれば、どのようなことだと考えていますか (複数回答)

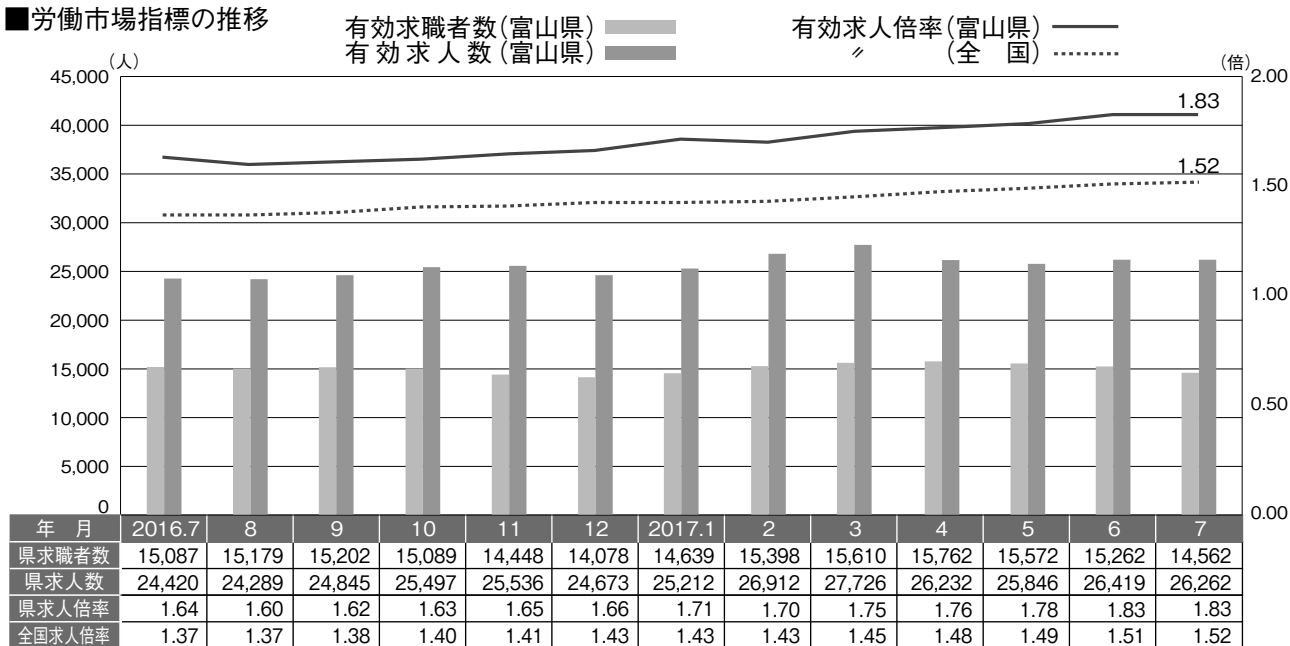


問6. 現在、「不安に思っていること」があるとすれば、どのようなことですか (複数回答)



# 労働指標

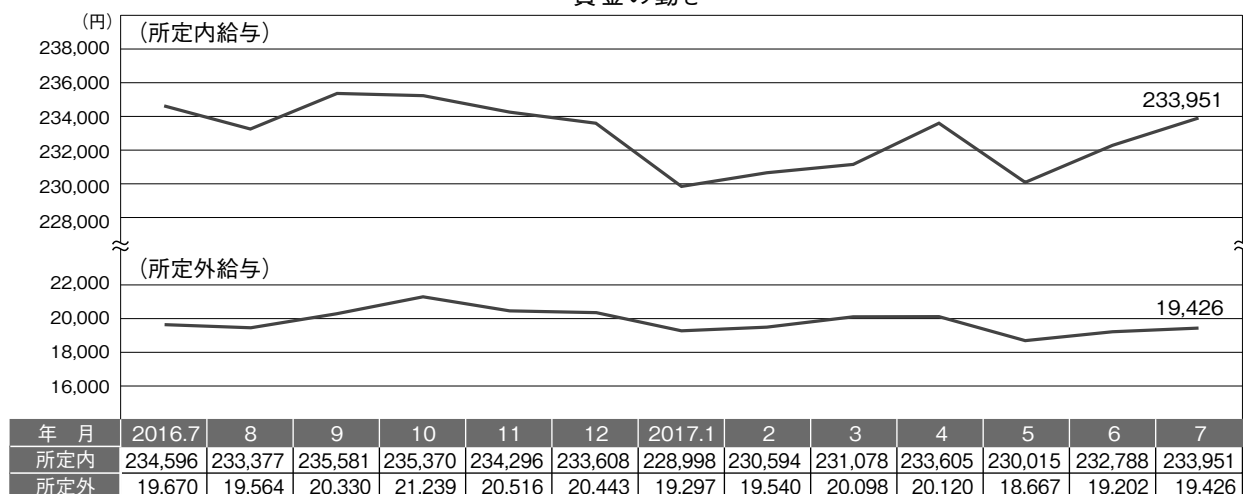
## 労働市場指標の推移



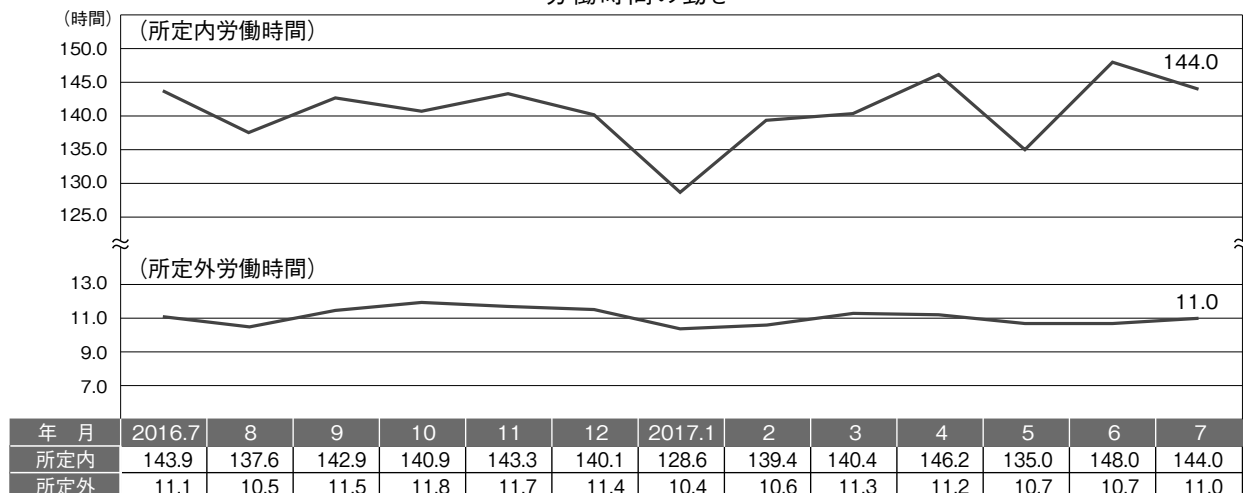
出典：富山労働局「労働市場月報」[http://toyama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei.html](http://toyama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html)

