

富山経協



イエライシャン (解説・17ページ)

CONTENTS

- 2 西部地区会員懇談会 (報告)
- 2 講演会 (要旨) 『Diversity for Growth』の実現に向けて
- 4 調査報告
2019年夏季賞与・一時金支給結果 (最終集計)
- 5 労働指標
- 6 Top Interview
T S K 高木悦朗社長
- 8 事業活動報告、北陸三県・長野県経営者協会役員協議会
- 9 新委員長の紹介
- 9 委員会活動
- 10 参加者NOTES
- 11 講座・セミナー
- 12 職場リーダー入門コース (講演要旨)
- 16 新会員の紹介
- 16 会員の動き
- 18 おしらせ・事業予定



7月5日(金)、ホテルニューオータニ高岡で130名が参加して、西部地区懇談会を開催した。

第1部の講演会では、損害保険ジャパン日本興亜(株)人事部ダイバーシティ推進グループ主査の立花一元氏に「『Diversity for Growth』の実現に向けて」と題して、「多様な人材」の活躍と「両立支援」「働き方改革」の取り組みについて、講演をいただいた。(講演要旨を別掲)

第2部の懇親会では、西部地区担当の山下副会長が、講演会の事例を参考にして、労働生産性や労働の付加価値を高めて欲しいと呼びかけ、「企業と人にフォーカスした取り組みを経営者協会のモットーとし、今後もこのスタイルを続けていきたい」と開会の挨拶をした。

続いて、金岡会長が、21年ぶりに富山市で開催された「公務員問題懇話会」に有識者として出席したことや高岡駅前の路線価の発表に触れ、信用・信頼の喪失がトランザクション(取引)コストの増加を招き、生産性の低

下に繋がる。信用・信頼もインフラの1つであり、倫理観が重要であると話し、「西部地区においては、会員相互のネットワークを一層強化してもらい、歴史と伝統のある高岡と西部地区の発展に尽力を賜りたい」と述べ、乾杯の発声をした。

来賓の石井知事は、県内の人手不足解消に向けて、Uターン率向上や移住率向上のためワンストップの人材活躍推進センターの創設や、移住転職フェア(東京と大阪で予定)の開催、デザインセンター(高岡市)でパッチャルスタジオの設立などを説明して利用をお願いし、「中堅・中小企業が変化の激しい時代に対応してもらうことで、富山県が地方創生のフロントランナーになれる」と、力強く話した。

和やかな懇談の中、中締めとして、綿貫副会長が、出席者へのお礼と協会運営に感謝の言葉を述べ、「女性と高齢者の働き方改革が喫緊の課題である」と挨拶後、一丁締めを行い散会した。



I 会社概要

損保ジャパン日本興亜は約2万6,000人の社員がいて、女性が6割を超えている。従って、女性の活躍推進が会社の成長を支える重要な経営戦略になっている。

II 『Diversity for Growth』の実現に向けて

『Diversity for Growth』は、弊社の大事な経営戦略の1つであるダイバーシティ推進のスローガンで、「多様な人材」を活かしながら、「多様な環境」を整備し、各人の能力が最大限に発揮される企業を目指している。「多様な人材」は、女性活躍、グローバル人材活躍、中高年活躍、障害者活躍、LGBT支援の5本柱、「多様な環境」は、両立支援とワークスタイルイノベーション(働き方改革)の2つの柱で取り組んでいる。

環境が大きく変化し、「人生100年時代」、何が起こるかわからない「VUCA(ブーカ)の時代」と言われている。スピーディーに対応するため、弊社では本年度から「企業文化と価値基準の変革」を掲げて取り組み始めた。

一方、社員は「変化対応力」を身につけ、ぶれないように「自分の価値観」を理解し、自ら考え、決め、行動する、自律したキャリアをつくらなければいけない。

環境が大きく変わっても、「キャリア自律」と「会社の変革」で、社員が成長すれば企業の持続的成長につながると考えている。

III 中高年活躍推進

中高年層の活躍推進のポイントは3つ。まず、「人事制度」を社員がきちんと理解すること。そのためには、会社(人事部)が「知る」「知らせる」仕組みをきちんと作る。2つ目は

『 Diversity for Growth 』の実現に向けて

～「多様な人材」の活躍と「両立支援」「働き方改革」の取り組み～

損害保険ジャパン日本興亜株式会社
人事部 ダイバーシティ推進グループ 主査

立花 一元 氏



「居場所を“創る”」、つまり働く場所、社内あるいは社外の活躍の場を創ること。3つ目は研修。会社の研修だけではなく、自己研鑽し「自ら“学ぶ”“気づく”」ことにも取り組まなければならない。

・人事制度 「社外転籍制度」と社内「再雇用制度」がある。

社外への転籍制度は、「会社が開拓したポスト」を斡旋するケースと、自分で行きたいところを探してきて、会社が推薦する「自己開拓ポスト」の2つがある。

再雇用制度は、60歳の定年以降、満65歳まで1年更新で再雇用している。また、昨年度より66歳以降の「再雇用延長制度」を一定評価者のみ会社指名制で、70歳までの1年更新でスタートした。

・職務開発 社内の居場所を創る「職務開発」については、中高年齢者の経験とスキルを活かすポストをどんどんつくっている。また、自己選択型の社内公募「ジョブ・チャレンジ制度」に、中高年齢層向けのポストを増やしている。

・研修 「ワーク・ライフデザイン研修」は、生きがい、健康、経済（お金）、介護の4つのリスクマネジメントをきちんとすることが大切というコンセプトで、若いうちから自分の課題を考える癖をつけてもらい、ワーク&ライフのトータルな「マイプラン」をつくり、自律した人生をどんどん展開してもらおうようにしている。

・キャリア開発への支援・応援

昨年10月に「ワーク・ライフ応援デスク」を開設し、育児、介

護、健康、セカンドキャリア、復職についての課題をワンストップで解決できるようにした。知りたい制度を端末で検索することができ、そこで解決できなければさらに相談できる、そういう「ワンストップ」の運営を心がけている。

IV ダイバーシティ推進のあゆみ

・両立支援制度の拡充 2003年に、国内大手金融機関で初めて女性活躍推進の専門部署「女性いきいき推進グループ」を設置し、仕事と生活の両立支援に向け「Diversity & Inclusion」をスタートした。所属部署を異動できる仕組みや、産前産後休暇や介護休業なども手厚くし、働きやすい職場づくりに取り組み始めた。

・職域拡大・意思決定層の女性増 2010年からは、職域の拡大や意思決定層、まさに管理職の女性を増やす取り組みを始めた。

それまでのコース別人事制度を廃止し、女性向けの研修を充実させ、さらにメンター制度を取り入れ、役員や部長がメンターを担ってアドバイスし、女性社員の育成強化を図っている。キャリアアップ・専門性強化を目指す「ジョブ・チャレンジ制度」、地区と本社を行き来する「ジョブ交流制度」などもつくり、推進している。

・全社員の働き方改革 2015年からは「ワークスタイルイノベーション」と言って、全社員の多様な働き方を推進し、管理職の意識改革も進めている。

まず、トップダウンで常識を打ち破ることが大切で、本社と現場の役割を明確にし、本社はルール

の廃止や抜本的な仕事の見直し、改革をする。そして、現場は「カイゼン」をする。改革とカイゼンを両軸で進めていくには、やらなくていい仕事を棚卸しし、業務量を削減していく流れにしている。

リーダーの意識改革の一例として、育児休業には管理職の理解が重要なため、育児休業者のフォーラムには所属長も一緒に参加し、理解を深めるとともに、マネジメント手法を学んでもらっている。

働き方改革により時間ができるので、「学ぶ」ことを呼びかけている。今までが「ワーク・ワーク」であれば、これからは「ワーク・ライフ」、それに学びを加えて「ワーク・ライフ・スタディー」の人生を歩んでいく必要があると思う。学ぶとは「自ら学ぶ」ほか、人と触れ合う「社内外での交流」で人として磨かれる。働き方改革で創出された時間をそういうところに使っていく。「働き方改革」から「生き方改革」に焦点を変えていく時期に来ているのではないかと思う。

・働き方改革の実現に向けて

働き方改革を実現するためには、①トップからの持続的なコミットメント、②全社運動で展開する、③うまくいっている職場の成功例を積み重ね、全社で共有していく流れをつくる、横展開が必要だ。そして、ワーク・ワークから、ライフも入れたワーク・ライフへ、社員一人ひとりが生き方を変えていく、そういう自律的な社員をつくっていくことが必要と考える。

2019年夏季賞与・一時金支給結果〈最終集計〉

1. 県内

189社 単純平均483,399円、
前年比2.16%増加
— 6年連続のプラス

会員企業を対象に実施した「2019年夏季賞与・一時金支給結果」（単純平均・最終集計）は、集計可能な189社の支給額平均が483,399円で、今回回答のあった189社の前年同期の支給額平均473,172円と比べると、金額で10,227円、率で2.16%増加と、6年連続でプラスとなった。

業種別では、製造業は前年同期比3.09%増加の475,875円、非製造業は同1.27%増加の491,003円となった。

製造業では12業種中9業種が増加し、食料品・飲料が13.59%、その他製造業が10.24%、化学が8.58%と高い伸びとなった反面、電子・電気機械器具は8.29%の減少となった。

非製造業では10業種中6業種で増加し、学術・専門・技術サービスが8.54%、建設が6.87%、運輸が6.36%と大きく増加となった反面、電気・ガスは7.54%の減少となった。（表1）

（表1）県内企業の2019年夏季賞与・一時金支給結果〔単純平均〕

〔最終集計・2019年8月2日〕

（一社）富山県経営者協会

業種	社数(社)	2019年夏季支給額(円)	2018年夏季支給額(円)	前年同期比(%)
食料品・飲料	3	319,739	281,480	13.59%
繊維	2	177,417	165,121	7.45%
木材・パルプ・紙	7	405,944	380,047	6.81%
印刷	6	257,267	262,052	△1.83%
化学	19	620,461	571,430	8.58%
プラスチック・ゴム	7	433,557	446,399	△2.88%
鉄鋼・非鉄金属	5	578,472	546,848	5.78%
金属製品	12	380,521	352,098	8.07%
汎用・生産機械器具	18	489,966	488,053	0.39%
電子・電気機械器具	10	513,574	559,976	△8.29%
輸送用機械器具	3	605,674	600,571	0.85%
その他製造業	3	484,822	439,786	10.24%
建設	17	505,049	472,601	6.87%
電気・ガス	3	561,905	607,701	△7.54%
情報通信	10	607,100	593,789	2.24%
運輸	10	376,881	354,338	6.36%
卸・小売	23	503,358	527,051	△4.50%
金融・保険	6	544,320	519,701	4.74%
宿泊・飲食・生活関連	6	203,515	207,752	△2.04%
学術・専門・技術サービス	6	652,088	600,808	8.54%
教育・医療・福祉	5	509,418	525,207	△3.01%
サービス・その他非製造業	8	439,884	439,837	0.01%
総平均	189	483,399 (540,544)	473,172 (533,026)	2.16% (1.41%)
製造業平均	95	475,875 (526,742)	461,626 (517,716)	3.09% (1.74%)
非製造業平均	94	491,003 (561,548)	484,841 (555,860)	1.27% (1.02%)

（注）①調査対象490社のうち、集計可能な回答のあった189社の数値である。

②「2018年夏季支給額」は、今回「2019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。

2. 全国大手

137社 単純平均 811,536円、
前年比1.47%減少

日本経団連が8月2日に取りまとめた「2019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21業種、大手251社）のうち、集計可能な137社の妥結額平均は811,536円で、前年同期の最終妥結実績146社、823,642円と比べて、金額で12,106円、率で1.47%の減少となった。

業種別では、製造業は前年同期比0.71%減少の788,156円、非製造業は同3.96%減少の906,786円となった。（表2）

（表2）全国大手企業の2019年夏季賞与・一時金妥結結果〔単純平均〕

〔最終集計・2019年8月2日〕

（一社）日本経済団体連合会

業種	2019年夏季		2018年夏季		前年同期比(%)
	社数(社)	妥結額(円)	社数(社)	妥結額(円)	
総平均	137	811,536 (921,107)	146	823,642 (953,905)	△1.47% (△3.44%)
製造業平均	110	788,156 (909,169)	117	793,772 (944,805)	△0.71% (△3.77%)
非製造業平均	27	906,786 (958,670)	29	944,151 (979,027)	△3.96% (△2.08%)