## 賃金・労働時間の動き(調査産業計、事業所規模：5人以上)

### 賃金の動き



### 労働時間の動き



出典：とやま統計ワールド「毎月勤労統計調査 地方調査月報」<http://www.pref.toyama.jp/sections/1015/lib/maikin/index.html>

## 品質に徹して経営改革 素直な心で愚直にやりきる

ファインプラス株式会社  
代表取締役社長

さん みや こ じ ろ う  
三 宮 悟 治 郎 氏



今年、設立50周年を迎えられます。  
会社の沿革を教えてください。

1967年に「滑川プラスチック工業」として創業しました。高岡市にあった大木樹脂工業の親族が独立し、県東部向けに樹脂成形を始めました。しばらくは電化製品の普及に伴い好調でしたが、1980年代に家電メーカーの海外移転が進んで受注が激減し、赤字経営が続いていました。

そんな中、私はSMKの富山工場に赴任し、樹脂部品を発注して技術

指導をしていたご縁で、請われて1991年に入社しました。

当時、取引先が全国に広く散らばって効率が悪く、なにより国内の家電が落ち込むことは分かっていたので、自動車関連に経営資源を集中させることにしました。自動車部品は単価が安く、品質管理が厳しいですが、一定量が見込まれ、改善活動が行いやすく、付加価値を生むことができます。経営陣を説得し、取引先の中で自動車向けワイヤーハーネス

を手がける住友電装との関係を強化していきました。現在では売上の95%が同社向けのコネクターやプラスチックカバーです。

### －いち早い中国進出を成功－

2000年に中国に進出されました。

住友電装が90年代なかば、「2000年には部品の国内調達率を6割に下げる」と発表したのを受け、中国進出を決めました。2000年に深圳市で金型製造を始め、2004年に成形部門を合併し、現在は住友電装の工場に近い惠州に移転して操業しています。2012年には資本参加の形で蘇州でも製造を開始。2013年にASEAN市場へ向けてタイ工場を創業しました。

中小企業の中国進出はリスクが高かったのではありませんか。

私のSMK時代からの知人（日本人）が香港で経営する肇英実業有限公司と共同で合弁会社を設立しました。彼は中国でのビジネスに精通しているので財務を担当してもらい、私は製造技術という役割分担をしています。当社のような中小企業が単独でもダメだったでしょう。実際、お金の回収ができずに、失敗した企業も多く見してきました。

2013年には経済産業省の「がんばる中小企業・小規模事業者300社」に選ばれました。

以前は住友電装に納める同業者は十数社ありましたが、今は半分以下になっています。当時、中国に進出する中小企業はほとんどありませんでした。いち早く進出したことが今に繋がっています。中小企業が中国でこれだけ成功した例は珍しいと言われます。

思い切った改革をどのように進められましたか。

まず掲げたのが「品質経営」です。私はSMKで品質の勉強をしてきましたので、色々な経営指標はありますが、「品質」優先を浸透させました。また、住友電装はやる気のある

会社にノウハウを指導してくれます。お陰でコンサルタントを雇うことなく、品質管理を徹底的に実践しました。

**社内に抵抗はありませんでしたか。**

ベテランを中心に反発があり、私が工場を回ると「また品質ですかあ」と渋い顔もされました。役員や幹部を含め辞めた人もいます。それでも若手が住友電装の厳しい指導に付いてきてくれました。私も「失敗しても、どんどんやって直していけばいい」と言い続けました。その若手が今の幹部です。

今も「素直な心で愚直にやりきる」を当社の標語にしており、この考えは中国でも浸透しています。

**中国人の教育はどうされましたか。**

設立当初は1年間滑川で研修してから中国に帰し、こちらからも課長を1ヵ月交代で現地に派遣して指導に当たりました。研修生の半数くらいは帰国後すぐに給料の高い会社に移ってしまいましたが、そういう文化だと思ってやるしかありませんね。

その時から残っている人が現地の幹部になり、現地採用から教育までできるようになっています。

**中国で成功のコツは何でしょう。**

やはり基本は人間関係です。私は中国出張の際には、富山の美味しいものをたくさん持っていきます。彼らは楽しみにしていて、一緒に食べ

ながら昔話や今後の事業についても話し合っています。

## －女性管理職が活躍－

**工場では女性も多く見られますが、管理職はいらっしゃいますか。**

本社では女性管理職比率は4割です。私は能力主義で、性別・学歴は不問。会社の方針に従い、目標管理ができ、部下を引っ張る能力のある人を登用してきました。

富山の女性は働き者でまじめです。また、私もしっかりものを言いますが、女性もしっかり言いますね。お互い言いたいことを言って、目標を達成させれば、賞与にもしっかり反映させています。

**今後の展望をお聞かせください。**

自分たちで考えて、提案する力が必要でしょう。車を利用する人が何を考え、何を求めているのかによって、作る部品も変わってくるのではないかと思います。自動運転など新しい技術が出てくる中で、下請けの感覚だけでは時代に遅れてしまうでしょう。

**具体的な取り組みはありますか。**

常務直轄の「特別プロジェクト」を設けました。やってみたいことがある人は手を挙げてもらい、その発案に対して部署を問わずに賛同者を募って実行するものです。例えば、最新の成形ラインのレイアウトは部

署を横断して意見を出し合い考えました。また、3Dプリンターで金型を作るに当たり、成形機自体を使いやすくできないか、工作機械メーカーも巻き込んで考えています。

あと、中小企業で遅れているのがIT化です。女性社員の発案で各部署にタブレット端末を導入しました。個人の生産活動が分かるようになりましたが、大切なのはそのデータをどう活用していくかです。製造業も単なる技術屋の集団ではなく、文系の人も入れて、新しいアイデアを出していかなければいけません。

**座右の銘をお聞かせ下さい。**

大学時代の恩師から言われた言葉「性格は人格で変えられる」です。性格は持って生まれたものですが、人格は努力によってレベルを上げることができる。そして、性格は人格でコントロールできます。お山の大将にならず、常に上を目指して、色々な事に知識を求めることが大事ですね。