（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21業種大手251社

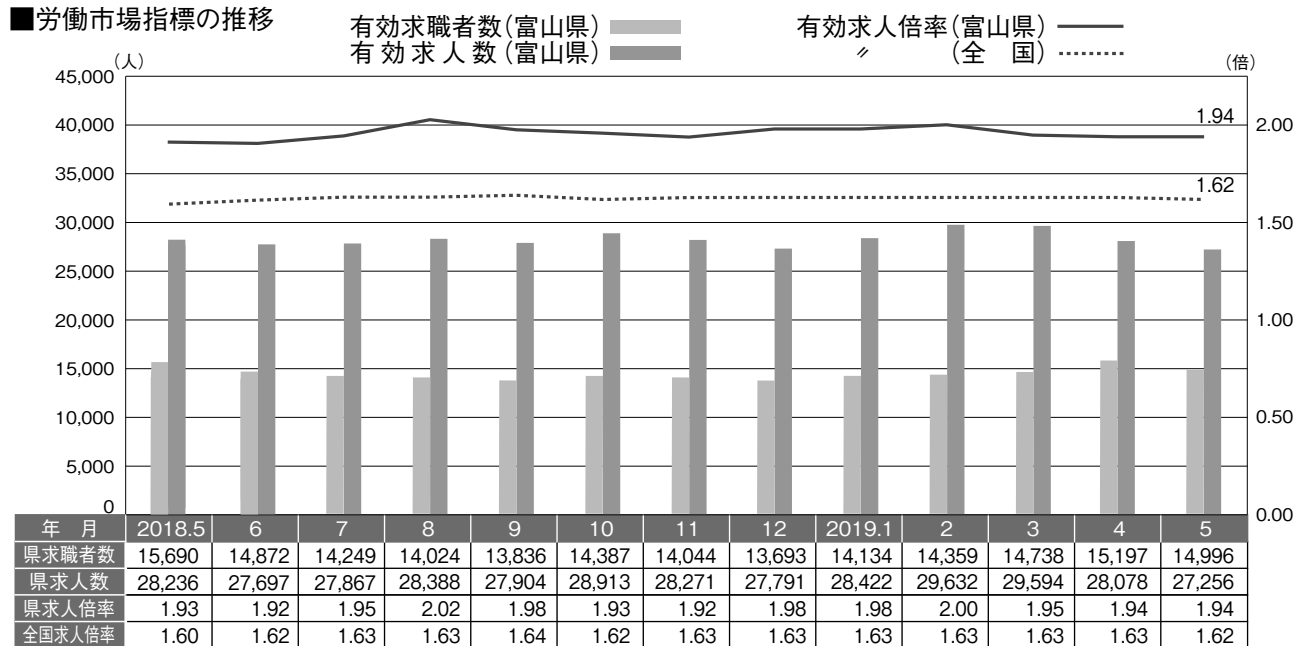
②19業種165社(65.7%)で妥結しているが、このうち28社は平均額不明などのため集計より除外

③「平均」欄の（ ）内は、1社あたりの加重平均

④2018年夏季の数値は、2018年8月1日付の最終集計結果

労働指標

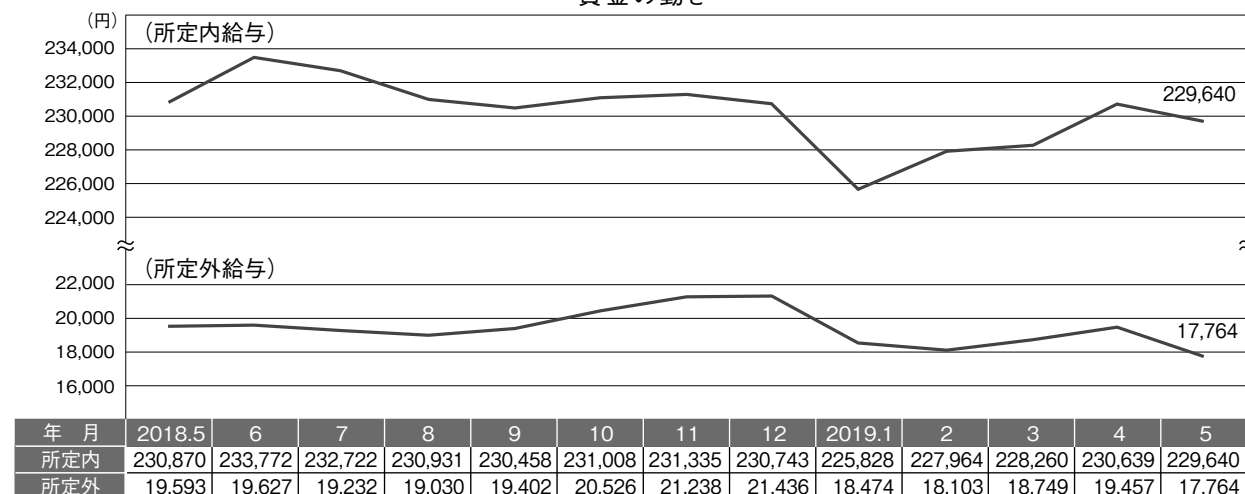
労働市場指標の推移



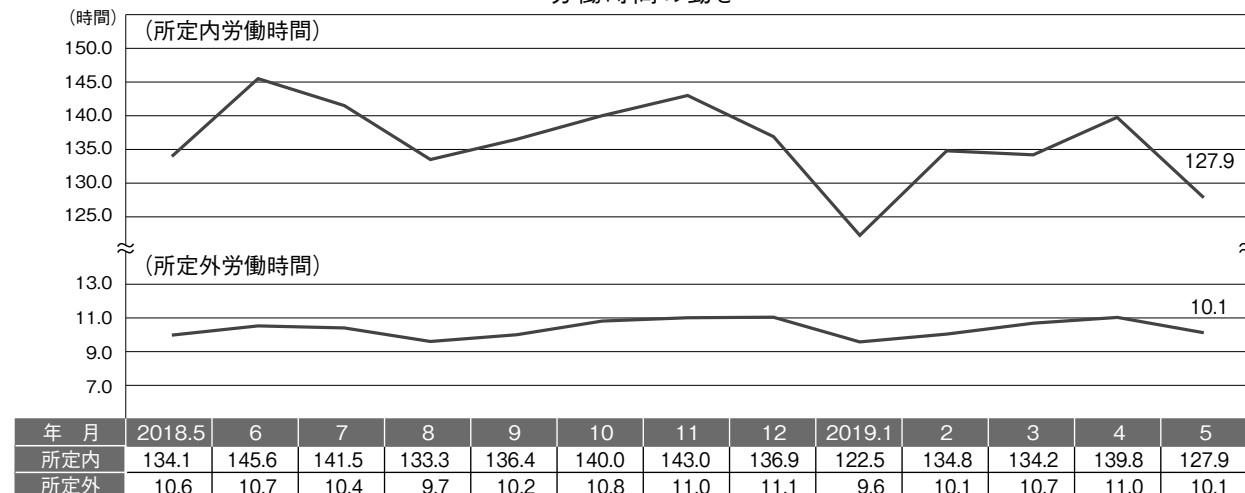
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html

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>

包装設計からロジスティックス支援へ進化 たゆまぬ改善ベースに顧客提案

T S K 株式会社
代表取締役社長

高木悦朗氏



今年創業80周年を機に、社名を刷新されました。

1939（昭和14）年に祖父佐吉郎がクラフト紙袋を扱う「富山製袋所」を創業し、1998年に社名を頭文字からとってティー・エス・ケイに、80周年の今年は5月の改元に合わせ、グローバルに対応できる英語表記に改めました。

紙袋から、現在は包装設計で強みを発揮されています。どのような歩みだったのでしょうか。

創業期は、セメントの運搬容器

がこれまでの木樽から最新包装技術である紙袋に変わり始めた頃で、ここに目をつけた創業者が手始めに使用済みの袋を再生する事業を始めました。その後2代目と夫が、セメント需要の伸びや、化学薬品、小麦粉、米など用途の広がりとともに新袋製造事業へと拡大しましたが、市場規模はオイルショックの頃がピークでした。

私が入社した1988年当時は、紙からポリエチレンへの素材転換と同時に、物流の機械化、省力化が

進み、人力での運搬を前提とした紙袋の需要は半減していました。さらに、大口取引先の化学プラントが太平洋コンビナートへ集約を進めるなど、厳しい状況でした。

—物流全体を考えた付加価値—

新たな事業ドメインを模索していた1992年、大手化学メーカーが電子部品などを衝撃から守る緩衝包装の製造販売拠点を北陸で探していることを紹介され、緩衝包装設計事業をスタートさせました。

その後、緩衝材ユーザーである大手エレクトロニクス関連企業の海外移転が進む現実に直面し、再び事業ドメインの転換を迫られました。いろいろと考えた結果、「包装は物流の一要素にすぎないが、物流コスト全体の8割を占める輸送・保管・荷役コストは、その包装（荷姿）で大きく改善することができる」という原点に立ち返り、これまでの「最適包装」から「最適物流のための包装」へ発想を転換しました。例えば積載するコンテナやトラックのサイズから逆算して効率的な包装を設計し、物流コストをトータルで削減する提案をし、結果新たなお客様から支持を頂くようになりました。

現在の事業構成はどのように？

緩衝包装設計のほかに、工場内の物の流れを効率化する台車やワゴンなどのマテリアルハンドリング（マテハン）機器の設計製造にも取り組んでいます。売上比率は紙袋が25%、緩衝包装が70%、マテハンや包装容器洗浄などその他サービス事業が約5%です。

2008年から次々と県外に営業所を開設されました。

東海北陸自動車道の全線開通に合わせて名古屋営業所を出したのですが、同時にリーマンショックが起こります。「タイミングを間

違えた」と思いましたが、お客様も現状見直しに迫られており、物流コスト削減の提案をじっくりと聞いてもらえました。急遽「今がチャンス」と考え直し、翌年には関東営業所も開設してエリアを拡大しました。

お客様が増えると多様な要望が入ってきます。マテハン機器の製造依頼を受けるうちに、求められているのは運搬するための包装資材ではなく、「モノをどう動かしたらよいかのソリューション」だと気付かされました。現在はお客様の「ロジスティクス支援」を掲げ、物流をどう進化させるかを考えて、事業展開しています。

2013年にはベトナムへ進出されました。

取引先の進出に伴い、海外展開の足がかりとして、電子部品を収める真空成形トレイの現地生産を始めました。樹脂成形は当社では初めてだったのですが、現地スタッフの努力のおかげで技術修得をスムーズに進めることができました。富山の本社も昨年、よりハイレベルな真空成形機を導入し、ベトナムの社員と連携しながらオペレーションしています。

—改善の継続で会社を変える—

昨年、「中小企業白書」に改善活動の好事例として紹介されました。

改善活動は2004年、指示待ちになりがちだった組織を変え、社員の創意工夫を引き出したいと始めました。「ゴミを拾った、掃除した、何でも良いから」と、全社員が毎月4件の改善を「実施」する仕組みが特長です。私は実施報告書全てに目を通して現場を確認し、月2回の社長表彰をしています。社員のモチベーションを高め、新入社員や失敗した社員に自信を付けるための演出もしています。

取り組みの主な内容は、生産性向上をテーマにしたものです。作業負担を軽減するための台の高さを調整するものから、作業手順をプロジェクションマッピングで視覚化するというハイレベルな改善まで実際に行われています。

各人が毎月4件改善していくと、素晴らしい積み重ねになります。

この改善活動が当社の付加価値にもなっています。数年前から弊社営業スタッフが、取引先企業の現場に入り込み、「改善共同検討会」を行う営業モデルをつくりました。お客様と一緒に現場の物流効率を向上させようとするソリューション型の取り組みです。時間と手間がかかるモデルですが、お互いの信頼関係を築き、現場改善のマテハン機器や包装容器の受注、さらには工場全体に関わる大規模な物流改善の相談も受けるようになりました。

今後はシステムも含めて物流の最適化を高めるお手伝いをしていきたいと考えています。若い幹部は「ロジスティック・エンジニアリング」企業を目指すと言っています。100周年までに、売上100億円超えを目標にしています。

—自由度を高め働く喜びを—

働き方改革はいかがですか。

ソニーの創業期の様子などを本で読むと、昔の日本には働く喜び



作業手順などをプロジェクションマッピングで映し出す独自開発の作業台

があふれていたような気がします。バブル崩壊後は個人の成果主義が重視されるようになり、今の働き方改革の風潮には、仕事が義務や悪い事のようにさえ捉えられている気がします。

しかし私は、仕事とは本来楽しいことであり、人間の本性は仕事を通して人の役に立つことに喜びを感じるのだと考えています。基本的な基盤を経営者がしっかりと築き上げていけば、社員は本能的に自己実現へ向けて充実した仕事ができるのではないかと思います。そのために、仕事の楽しさを奪わないよう、働き方の自由度を高めたいと考えています。

座右の銘を教えてください。

「何があっても、ありがとう」です。この世に生まれ、あの世に帰るまで魂を成長させることが宇宙の意志に沿うことであると思います。楽しいことばかりでなく、どんな辛いことでも何か意味があることと感謝して生きていきたいと考えています。

略 歴

1959(昭和34)年富山市生まれ。一橋大商学部卒後、1982年日本興業銀行入社。1988年富山製袋(株)(現TSK(株))へ入社し、1989年専務、1992年から代表取締役社長。

会社概要

TSK株式会社

創 業：1939(昭和14)年7月
所 在 地：富山市三郷9番地
資 本 金：5,000万円
事業内容：包装の企画・設計、包装およびその周辺システムの企画・設計、クラフト紙袋の製造・販売、物流サービスの企画・設計
従業員数：92名(2019年5月現在)
売 上 高：28億円(2019年4月期)
事 業 所：富山営業所、金沢営業所、関西営業所、名古屋営業所、関東営業所、四国出張所、九州出張所、東北出張所
関連会社：TSKベトナム
U R L：https://www.tsk-corp.jp/

事業活動報告

2019年6月8日～8月10日

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加人数
会 議	教育委員会「教育制度見学会・定例委員会」	教 育	6月21日(金)	富山小林製薬(株)	21名
	西部地区会員懇談会・講演会・懇親会		7月 5日(金)	ホテルニューオータニ高岡	130名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	7月 8日(月)	富山経協・研修室	12名
	北陸三県・長野県経営者協会役員協議会		7月12日(金)～13日(土)	石川県	18名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	7月29日(月)	(株)コージン	26名
見 学 会	環境委員会「県外企業見学研修会」	環 境	7月24日(水)～25日(木)	伊那食品工業(株) 本社 養命酒製造(株) 駒ヶ根工場	14名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	ものづくりと現場改善実践セミナー	品質管理	6月11日(火)～12日(水)	インテック大山研修センター	27名
	労働法実務講座<第1回>	人事・労務政策	6月13日(木)	富山経協・研修室	54名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	6月20日(木) 7月 4日(木)・25日(木) 8月 1日(木)	富山経協・研修室	24名
	IE手法による生産現場の改善セミナー	品質管理	6月25日(火)	富山経協・研修室	29名
	チーム力向上セミナー	教 育	6月25日(火)・26日(水)	インテック大山研修センター	30名
	職場リーダー入門コース【A日程】	教 育	7月 9日(火)・10日(水)	富山経協・研修室	54名
	職場リーダー入門コース【B日程】	教 育	7月11日(木)・12日(金)	富山経協・研修室	48名
	普通の仕事「省エネ」セミナー	環 境	7月17日(水)	富山経協・研修室	28名
	部課長実践講座	品質管理	7月18日(木)～20日(土)	インテック大山研修センター	27名
	職場のパフォーマンスをあげる 「ハラスメント防止」セミナー	教 育	7月23日(火)	富山経協・研修室	22名
	人事・労務管理セミナー<第2回>	人事・労務政策	7月24日(水)	富山経協・研修室	26名
	なぜなぜ分析活用セミナー	品質管理	8月 6日(火)	富山経協・研修室	54名