## 略 歴

1945(昭和20)年7月生まれ。北海道夕張市出身。武蔵工業大学(現東京都市大学)卒業、昭和無線工業(株)(現SMK(株))入社。韓国や台湾などの工場勤務、本社生産部長などを歴任。1991年滑川プラスチック工業(株)(現ファインプラス(株))入社、工場長に就任。取締役、常務、専務、99年代表取締役専務を経て2001年2月から社長。

## 会社概要

### ファインプラス株式会社

設立：1967(昭和42)年12月  
所在地：滑川市追分3545番地  
資本金：3億2,336万円  
事業内容：工業用プラスチック製品の製造  
従業員数：国内約200名、惠州工場230名、蘇州工場150名、タイ工場50名  
売上高：約65億円(2016年度)  
グローバル計110億円  
工場：滑川、七尾、惠州(中国)、蘇州(中国)、タイ  
子会社：平成工業(株)  
URL：<http://www.fineplas.jp/>



製品検査部門を率いる課長、課長代理と

# 事業活動報告

2017年8月11日～10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	8月24日(木)	富山電気ビルディング	15名
	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	8月25日(金)	富山経協・研修室A	24名
	教育委員会「定例委員会」	教 育	8月29日(火)	富山経協・研修室A	21名
	環境委員会「定例委員会」	環 境	8月30日(水)	富山経協・研修室A	16名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	9月1日(金)	富山経協・研修室A	18名
	理事会		9月8日(金)	富山第一ホテル	8名
会 員 交 流	富山地区会員懇談会		9月8日(金)	富山第一ホテル	230名
	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	9月30日(土)	呉羽カントリークラブ	24名
講 演 会	環境委員会「講演会」	環 境	8月30日(水)	富山商工会議所ビル	21名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	女性社員活躍セミナー	教 育	8月22日(火)	富山商工会議所ビル	42名
	ものづくりと現場改善実践セミナー	品質管理	8月22日(火)～23日(水)	インテック大山研修センター	19名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	8月24日(木)・ 9月7日(木)・21日(木) 10月5日(木)	富山経協・研修室A	28名
	経理基礎・管理会計基礎講座	教 育	8月25日(金)	富山商工会議所ビル	33名
	サービス産業の業務仕組み化セミナー	教 育	8月29日(火)	富山商工会議所ビル	39名
	ヒューマンエラー対策講座<実践編>	品質管理	9月5日(火)・6日(水)	富山商工会議所ビル	45名
	管理職マネジメント研修	教 育	9月11日(月)～12日(火)	富山県農業総合研修所	25名
	ISO14001：2015年版対応 内部監査員養成講座	環 境	9月12日(火)・13日(水)	富山経協・研修室A	25名
	労働法実務講座(第2回)	人事・労務政策	9月22日(金)	富山商工会議所ビル	49名
	新入社員フォローアップ研修	教 育	9月27日(水)	富山県民共生センター サンフォルテ	58名
	第1回 係長・主任実践コース	教 育	10月3日(火)・4日(水)	富山商工会議所ビル	55名
ヒューマンエラー対策講座<応用編>	品質管理	10月6日(金)	富山商工会議所ビル	45名	

## 総務交流委員会

### ■定例委員会

8月24日(木)、武内委員長はじめ15名が出席し、富山電気ビルディングで開催した。

武内委員長の挨拶の後、事務局より2017年度事業の実施状況(定例委員会、各種調査結果等)について報告をした。

次に、2017年度今後の事業活動計画について、事務局から説明の後協議し、会員企業名簿発行、ゴルフコンペ、婚活イベント、経営課題調査、ボウリング大会を開催すること等を決めた。

最後に須垣副委員長が閉会



の挨拶をし、終了した。



## 委員会活動

### ■第122回 富山経協ゴルフコンペ

9月30日(土)、呉羽カントリークラブ・日本海コースで金岡会長はじめ24名が参加して開催した。秋晴れの絶好のコンディションのもと、(一財)北陸予防医学協会永田理事長による挨拶の後、アウト4組・イン3組でスタートした。

プレー終了後の懇親会では、富山電気ビルディング(株)山田社長(総務交流委員会副委員長)が「当会主催のゴルフやボウリングなどを通して更なる会員交流を」と挨拶し、

金岡会長の発声で乾杯した。お互いのショットに話が盛り上がり、和やかな雰囲気の中で親睦を深めた。成績発表では、名前が呼ばれる度に歓声が上がリ、お互いの健闘を称え合う姿が見られた。

#### ＜上位成績＞ (敬称略)

優勝	山田 哲郎	〈(株)サンテン・コーポレーション〉
準優勝	蓮池 浩二	〈(株)リッチェル〉
3位	澤田 和秀	〈(社)福法 秀愛会〉
4位	吉田 雅弘	〈(株)ホテルニューオータニ高岡〉
5位	藤根 太	〈富山エフエム放送(株)〉



優勝の山田さん▶

## 人事・労務政策委員会

### ■定例委員会

8月25日(金)、笠井委員長はじめ委員24名が参加して、富山経協・研修室Aで開催した。

笠井委員長の挨拶後、高田副委員長の退任に伴い、副委員長を新たにトナミ運輸(株)寺拜氏に委嘱することが紹介された。次に、日本経済団体連合会労働法制本部 鈴木重也統括主幹が「働き方改革推進の動向について」と題して講演した。(講演要旨は10頁掲載)

続いて、富山県少子化対策・県民活躍課 掃本之博班長が「女性活躍と働き方改革にかかる県の状況

および取り組みについて」と題して講演した。講演の中で掃本氏は、富山県の女性の労働力率は全国平均よりも高く、共働き率も高くなっているが、管理的職業従事者に占める割合は全国平均と比べ低い状態にあることを指摘し、少子高齢化等を背景に今後ますます女性・高齢者の活躍や正規雇用の創出、IoT活用等について推進していく必要があるとし、県において11月以降に予定している人事労務担当者向けの働き方改革推進実践講座の計画等を紹介し、委員企業の積極的な参加を呼びかけた。



講演後、事務局より①事業活動の中間報告および、今後の定例委員会については幹事会において検討する、②最低賃金は795円に決定(10月1日より実施)、業種別賃金の審議を開始することを報告した。

## 教育委員会

### ■定例委員会

8月29日(火)、松原委員長はじめ委員21名が出席して、富山経協・研修室Aで開催した。

松原委員長挨拶の後、人事異動に伴う交代委員の紹介を行った。その後、事務局より事業実施報告として、定例委員会の活動内容と講座・セミナーの受講状況について説明した。今後の予定として、定例委員会は12月5日(火)に懇親

会を、2月20日(火)には研究部会発表を合わせて行うことが確認された。また、教育制度見学会は10月16日(月)に(株)スギノマシン早月事業所で開催することを報告した。