北陸三県・長野県経営者協会役員協議会

7月12日(金)～13日(土)、石川経協から8名、福井経協から4名、長野経協から3名、当協会から金岡会長はじめ3名の合計18名の各県経営者協会の役員が出席し、北陸三県・長野県経営者協会役員協議会を石川県で開催した。

白山市の高松機械工業(株)(石川経協会長企業)を訪問し、会社概要と事業内容の説明を受けた後、工作機械やCNC旋盤の製造工場を見学した。

その後、ホテルアローレ(加賀市)で懇親会を行った。石川経協高松会長の挨拶の後、福井経協前田会長の音頭で乾杯し、情報交流をしながら親交を深め



た。次年度開催県の富山経協金岡会長の中締めで盛会のうちに散会となった。

新委員長の紹介

総務交流委員会

北陸電気工事株式会社
代表取締役社長

矢野 茂



総務交流委員会

■ 定例委員会

7月8日(月)、矢野委員長はじめ12名が出席し、富山経協・研修室で開催した。

矢野委員長が開会挨拶をして、事務局より2019年度事業の実施状況(各種調査結果等)について報告した。次に、2019年度の事業予定について事務局が説明した後、審

議を行った。経営課題調査については、委員会テーマ『労働力人口減少時代における生産性向上』を受け、調査票のテーマは「人手不足解決施策～多様な働き方 外国人受け入れ～」に関して行うことが決まった。また、見学研修会や婚活イベント等は、次回の委員会で報告し、進めることとされた。



最後に島谷副委員長が閉会の挨拶をして終了した。

教育委員会

■ 教育制度見学会・定例委員会

6月21日(金)、松原委員長はじめ21名が参加して、教育制度見学会を富山小林製薬(株)で開催した。

まず、樋浦課長より同社の会社概要や、教育制度では階層別教育以外にも従業員のやりがい創出に関わる取り組みについて説明して頂き、工場・作業所を見学した。

続いて小林製薬チャレンジド(株)濱井代表取締役社長より、会社概要や特例子会社認定の経緯等の説明を受け、活発な意見交換を行った。

引き続き、定例委員会を行い、松原委員長の挨拶の後、2019年度の活動について報告し、交代委員を紹介した。次回の定例委員会は8月27日(火)に「タイムマネジメ



ント研修」と合わせて開催することを確認した。

品質管理委員会

■ 定例委員会

7月29日(月)、谷川委員長はじめ委員26名が出席して、(株)コージンで開催した。

定例委員会に先立ち、企業見学会を開催し、事業内容や歴史について説明を受けた後、プラスチックのインサート成形の製造工程を見学した。同社では5S活動を徹底しており、毎日10分間の掃除に加え、普段出来ない場所を徹底的に掃除する毎週月曜日の「5Sの

時間」、また部署から選抜された10名前後の有志で活動する「5S委員会」を実施するなど、全社をあげて5S活動を推進していた。

定例委員会では2019年度活動について報告し、今後の定例委員会では9月、12月、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中越合金鑄工(株)で行うことが確認された。また、県外企業見学研修会は10月に1泊で愛



知県のアイホン(株)豊田工場と三菱電機(株)名古屋製作所を見学することを報告した。

環境委員会

■ 県外企業見学研修会

7月24（水）～25日（木）、14名が長野県の伊那市と駒ヶ根市に赴き、県外企業見学研修会を開催した。

初日の伊那食品工業(株)では、地域密着型企业としての取り組みを主とした説明があった。食べられるフィルムなど環境に配慮した製品開発にも注力していた。また、地域の人々の憩いの場となっている「かんでんばばガーデン」を見学し、環境に対する取り組みを学ん

だほか、社員をはじめ自社に関わるすべての人々の幸福を前提とした「年輪経営」について聞くことができた。

2日目は養命酒製造(株)駒ヶ根工場を訪問した。全国に出荷される養命酒のすべてを製造している工場で、貴重な工程を見学することができた。養命酒は14の生薬から作られており、自家栽培をするなど環境に配慮した取り組みを行っていた。

日頃から環境経営に携わってい



る参加者にとって、今回の環境先端企業の取り組みを直接視察することにより、非常に有意義な2日間であった。

参加者NOTES

「県外企業見学研修会」を受講して

アイシン軽金属株式会社
安全環境部

鈴木 悦朗



「優れた環境づくりをしている企業を見たくない？」と上司からお話を頂き、企業見学研修会に参加いたしました。

アイシン軽金属では自動車部品を製造しており、ビオトープを始め環境にも配慮していますが、他社の取組みを前々から見てみたいと思っていました。今回、伊那食品工業(株)・養命酒製造(株)を見学させて頂き、環境づくりに対するスケールの大きさに、自社の活動がまだまだであると実感させられました。

初日に訪れた伊那食品工業(株)は、“寒天産業の近代化”を実現していく中で“いい会社をつくりましょう＝社員が言い合い・助け合

える（ファミリー）”をコンセプトに、年輪経営を進めている会社。まず目に飛び込んできたのは、気持ちの良い森の中に会社があること。そして樹木には手が行き届いており、それらは社員自で行っている。作業は指示があるわけではなく、各自が考え・率先して行っている。良い環境とは、強制されることなく自らが作り上げることを実感しました。

また、剪定の道具等は社員がプライベートで使用することを認め、道具は管理しなくても、確実に返却されるといいます。創設者の言葉で「限りある人生だから職場でも幸せを追求して欲しい」とあり、社員を大切にしている、それに社

員が応えている関係性を感じることができました。

翌日は養命酒製造(株)駒ヶ根工場を訪問。こちらも広大な自然の中に会社があり、自然の恵みによる商品作りを進める中で、自然を守る活動をされていました。例えば、製造工程で発生した残渣を家畜の餌・堆肥にすることで、資源を無駄なく活用し、循環する仕組みを実現。こちらでも敷地の森林管理・剪定を社員が行うことで健全で多様性のある自然を生かした豊かな森づくりを実現していました。

今回の企業見学を上司が進めてくれた理由がよく分かりました。企業環境を整えていくには、人・会社・自然・地域に対する感謝の心、協調力、時間が重要であるということ。自分も周りを巻き込みながら一歩ずつ近づいていきたいと思いました。

階層別研修

部課長実践講座

7月18日(木)～20日(土)2泊3日で、27名が参加して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、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・改善方法をグループディスカッションを通して実践的に学ぶことを目的として、今年度40回目の開催となった。

1日目はCSポート㈱代表取締役社長 町野利道氏が「問題の発見・解決と方針管理」と題して講義し、問題の発見は様々な情勢から「あるべき姿」を自ら作り追求すること、問題の解決は解決できるサイズに分解し連続で行うこと、方針を示す場合は変わるための時

間・期間を用意す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、①人・モノの流れを良くする活動、②部分最適から全体最適へ、③意識を変える（他責からの脱却）、④感性を磨く（思い込みからの脱却）、⑤自律性を引き出す言葉・行動について、事例を交えて学んだ。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、本講座へ臨む心構えを頂いた。

2日目には特別講演として、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、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、先人の知恵と自らの経営者としての経験談から学んだ。



本講座のメインである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」をメインテーマとし、異業種、異職種メンバーで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を苦勞しながらも、講師・世話人の指導を受けてまとめ上げた。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

「第40回部課長実践講座」を受講して

津根精機株式会社
製造部 次長

渋谷 充



まず事前資料として「自部署の目標を達成する為の自らの困りごと(悩み)を具体的に生々しく記入する」との事で、現在の自分の悩み事が少しでも解決できるのではないかと、何かを掴んで持ち帰ろうと、講座に参加しました。

CSポート 町野社長から「問題の発見・解決と方針管理」の講座を受け、TQMとは？から始まり、品質管理の重要性、解決する為の手法や、QCストーリーは問題解決型の方が原因を追究できるので良い事等を学びました。

M&P研究所 棚邊代表からは「部・課長は何をなすべきか？」を

テーマに、アリは渋滞を起こさない！等の自然現象や日常の出来事を例えに、リーダーとして何をすべきかを学びました。

ロバスト経営研究所 飴所長より人生観のお話を聞きました。

グループディスカッションでは世話役の方も含め6名の年代に近い方々が集まって、初めは趣味の話から始まり各会社でさまざまな問題や共通の悩みも多く聞け、皆さん困っていらっしゃるのだなあと少し勇気づけられました。

そして「自部署の目標を達成するために何が問題か？」をテーマにそれぞれ悩み事を出し合いサブ

テーマを決定したところまではスムーズに行きましたが、講師の方々より「問題が具体的ではない」「さまざまな問題の因果関係も調べては？」等々のアドバイスがあり、見事にふりだしに戻り、初めから「もっと生々しく具体的に」「Aの悩みはBの悩みと関連している」等に一番時間を費やしました。この部分をしっかり話し合い討議し決定しないと後々、要因分析また対策を立てた時にずれが生じる事を学習し、最後に6名のメンバーであまり活用した事の無いQC手法をトライし、発表できるまでに作成した達成感は大変良かったです。

昨今の働き方改革を進めるうえで、今回学んだ多くの事を実践し、一步一步前に進んでいきます。講師の方々、お世話をして下さった方々、有難う御座いました。

職場リーダー入門コース「企業の実例に学ぶ」(講演要旨)

「話し合う大切さ」 ～達成感を味わい、共に成長へ～

株式会社リッチェル
総務部 人事課 課長

片岡 直也 氏



リーダーの役割

当社の企業理念は、お客様に豊かな生活を創造する商品を作ろうという思いを込めた「洗練された進歩的な感覚でわたくしたちにしかつけない“良い商品”を提供する。」ことです。リーダーの役割としては、まずは経営理念やルールをしっかり浸透させること。次に、チームや個人目標を計画し部下と目標を達成すること、そして部下を育てることが大切だと考えています。

話し合う大切さ

私は現在、人事管理業務を任されています。入社して7年目の出来事で、組織として在庫管理チームができ、そのリーダー（管理職）を経験しました。初めて部下ができ、会社からも期待されているし、メンバーに指示や進捗確認をしっかり行い、目標を達成しようと意気込んでスタートしました。しかし、色々な障害が出て困ったことが沢山でございました。メンバーから「モチベーションが上がらない」「管理業務に徹底してもらいたい」「もっと自分なりに仕事がしたい」など。私自身何がだめなのか上司にアドバイスをもらいました。メンバーとの面談の回数や時間がとれず、自分の力だけで解決しようと頑張り過ぎ、部下に自分で考えさせる機会を奪っていたことがわかりました。

つまり、目標に向かって自ら動く「意思」をもって業務を遂行していましたが、周囲を動かす「支援」が足りなかったことでした。支援とは、聴

く、話す、人がどう思っているか共感し、それに応じて育成することです。「支援」は自ら行動して周囲を動かす力なので、部下が動いてくれないとだめです。意思と支援のバランスを持つリーダーが、信頼されるリーダーだと感じました。

リーダーは、コミュニケーションの場を積極的に持ち、メンバーの考えをしっかり聴くこと。メンバーから「実は…」という言葉が出てきたら一歩前進。相手の思いを傾聴し、合意して、困っていればアドバイスしフォローする。そこには信頼関係が大事になります。信頼関係ができると、メンバーは自ら動き出します。すごく仕事をしてくれます。

このような経験から、社内でコミュニケーション研修を企画し、リーダー候補生を集めて、「意思」と「支援」について、自分が上司に対してどう思っているか、どんな支援を受けているかという意見を出してもらっています。アンケートでは、これまで知らなかったことや上司の大変さがわかり意識が変わりましたなどの意見をいただきました。

また、話し合う機会としては考課面談があります。目標を達成していれば褒める、未達であれば自らどうしたら達成できるか聴いて、話してもらいます。仕事の成果だけでなく体調のことや今後のことなどの相談も加えています。考課面談は、当社にとっては「人財育成」の場という形で捉えています。

チームの成長

現在のメンバーは、QCサークル活動や改善活動で問題を解決しながら、自分たちの業務を効率化したり多能工化したりしてきました。その結果、社内外のQC大会で優秀な成績を収めました。メンバー全員が力を合わせて少しずつ目標を達成することで達成感を味わう意志が芽生え、北陸代表で全日本選抜に出場し、金賞を受賞しました。こういった経験から、自分達でやりますという形で仕事をしてくれるようになりました。

これからのチーム

スポーツに例えて、野球はそれぞれのポジションに責任を持って監督の指示に基づき行動すれば目標に向かって勝つことができます。サッカーのポジションは基本的に決まっていますが、流動的にも動きます。他の人の仕事もカバーしながら、他の人の仕事ってどんなことだろうという情報を得ながら共有し、最後はゴールに結びつけていく。野球は監督主導ですが、サッカーは選手中心に自分たちで考え、全体を動かし、ゴールを目指す。これからは、サッカーのように部下に指示はするけれど、自分たちで考えて動く力をもつ部下を育てることが強いチームになると思います。

最後に

お互いに成長するためには、お互いに認め合うことと、思いやり、任せてみる心も必要です。リーダーも部下も達成感を得るための目標ができれば、意識が変わり、行動が変わり、結果が変わってきます。リーダーは何と言っても活動のキーマンです。信頼されるリーダーになるためにも、コミュニケーションを大切にして、やりがいを感じる楽しい職場をつくってほしいと思っています。私もそう心がけて業務に取り組んでいます。