次に、研究部会のテーマ「富山県経営者協会の階層別研修の研究」について、(株)スギノマシン山口副部長より経過報告があった。

会議の後、「サービス産業の業務仕組み化セミナー」に参加し、



講義とグループディスカッションを行いながら、業務仕組み化の進め方について実践的に学んだ。

(関連記事15頁掲載)

人事・労務政策委員会（関連記事9頁掲載）

### 講演要旨

# 「働き方改革推進の動向について」

一般社団法人 日本経済団体連合会

労働法制本部 統括主幹 鈴木 重也 氏

## I 時間外労働時間の上限規制など

### (1) 労働基準法改正の審議

政府は時間外労働の上限規制を盛り込んだ労基法改正法案を策定準備中であり、連合から提出された継続審議扱いの労基法案の修正とあわせて臨時国会で審議する意向をもつ。

### (2) 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など

法定労働時間を超える時間外労働については36協定が必要となるが、基準（原則“月45時間以内”かつ“年360時間以内”）を超える時間外労働について罰則が定められる。加えて、36協定の特例について4つの上限規制（年720時間以内／休日労働を含め月100時間未満／2ヶ月ないし6ヶ月平均で休日労働を含め月80時間以内／月45時間を超える特例の適用は年6回を上限）が設定されることがポイントとなる。

事前に予測できない災害等への対応については36協定とは別枠で時間外・休日労働が可能となるが、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模なコールへの対応もこの対象となることを解釈上明確化する。

新技術・新商品の研究開発は健康確保措置を前提に適用除外の扱いを維持し、管理監督者についても適用除外の扱いを維持する。なお、自動車の運転業務、建設事業、医師については一般則施行後5年間は適用猶予の取扱いとなる。

実務上の対応としてはこれまで以上に毎月、時間外労働の上限規制に抵触しないか確認することが求められる。特に、時間外労働と法定休日労働については合算し確認、管理していく必要がある。

時間外労働の限度時間等については以下のように労働条件分科会において報告されている。

- ・時間外労働の上限規制は、現行の限度基準告示どおり、労働基準法に規定する法定労働時間を

超える時間に対して適用されるものとする。

- ・36協定で延長時間を定める対象期間について、今後は“1日・1ヶ月・1年”に限る。
- ・1年単位の変形労働時間制（3ヶ月を超える対象期間として定める場合に限り）については、原則の上限を月42時間、年320時間とする。
- ・休日労働を含んで複数月平均80時間以内、単月100時間未満の限度は、特例を活用しない通常の月にも適用されるものとする。

労働基準法に基づく新たな指針が策定され、36協定の必要記載事項として、原則の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないこと等が追加されている。

終業から始業まで一定時間の休息を求める勤務時間インターバルについては労働時間等設定改善法に努力義務として設定される。

### (3) 連合の継続法案の修正要請

連合は政府に対し、高度プロフェッショナル制度における健康確保措置の強化と、企画業務型裁量労働制についての業務内容の明確化について要請を行った。

### (4) 過労死等ゼロ緊急対策

行政は、違法な長時間労働を許さない取組みの強化、メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組みの強化、社会全体で過労死等ゼロを目指す取組みを強化している。その一環として、新しいガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底が行われている。本年1月20日に、四六通達に替わり発出された新ガイドラインでは以下の時間については労働時間として扱わなければならないこととしている。

- ・使用者の指示により、就業が命じられた業務に必要な準備行為や業務終了後の業務に関連した後始末を事業場内において行った時間。
- ・使用者の指示があった場合には即時に業務に従

事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間。

- ・参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間。

いずれも、その具体的な判断は個別事案ごとで異なりうるが、業務との関連性が強いことが労働時間と判断される一要素となる。

## II 同一労働同一賃金に関する法改正

### (1) パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正

均等・均衡規定が各法において整備される。

均等規定とは正規と非正規について、職務の内容、人材活用の仕組みが同一であれば、同一の待遇を求める規定である。

均衡規定とは正規と非正規について、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情の3つの要素を考慮し、バランスのとれた待遇を求める規定である。均衡待遇の法規定においては“待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化する”とされ、“ただし、個別の事案に応じ、非正規労働者を含めた労使協議経過等を踏まえ、複数の待遇を合わせて不合理と認められるか否かを判断すべき場合があると考えられることなどに留意が必要である”としている。その他の事情の例示としては“職務の成果”“能力”“経験”が明記される。

均等規定については行政機関による報告徴収・助言・指導・勧告の対象となる。他方、均衡規定については、例えば待遇差がパートタイム労働者だからといった、不合理であると解釈が明確な場合に限り、行政指導等の対象となる。

### (2) 非正規労働者に対する待遇に関する説明の義務化

雇入れ時に本人に適用する待遇の内容等を説明することが義務化されるほか、雇入れ後に当該労働者が説明を求めた場合、比較対象となる労働者との待遇差の内容や理由等を説明することが義務づけられる。なお、説明を求めた労働者に対する不利益取扱禁止規定が設けられる。



### (3) 派遣労働者に関する法整備

原則(派遣先均等・均衡方式)、派遣先会社は派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元会社に提供し、派遣元会社は提供された情報をもとに、派遣先労働者との均等・均衡のとれた派遣スタッフの賃金等を決定し派遣契約を締結する。適用除外として労使協定方式があり、派遣元が以下の3要件を満たす労使協定を締結した場合、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めない。

- (ア) 同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であること。
- (イ) 派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価して賃金に反映させていくこと。
- (ウ) 賃金以外の待遇について派遣元事業者に雇われている正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと。

ただし、派遣先均等・均衡方式によらなければ実質的な意義を果たせない待遇(給食施設・休憩室・更衣室の利用等)については労使協定方式の対象外となる。

## III 2017年度働き方改革に向けた経団連の活動

- ① 会員企業に対する「働き方改革アクションプラン」の策定・公表の要請
- ② 長時間労働につながる商慣行の是正に向けた経済団体、地方・業種別団体との共同宣言の呼びかけ
- ③ 年休取得促進キャンペーン
- ④ これらを含めた各種周知活動

に取り組んでいる。

働き方改革への課題は各社・各事業所において異なるものではあるが、国全体として働き方改革が進められるよう経団連としてもサポートを行っていく。

### 品質管理委員会

#### ■ 定例委員会

9月1日(金)、谷川委員長はじめ委員18名が出席して富山経協・研修室Aで開催した。

谷川委員長挨拶の後、事務局より事業実施報告として、定例委員会での活動内容と講座・セミナーの受講者数について報告した。今後の予定については、定例委員会は12月8日(金)と2月に開催し、12月はグループディスカッション

と懇親会を、2月は朝日印刷(株)の企業見学会を開催することを報告した。また、10月12日(木)～13日(金)開催の「県外企業見学研修会」について内容を説明し、参加を要請した。

その後、講座・セミナーの担当委員から、今年度実施した5講座について、講義内容や受講者の雰囲気、講師の進め方等の報告と次年度への改善点の提案があった。



会議の後、「自社におけるQC関連教育の現状と問題点」をテーマに4班に分かれ、活発なディスカッションを行った。

### 環境委員会

#### ■ 定例委員会

8月30日(水)、矢野委員長はじめ21名が出席して、富山商工会議所ビル99号室で開催した。

第I部では、「ふるさとの植物を守ろう－生物多様性保全と植物園の役割－」と題し、(公社)日本植物園協会副会長 中田政司氏(富山県中央植物園園長)に講演を頂いた。

第II部の定例委員会は、矢野委員長はじめ委員16名が出席して、

富山経協・研修室Aで開催した。

矢野委員長挨拶に続き、新委員の日本海環境サービス(株)明石部長、オイスカ富山県支部・荒木事務局長が挨拶した後、事務局より今年度の事業の実施状況と参加人数について説明した。今後の予定は、10月11日(水)に神岡鉱業(株)を総務交流委員会と合同で見学予定である。2月の企業訪問先については、年内を目途に見学先を決定する。また、環境保全活動につい



ては、11月にオイスカ富山県支部の活動に参加することを報告し、了解を得た。

## 講座・セミナー

### 階層別研修

#### ■ 管理職マネジメント研修

9月11日(月)～12日(火)、第10期の管理職マネジメント研修を23名が参加して富山県農業総合研修所で開講した。来年5月12日まで3回の合宿研修を含む9回、延べ12日間で開催する。

この研修は、企業目標達成に向けたリーダーシップを発揮する管理職の育成を目指し、他社の同じ

目的・課題意識を持った管理職同士が「他流試合」的に集って、経営・ビジネスのセオリー・基礎を習得し、それを現場実践に応用直結させることを狙って実施している。

講師は(株)フォーワン代表取締役で中小企業診断士の羽田野正博氏が担当し、マネジメント、マーケティング、経理・財務知識、キャリア・デザイン、タイムマネジメ



ントほかをテーマに、グループワークなどを通して社外人脈ネットワークの構築も積極的に行い、

終了後も「同期会」での交流を継続していく。

第1回は「経営観の基礎」について学ぶとともに、富山県生活協同組合理事長 松浦均氏から「富山県生協2020年ビジョンと事業戦略」をテーマに経営者講話を頂き、管理職に求められる事業観・戦略観



について学んだ。

第2回は10月17日（火）に「コミュニケーションスキル～対話合意形成～」について、演習を通して学ぶ。

### ■ 新入社員フォローアップ研修

9月27日（水）、27社58名の新入社員が参加し、富山県民共生センターサンフォルテで開催した。

本研修は2017年度入社の新入社員を対象に、仕事に対する不安・悩みを解消し、前向きな発想とエネルギーを引き出すことを狙いに今年度新たに企画した。

初めに社会人生活の半年間を振り返り、上手くいった事や悩み事について受講者同士で意見交換を

した後、(公財)日本生産性本部主任経営コンサルタントの筒井健太講師から、①報告・連絡・相談の要点、②上手な仕事の進め方、③リーダーシップを発揮するビジネスパーソンのある方について学んだ。また、グループ演習では日常事例を用いてPDCAサイクルによる問題解決の進め方を学び、自ら課題を整理し自律的に仕事を進めることを学んだ。最後に、受講者は本研修で学んだ事を自社で活



用するために「実践活用シート」を作成し、半年後の個人目標を立て終了した。



### 参加者NOTES

#### 「新入社員フォローアップセミナー」 を受講して

大和薬品工業株式会社  
生産部

吉井 雄治



今回の研修では、新社会人生活の半年間を振りかえり、うまくいったこと、一方で悩み事などを同年代の様々な職種の方と話し合い共有しつつ、今後よりよく仕事を進めるためにはどうすればよいか議論することができました。

また、仕事をするうえで必要なコミュニケーション能力やリーダーシップについては講義に加えて演習「社内報の作成」にてグループ内で積極的に話し合い、自分とは異なる新たな考え方に触れながら、みんなで一つの結論へ歩んで行く一体感を得ることができたと思います。

コミュニケーション能力に関しては、上司から仕事を与えられた際に、誰が何時までに何をするか等の5W2Hを意識すること、また報告や相談する際にははじめに結論を述べその後に詳細や自分の意見を述べるPREP法で伝えることを意識し、社内での情報伝達を滑らかにする大切さについて学びました。また、与えられた仕事を自分一人では抱え込まず、上司や先輩に相談できるよう普段からコミュニケーションを積極的にとることを心がけようと感じました。

リーダーシップに関しては、今までの自分の考えていたリーダー

像について一変させられ、同僚を励ますことや仕事の雑用などでもよく、とにかく自分から働きかける主体性こそがリーダーシップであるということを知り、入社年数に関係なく誰でも行うことができると感じました。加えて自分から働きかけた時にその主体性が受け入れられやすい人は、周りから信頼されている人であることを学びました。

講義ではこれからの時代を担うビジネスパーソンは主体性を強く求められるゆえに自ら考え工夫し、恐れず周りに意見し働きかけていくことが重要であると学びました。本研修を通して得られた他業種の方の経験談や仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力をよりよい仕事づくりへと還元したいと感じました。

■第1回係長・主任実践コース

10月3日(火)・4日(水)、55名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。

講師の(公財)日本生産性本部主任経営コンサルタント 澤倉光仁郎氏が、企業や組織をとりまく環境変化と係長・主任の果たすべき役割について講義し、活発な意見交

換を通して理解を深めた。この中で、①目標の達成に導く実践的な展開方法(PDCA手法)を修得すること、②監督職としてのリーダーシップと部下の性格等に応じた育成の考え方・スキルを身につけること、③部下育成技術としての交流分析やコーチング技法に関する理解と実践力を強化するこ



と、④メンタルヘルスを推進する上でのリーダーシップ発揮の要点と方法について理解を深めた。

共 通

■女性社員活躍セミナー

8月22日(火)、42名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

本講座は女性活躍推進法の施行を受け、昨年度より「女性社員として長く働き続けるキャリア観」をデザインし、仕事に対する自己啓発を図るとともに職場におけるリーダーシップを発揮するためのスキル習得を目的に開催している。

講師の(株)コトノハ代表の廣川奈美子氏は自身の経験を紹介しながら、受講者自身の経験を棚卸しするワークを通じて自らが大切にしていることを再認識し、仕事における役割、目標につなげていくことの重要性を解説した。また、職場におけるリーダーシップを発揮していくためのスキルとして、PDCAを回すマネジメントサイクル、コミュニケーション、報連相を題材として講義した。講義ではグループワークが多く取り入れられ、受講者は活発に意見交換を