■ 職場リーダー入門コース

7月9日(火)・10日(水)のA日程に54名、7月11日(木)・12日(金)のB日程に48名が参加して、富山経協・研修室で開催した。今年度より旧名称「監督者(係長・主任・班長)基礎コース」から改称した。

(一社)日本産業訓練協会 主幹講師の府川亮一MTPインストラクターが、企業目標を達成するための「職場の活性化」と「態度能力

向上」に重点を置いた研修プログラムに沿って指導し、事例研究や意見交換などを通じて学んだ。

A日程の1日目には、(株)不二越TQC・TPM推進本部TQC推進部TQC推進室室長の加藤武志氏が「管理職としての「伝える」ことの重要性について」と題して講演し、また、B日程の1日目は、(株)リッチェル総務部人事課課長の片岡直也氏が「話し合う大切さ～



達成感を味わい、共に成長へ～」と題して講演し、管理監督者としての取り組み方や、部下との関わり方について学んだ。



参加者NOTES

「職場リーダー入門コース」を受講して

東ソー・セラミックス株式会社
加工品課 班長代理

上坂 義久



本講習では「態度能力を変え、自分を変え、職場を変えよう」をテーマに、職場リーダーとして身に着けていなければならない基本姿勢と行動、マネジメントについて、良いマネージャーになるための実践的研究を、グループディスカッションを中心に行いました。

グループディスカッションでは、上司と部下の間で起こったトラブル事例などを用いて、このような場合どうすればよかったか、という視点で、異なる業種や年齢

の方々と意見を出し合いました。その中で、部下との信頼関係や職場の雰囲気は、言葉の選び方や接し方一つで簡単に崩れてしまうものと学ぶことができました。今後はお互いを尊重し合う「私は正しい、あなたも正しい」という考え方を現場での基本とし、より良い職場環境作りを実践していきたいと思っています。

(株)不二越の加藤武志様の講演では、人材教育と管理職に求められる姿についてのお話を聴くことが

できました。その中で、有名な山本五十六の言葉「やって見せる、言って聞かせる、させてみる、ほめてやる、任せてみる」、この5つの要素が指導する上で大切な部分であり、管理職として求められる姿だと学ぶことができました。今後はこの言葉を教訓として後進の育成にあたっていければと思います。

今回の講習を通して、自分自身プレーヤーとしての仕事を中心に、監督者としての仕事がおろそかになっていると感じました。これからは「任せる力」を実践し、人に任せられる部分と任せられない部分を考えることから始め、監督者としての成長を目指し、今後の業務に役立てたいと考えます。

共 通

■ チーム力向上セミナー

6月25日(火)・26日(水)、30名が参加して、インテック大山研修センターで開催した。

本講座は自らの体験を振り返る力を取り入れる体験型学習法を用いて、職場を活性化する頼れるリーダーの育成を目指している。

講師に(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招き、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った。

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ワークを



通じて自らが気づき、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。最後に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。

■ **職場のパフォーマンスをあげる
「ハラスメント防止」セミナー**

7月23日(火)、22名が参加して、
富山経協・研修室で開催した。

本研修は、職場を管理する側も
される側も「ハラスメント」の理解
が充分でない現状に起因して様々
なロスが発生していることから、
仕事をする上で有益な理解を深
め、予防と併せパフォーマンス向

上につなげることを狙いに新たに
企画した。

(一社)日本経営協会講師の寺田
陽子氏は、①ハラスメントとは、
②職場の人間関係をより良くする
ための感情のコントロール、③ハ
ラスメントに気づくために、④自
分の職場のハラスメント防止策を
考えるなどについて、ポイントを
踏まえ事例なども交えながら解説



した。グループで活発なワークや
演習を行い、最後にこれからどう
活かしていくかについて学んだ。



参加者NOTES

「職場のパフォーマンスをあげる
ハラスメント防止セミナー」を受講して

株式会社富士薬品 生産事業本部
業務推進部 業務グループ主任 中村 仁美

ハラスメントという言葉は、誰
もが知っていながらその現状は改
善されていない点が多くあり、現
在でも社会問題となることがあり
ます。なぜ言葉は浸透しているの
に改善が難しいのか、今回のセミ
ナーで、以前の常識と現在の常識
とを照らし合わせながら、年代に
よる価値観の相違が原因の一つで
あることを分かりやすく知ること
ができました。そのような中でも、
正当な理由があれば自身の成長の
為に叱られるべきと感じている方
が80%以上も存在し、受け手の性
差年齢関係なく行為自体を嫌悪し
ているのではなく、その理由を共

有しているかが問題となるのだと
いうことを理解しました。

ハラスメントと一括りにしてい
たことも、セクハラ・パワハラ
の違いを聞き、特にパワハラにつ
いては指導と紙一重の性質を持ち、
明確に切り分けが難しいグレー
ゾーンが存在することを知り、改
めてハラスメントとは何かを考え
る良い機会となりました。

また、怒りの感情が招く誤解と
影響についても具体例を用いなが
ら説明していただき、怒りの深層
にある要望は何か、なぜ怒りが前
面に出るのかを分析し、怒りを爆
発させないアンガーマネジメント

について指導いただきました。

会社も年代も異なる方々とのグ
ループディスカッションを通じ、
それぞれの普通があり、人によっ
て許容できる尺度がまちまちであ
ることを楽しく話し合うことがで
きました。その上で誤解を招かない
伝え方、自分の要望を相手が汲
み取りやすい言い方を実践しまし
た。みなさん慣れないながらも、
お互いの生活の中での事例を交え
ながらお話しいただいたので、笑
いの絶えない場となりました。あ
りがとうございました。

個人の捉え方が大きく影響する
ので難しいのですが、自分の価値
観=周りの価値観ではないことを
認識し、怒りに目がくらまずに自
分の感情を分析し、本当に伝えたい
ことが伝わるようなコミュニ
ケーションを実践していきたいと
思います。

■ **普通の仕事「省エネ」セミナー**

7月17日(水)、28名が参加して
富山経協・研修室で開催した。

本講座は、省エネを普通の仕事
として行えるように、省エネ経営
のさらなる普及を目的として新設
した。

講師は(一財)省エネルギーセン
ター 省エネ支援サービス本部人
材育成推進部総括主幹の鈴木伸隆
氏が担当し、省エネ法改正点やそ

の背景などについて詳しく解説し
た上で、E S G投資とS D G sの
接点整理など最近の情勢を交えな
がら、省エネの管理とはなど基礎
的な観点から説明した。

講義全体を通して、効果的な省
エネにはI o Tや、気象庁などの
国のデータが必要不可欠とし、情
報データを活用することによりテ
マがかからない「省エネ」とする
ことが大切だと述べた。また、講師