行った。講座終了後には「自分自身を振り返るきっかけになりよかった」、「講義の内容を今後活かして頑張っていこうと感じた」など、前向きな声が多く聞かれた。



ができた。



参加者NOTES

「女性社員活躍セミナー」を受講して

前田薬品工業株式会社  
品質管理グループ

澤村 理沙



内容としては、「女性活躍推進法」が平成28年4月に施行されたことに伴い、女性中堅社員としてどのように仕事に向き合っていくのか、また職場でのコミュニケーションの方法について、講義やグループディスカッションを通して学んでいくものであった。女性社員が多い弊社では、社員数に対し女性の管理職は少ない。2030年には女性を役員にすることを義務づける動きがある中、弊社でも女性社員のスキルアップを進めており、自分がどのようにスキルアップしていけばよいかを勉強できる

良い機会であった。

講師の廣川先生は、アナウンサーとして活躍されており、講義はとてもわかりやすく、興味惹かれる内容ばかりであった。中でも特に惹かれたものは、自己紹介に関する講義である。4もしくは5人グループになり、その中の1人が「○○の好きな○○(名前)です」と自己紹介をすることから始まり、他のメンバーから○○についてインタビュー形式で答えていくものであったが、初対面の人と好きな物について話すことで一気に距離が縮まり進んで発言すること

ができた。

また、この講義では、話をする側だけでなく話を聞く側についても学ぶことができた。聞く側の心構えは、聞く時の態度、相手が話しやすくなる環境を整えてあげること、そして一番大切なことは相手を思いやり、認めることである。これまで自分はどうかであったか、改めて考える機会となった。

講義の中で、自分自身の経験すべてがキャリアであると言われた。今回の受講は自分にとってスキルアップのための重要な経験となり、自分のキャリアとして今後の人生に活かしていきたいと感じた。このような講義に参加することができ、とても感謝している。また、企業で活躍する多くの女性の方々にこのセミナーを受講していただきたいと感じた。

## ■ サービス産業の

### 業務仕組み化セミナー

8月29日(火)、様々な業種の経営者・実務担当者39名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。

本セミナーは、日本のサービス産業の労働生産性は国際比較において著しく低いと言われており、生産性向上が喫緊の課題であることから今年度新たに企画した。

講師の(公財)日本生産性本部コ

ンサルティング部主任経営コンサルタント 鍛治田良氏は、マニュアルは業務を構成する作業の流れが書いてあるだけだが、業務基準書にはさらに目的と基準が明記されており、業務基準書を作ることで業務のバラツキが減りムダが削減され、また基準を現場の知恵や経験で変え続けることで改善型社風の形成にも繋がるとした。その上で、基準書を作成する手順につ



いて、①仕事の棚卸、②業務分析、③業務評価、④文章化の4ステップで、実際の事例を用いた演習を通じて、業務仕組み化を学んだ。



## 参加者NOTES

### 「サービス産業の業務仕組み化セミナー」 を受講して

株式会社オレンジマート  
店舗運営部 基本の徹底担当

井本 淳



今回、業務を改善して標準化していくこと・MUJIGURAMを使用して店頭現場の知恵を集め、その時々最新の最も効率的と考えられる業務のやり方を見える化した基準書を作成すること、その基準書を使い運営することで強い現場力や改善風土づくりができることを学びました。

セミナーのメインとして、業務基準書の作成・標準判定を、様々な業種・年齢の方とグループワークにて行い体験しました。最初に業務のSOAを行いました。SOAとはサービス・オペレーション・アナリシスの略称で、業務・作業

を可視化し、業務・作業のやり方の違いを明確にでき、使用することで必要な情報を効率的に集めることができるツールのことです。

最初のグループワークとして、全員で動画を見て、作業内容を洗い出し、一つずつ可視化していきつまでに「誰が・作業内容」を記入して、作業内容別に作業のSOAを作成しました。

一度分析シートができ上がると各人で作業ごとのSOAを作り並べて、作業内容通りの基準書のベースを作りました。が、なかなか作業内容に沿ったSOAが出て

こない。抜けているものもあり、難しいものだと感じました。

私も会社の店舗マニュアルを作成する業務についていますが、作成しては新しい事柄が出てきてまた作るという悪巡りで苦労した覚えがあります。

この方法を使えば、作業の洗い出しとともにSOAができるので、SOAの数だけ基準書ができることになり、効率よくマニュアル作りができます。また、複数的人数で行うことで、一人で決めていた時よりもより現場に沿った基準書ができることを学びました。

今後、マニュアルを作成するにあたり、学んだ手法を活用し、作業分析シート～基準書の手順で行い、現場に伝わりやすく実行される標準化された基準書・マニュアルを作成できるように精進したいと思います。

## ■ ISO14001：2015年版対応 内部監査員養成講座

9月12日(火)・13日(水)の2日間にわたり、ものづくりの会員企業を中心に幅広い職位・年齢層から25名が参加して、富山経協・研修室Aにおいて開催した。

この講座は、自社の「環境マネジメントシステム」を公正かつ客観的に評価できる優秀な内部環境

監査員の養成を目的としたものである。

講師はインターテック・サーティフィケーション(株)環境審査員船井勲氏が担当した。実際の内部監査に役立つよう座学とロールプレイを組み合わせた、実情に合った効果的な監査の手順・方法について学んだ。

事後のアンケートでは、理解が



深まり研修で学んだ監査の手順・方法を自社に戻って活かしたいとの声が多く寄せられた。

### ■ ヒューマンエラー対策講座

#### <実践編>

9月5日(火)、6日(水)の2日間にわたり、45名の幅広い職位・職種の方が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。

講師の(公財)日本生産性本部 主席経営コンサルタント 矢島浩明氏は、ヒューマンエラー対策は安全管理に始まり品質管理の領域でも多くの研究がなされてきたが、「人はエラーをするもの」であ

ることは不変であり、現状でも絶対的対策は困難と考えられていることから、日常的な活動を通じて意識を高め、維持していくことが大事であるとして、安全管理の基礎知識やヒューマンエラーの分類と防止対策について講義した。

ケーススタディでは「安全管理とヒューマンエラー」、「原因追求と再発防止」、「不良率低減とヒューマンエラー防止」、「自社のヒューマンエラーについて考



える」の4つのテーマについてグループ演習を行い、業種も立場も違う受講者ながら、共通のテーマでお互いに気づき、学び合うことで活発な議論を行った。

### ■ ヒューマンエラー対策講座

#### <応用編>

10月6日(金)、45名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。

近年、技術面におけるプロセスの改善が進むにつれて、ヒューマンエラーによる品質トラブルや事故の発生が大きな問題となっており、9月5日・6日に開催した「ヒューマンエラー対策講座<実践編>」の関連講座として企画し

たセミナーである。

講師の中央大学理工学部経営システム工学科教授 中條武志氏から、「ヒューマンエラー未然防止」の考え方と方法論を中心に、ヒューマンエラーを引き起こす人の特性、ヒューマンエラー防止の原理と方法、作業に潜在するヒューマンエラーの危険の洗い出し方、対策案を評価・選定する方法を含め、エラー未然防止活動を



自分の職場・チームで進める場合の注意点などについて、講義・演習・発表を通して指導をいただいた。

## 労務管理

### ■ 労働法実務講座(第2回)

9月22日(金)、「有期労働契約と派遣契約の2つの2018年問題への対応」をテーマに、49名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

講師の木下潮音弁護士は、転換無期労働契約への対応準備としては就業規則の適用を明確にすることが重要であり、定年の定めや解雇理由の整備のほか、退職制度の設定や人事権の範囲についても検

討する必要があると指摘した。また、派遣労働契約の3年上限の到来については個人の派遣期間だけでなく事業所ごとの3年期限にも留意する必要があると指摘し、それぞれ対応が必要となる時期を理解した上で確実な手続きを進めるための準備が必要となるとした。また、「同一労働同一賃金」に関する議論について、近年増加している労働契約法20条をめぐる裁判例



を紹介し、待遇の決定、正規・非正規の相違の理由の説明の重要性を解説した。

受講者からは、事例を交えた解

### 富山県の最低賃金

2017年10月1日から

時間額

795円

25円Up

■ 最低賃金に関するお問い合わせは  
富山労働局または  
最寄りの労働基準監督署へ



説で非常にわかりやすく、制度の概要のみでなく具体的に今取り組

むべき事項についての説明が重視されており、大変参考になったと

の声が聞かれた。

## 生産管理

### ■ものづくりと現場改善

#### 実践セミナー

8月22日(火)～23日(水)、19名が参加して、インテック大山研修センターで開催した。

この講座は、生産管理・生産技術・製造部門の職場リーダーを対象に、ものづくり現場での工程改善、作業改善などの考え方、方法、実践スキルなどの着眼点について学ぶ中で、自らの役割を再認識し、果敢に挑戦するリーダーを養成することを目的に実施している。

講師の棚邊一雄M&P研究所代

表は2日間にわたり、①リーダーとしての役割の再認識、②現場の問題のを見つけ方を学ぶ、③リーダーの資質について考える、④発表・講評・決意表明の4ステップで、受講者の理解度を確認しながら段階を追って講義・指導した。

また、萩野利夫となみの工業(株)代表取締役社長からは、トヨタ生産方式と標準作業の概要、設備総合効率について講義があり、演習では玩具のレーシングカーの分解・組立やシャープペンシルの分解を通して、改善活動を進めるに



当たって必要となる作業時間・設備効率の観測・分析の手法を学んだ。

参加者は1泊2日の研修において異業種交流を活発に行い、自職場で抱える悩み等について意見交換をした。



### 参加者NOTES

#### 「ものづくりと現場改善実践セミナー」 を受講して

日本カーボン株式会社  
製造部 工務環境課

林 謙司



今回のセミナー受講は、上司からの指示でした。また、スケジュールを見ると1泊2日であり、正直なところ気乗りのしない参加でした。しかし、いざ講義が始まってみるとまさにジャストミートでした。私の主な仕事は設備メンテナンスですが、講義の内容は実践的な現場改善であり、これまで悩んでいたことにそのまま活用できるものでした。

まずは、現場での改善を進める上での基本である5Sから、IE手法、PM分析などを本当に分かりやすく教えて頂きました。

その中でも特に私にとってまさに胸のつかえがおりたのが「なぜなぜ分析」です。これまでも使っ

ていましたが、使ってみてもどうもしっくりこないと言えいいのか、これで真の原因に到達できているのかいないのか分からないと言えいいのか、まさにややもやした状態であり、本当に「なぜなぜ分析」が必要なのかと考えていました。しかし、今回の講義の中で「なぜなぜ分析」の起源から始まり、「なぜなぜ分析」を進める上でのポイントについて実践を交えて教えて頂いたことで、その良さ、活用方法が初めて分かり、胸のつかえが“すっと”なくなりました。

また、ステップごとのグループでの討論、発表、1日目の夕食を挟んでの懇親会では、他社の方々の意見、考え方を聞かせて頂きま

した。私自身としては、これまで自分なりに一生懸命やってきたつもりでしたが、思いつきでの仕事が多いことに気づかされました。

講義は全部で4ステップあり、その第1ステップのテーマは「リーダーとしての役割の再認識」、第3ステップのテーマは「リーダーの資質」でした。リーダーとしての行動、考え方が全ての基本であり、どれだけ重要なことなのか、講義を通して初めて気づかされました。これからは上司にも部下にも頼りにされるリーダーを目指して、まずは手法を使って論理的に改善に取り組み、周囲の方たちに納得してもらうことから始めます。

今回のセミナーを通して多くのことを気づかせて頂きました。今回学んだことを必ず工場の現場改善に結びつけます。また、棚邊講師、萩野講師には深く感謝いたします。ありがとうございました。

経 理

■ 経理基礎・管理会計基礎講座

8月25日(金)、33名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

この講座は、YKK様のご協力を得て、YKKグループ内で実施の研修をベースに、会員企業向けに具体的で実務に役立つ内容にアレンジして開催している。

講師のYKK(株)財務・経理部

経理グループ 柴田幸夫氏は、損益計算書や貸借対照表、キャッシュフローと経営分析など、財務会計の基礎について確認した上で、事業管理・工程管理への活用方法として原価計算や予算管理、標準原価や原価管理といった管理会計の基本的な考え方について解説した。原価計算や予算の組み立



てについては、実際の経理業務を想定したケースを用いた演習を通じて理解を深めた。

新会員の紹介

(50音順)

■ 株式会社 押田建築設計事務所

所在地 富山市丸の内3-4-16  
 代表者 代表取締役社長 押田 洋治  
 設立 1960年(昭和35年) 3月  
 資本金 1,000万円  
 従業員 42名  
 事業内容 技術サービス業(建築設計監理、再開発コンサルタント)



■ TFBファクトリーズ株式会社 富山工場

所在地 射水市西高木1046  
 (本社：東京都)  
 代表者 取締役生産本部長 土屋 徹  
 設立 1999年(平成11年) 5月  
 資本金 1億円  
 従業員 108名(富山県内)  
 事業内容 飼料製造業(ペットフードの企画・開発・製造・輸入・販売他)



■ 株式会社サンテン・コーポレーション

所在地 高岡市東上関343番地1  
 代表者 代表取締役社長 山本 政則  
 設立 1972年(昭和47年) 1月  
 資本金 5,800万円  
 従業員 42名  
 事業内容 技術サービス業(商業施設の企画・建築・設計・施工他)



■ 株式会社 日本オープンシステムズ

所在地 富山市上本町3-16  
 上本町ビル7F  
 代表者 代表取締役社長 大蔵 政明  
 設立 1990年(平成2年) 7月  
 資本金 5,200万円  
 従業員 128名  
 事業内容 情報サービス業



■ 株式会社スカイインテック

所在地 富山市牛島新町5番5号  
 代表者 代表取締役社長 今井 喜義  
 設立 1975年(昭和50年) 1月  
 資本金 1億円  
 従業員 96名  
 事業内容 不動産管理業



■ 日本カーボンエンジニアリング株式会社

所在地 富山市高内122  
 代表者 代表取締役社長 山崎 裕功  
 設立 1960年(昭和35年) 8月  
 資本金 4,800万円  
 従業員 53名  
 事業内容 はん用機械器具製造業



会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更

株式会社三田商会

代表取締役社長 土肥 良治(前：黒田 昭)

株式会社ヤマシタ

代表取締役 福山 龍市(前：山下純市)



表紙の花  
紅葉したメグスリノキ

(富山県中央植物園 中田政司)

### 名前のおり目薬の木

民間で目薬として利用されていて、目がかすむような時に樹皮を煎じて飲むと遠方まではっきりするので「千里眼の薬」という別名があるそうです。また、肝臓の薬としても利用されています。しかしメグスリノキは漢方生薬にはなっておらず、薬草として書かれてある本もほとんどありません。これはメグスリノキが日本特産で山深くに生え、あまり知られていないことによるのでしょうか。

上市町の大岩山日石寺の「藤水」は目の病気に効くといわれ、眼病が治った話は数多く伝えられています。その境内にもメグスリノキがあって、祈祷日には、大鍋で煎じたお茶が無料で振る舞われます。

### 消えたカエデ科

写真の中央に3枚の葉がありますが、この3枚一組で実は1枚の葉であり、バラの葉と同じ「複葉」です。メグスリノキは、その葉の形からは想像できませんがモミジの仲間で、その証拠がこの紅葉です。光合成で作られた糖分を原料に葉に赤い色素が作られますが、冷え込みが厳しくなって緑の葉緑素が壊れると、赤い色素だけが残って鮮やかな紅葉になるのです。

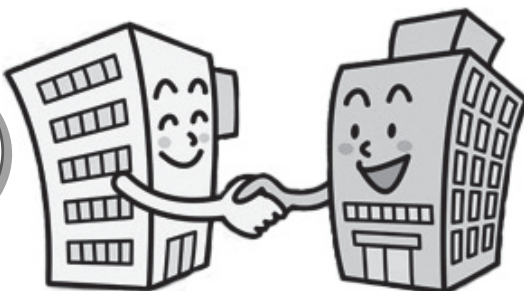
最近、植物の分類はDNAを基にした体系に大きく変化しました。カエデ科はなくなってしまい、メグスリノキやイロハモミジは今ではムクロジ科に属しています。つる植物で丸いフウセンのような実をつけるフウセンカズラと同じ科であることには驚かされます。



フウセンカズラの実 ▲

## 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。



公益財団法人

企業間の出向・移籍の専門機関

設立30周年

## 産業雇用安定センター

富山  
事務所

〒930-0857 富山市奥田新町8-1 ボルファートとやま10F TEL 076-442-6900  
ご利用時間/9:00 ~ 17:00 (土・日・祝日は休み) FAX 076-439-2860

全国ネットの人材情報  
最新情報をお届けしています。

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

# 東部地区会員懇談会

## 11月10日(金) 16時30分～19時

場 所： ホテルグランミラージュ 2階 天翔の間  
(魚津市吉島1-1-20 電話(0765)24-4411)

16:30～17:40 **講演会**

テーマ：「味の素流 働き方改革

～多様な人財が活躍するグループを目指して～」

講 師： 味の素株式会社 川崎事業所

次長 総務・エリア管理部長 西野 大介 氏

17:50～19:00 **懇親会**

※10月27日(金)までに出欠のご連絡をお願いいたします。

## 事業予定

2017年 10月16日～12月15日

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

	開催日	時間	事業名	委員会名	場 所
議 会	11月10日(金)	16:00～16:30	理事会		ホテルグランミラージュ
	11月13日(月)	15:00～16:30	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	富山経協・研修室B
	11月21日(火)	16:00～17:00	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	富山経協・研修室B
	12月 4日(月)	16:30～17:30	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
	12月 5日(火)	16:30～17:30	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山経協・研修室A
	12月 6日(水)	16:30～17:30	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	富山経協・研修室B
	12月 8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
	12月12日(火)	16:30～17:30	環境委員会「定例委員会」	環 境	富山電気ビルディング
会員交流	11月10日(金)	16:30～19:00	東部地区会員懇談会 <small>上記「おしらせ」参照</small>		ホテルグランミラージュ
	11月22日(水)	18:30～20:30	会員交流ボウリング大会	総務交流	地鉄ゴールデンボウル
	12月10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
見学会	10月16日(月)	14:00～16:00	教育委員会「教育制度見学会」	教 育	(株)スギノマシン
講 座 ・ セ ミ ナ ー	10月18日・25日(水) 11月 9日(木)・15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17日(火) 11月14日(火) 12月12日(火)	9:00～17:00	管理職マネジメント研修	教 育	富山経協・研修室A
	10月19日(木)・ 11月2日・16日・30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
	10月26日(木)	9:30～16:30	コスト改善力実践セミナー	教 育	富山商工会議所ビル
	11月 7日(火)・ 8日(水)	9:00～18:00	管理職基礎コース	教 育	インテック大山研修センター
	11月15日(水)・16日(木)	9:00～17:00	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	富山商工会議所ビル
	11月17日(金)	13:30～16:00	労働法実務講座 (第3回)	人事・労務政策	富山県民共生センターサンフォルテ
	11月21日(火)	9:30～16:30	ものづくり女性社員のための改善力向上セミナー	品質管理	富山商工会議所ビル
	12月 6日(水)	9:30～16:30	5Sと目で見える管理実践セミナー	品質管理	富山商工会議所ビル

「富山経協」vol.835

2017年(平成29年)10月号  
2017年10月15日発行(隔月発行)

一般社団法人 富山県経営者協会

〒930-0083 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](mailto:info@toyama-keikyo.jp)