自身のコンサル経験の事例も多く
盛り込まれ、事後のアンケートで
は多くの受講生から好評を得た。

■なぜなぜ分析活用セミナー

8月6日(火)、「なぜなぜ分析力の高め方」をテーマに54名が参加して富山経協・研修室で開催した。

(一社)中部産業連盟 コンサルタントの内山幸二氏は、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”は3現主義と5M観点で事実

事象の本質を見抜くことが必要とした上で、陥りがちな落とし穴にも触れ、具体的な進め方や考え方を説明した。また、グループ演習では、受講者から事前に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提出いただき、それを演習課題として、異業種のメンバーでコミュニケーションをとりながら真因を追求し、な



なぜなぜ分析シートの作成と発表を行った。

労務管理

■労働法実務講座<第1回>

6月13日(木)、「労基法改正を踏まえた労働時間管理、休日・休暇、時間外労働等の法的留意点」をテーマに、54名が参加して富山経協・研修室で開催した。

第一共同法律事務所、経営法曹会議常任幹事の伊藤昌毅弁護士が、今次労基法改正等を踏まえて、使用者として適正な労働時間管理

の観点から、押さえておくべき諸問題について、裁判例を交えてわかりやすく解説した。

具体的な講座内容は、①労働時間に関する基礎知識、②固定残業代(定額払)制をめぐる諸問題、③残業禁止命令の違反と割増賃金、④時間外・休日労働と適用除外、⑤今次労基法改正のポイント、⑥今次労基法改正等を踏まえた使用



者の留意点等で、受講者は熱心にメモを取りながら理解を深めた。

■人事・労務管理セミナー<第2回>

7月24日(水)、「～働き方改革に対応した～人事・賃金制度設計セミナー」と題して、26名が参加し富山経協・研修室で開催した。

講師の(公財)日本生産性本部経営コンサルタントの浅野正和氏は、人事・賃金制度の基礎的知識

をはじめ、制度の診断と再構築に向けた実務ポイントについて事例を交えながら解説した。参加者からの積極的かつ熱心な質問に対して懇切丁寧に回答し、参加者全員で情報共有することができ、有意義なセミナーとなった。



生産管理

■「IE手法」による

生産現場の改善セミナー

6月25日(火)、29名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(株)日本能率協会コンサルティング TPMコンサルタント 湯家孝氏は、IEとは職場における「ムダ・ムラ・ムリ」を省き、楽に・早く・適時・適量を・安く・よい品質の製品やサービスを提供

することを助ける技術であるとした上で、IE手法を用いた改善の進め方の基礎として「稼働分析」、「作業分析」、「連合作業分析」、「段取り替え改善」について講義した。受講者は、演習を通じて実際の現場における作業分析の進め方を体験し、また、実際に現場で行われている作業動作の改善事例に基づいて、無駄の分析と対策方法など



を学んだ。

■ものづくりと

現場改善実践セミナー

6月11日(火)～12日(水)1泊2日で、27名が参加してインテック大山研修センターで開催した。

本講座は、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や方法、実践スキルなどを講義と演習を通して学び、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職場としての最大のパフォーマンスの発揮、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講義・指導した。

また、M&P研究所とやま所長竹村稔氏からは、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、演習ではレーシングカー玩具の分解・組立な



どを通して、改善活動を進めるに当たり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した。

新会員の紹介

(50音順)

■東ソー・エイアイエイ株式会社

所在地 富山市岩瀬古志町2番地
 代表者 代表取締役社長 林 俊典
 設立 2001年(平成13年)6月
 資本金 5,000万円
 従業員 県内98名
 事業内容 体外診断用医薬品(臨床検査薬)の製造



富山エフエム放送株式会社

代表取締役社長 吉村 直樹 (前：小山孝義)

西日本電信電話株式会社 富山支店

支店長 宮崎 俊之 (前：花川靖司)

日本海環境サービス株式会社

代表取締役社長 高林 幸裕 (前：近谷雅人)

株式会社パナケイア製薬

代表取締役 奥村 秀二 (前：山本圭一)

株式会社宝来社

代表取締役社長 荒井 洋平 (前：小泉 稔)

北星ゴム工業株式会社

代表取締役社長 米屋 慎一 (前：米屋正弘)

株式会社北陸近畿クボタ

代表取締役社長 道信 和彦 (前：上田 峻)

株式会社北陸電力リビングサービス

代表取締役社長 笹木 章 (前：大澤康直)

会員の動き

(50音順)(敬称略)

■代表者の変更(窓口代表者)

株式会社大谷工業

取締役 竹内 克彦 (前：川原 隆)

株式会社カターレ富山

代表取締役社長 山田 彰弘 (前：森野弘樹)

北日本放送株式会社

代表取締役社長 瀧脇 俊彦 (前：横山哲夫)

生活協同組合CO・OPとやま

理事長 小泉 謙二 (前：稲垣よし子)

ゼオンノース株式会社

代表取締役社長 梅崎 聡 (前：澤 宗樹)

株式会社ソフト

代表取締役社長 古嶋 晃宏 (前：中村 全)

高岡ケーブルネットワーク株式会社

代表取締役社長 山口 伸一 (前：永原善巳)

立山黒部貫光株式会社

代表取締役社長 見角 要 (前：佐伯 博)

株式会社チューリップテレビ

代表取締役社長 山野 昌道 (前：山下清胤)

■役職位の変更(窓口代表者)

株式会社インテック

相談役 金岡 克己 (前：取締役相談役)

川田工業株式会社

顧問 川田 紳一 (前：専務取締役)

株式会社小松製作所 生産本部 氷見工場

執行役員工場長 西山 知克 (前：工場長)

株式会社スギノマシン

取締役相談役 杉野 芳宏 (前：代表取締役会長)

株式会社タカギセイコー

代表取締役会長 八十島 清吉 (前：代表取締役社長)

■社名の変更

北陸太平洋物流株式会社

(旧：富山太平洋物流株式会社)

特定医療法人財団博仁会 横田記念病院

(旧：特定医療法人財団博仁会 横田病院)



表紙の花
イエライシャン

(富山県中央植物園 中田政司)

李香蘭の「夜来香」

李香蘭(り こうらん)という名前をご存知の方は、ご年配か日本映画がお好きな方に限られると思います。戦前・戦中の、中国と日本で人気があった日本人の女優・歌手で、帰国後は本名の山口淑子としてふたたび芸能界で活躍し、後に1974(昭和49)年から1992(平成4)年までの18年間、参議院議員も務めた昭和の大スターです。

この李香蘭のヒット曲として名高いのが「夜来香」(イエライシャン)です。中国の歌謡曲として発売されたのは1944年ですが、50年後に鄧麗君(テレサ・テン)の歌声によって甦りました。

イエライシャンは中国南部からインド、ベトナムにかけて分布するキョウチクトウ科(旧ガガイモ科)のつる植物で、ベトナムの地名を採って「トンキンカズラ」という和名も付いています。花は黄色で直径約2cm、房状につき、名前の通り、夜、甘い香りを放ちます。意外なこ

とに花は原産地では食用で、スープに入れて食べるそうです。

「夜来香」という名の植物

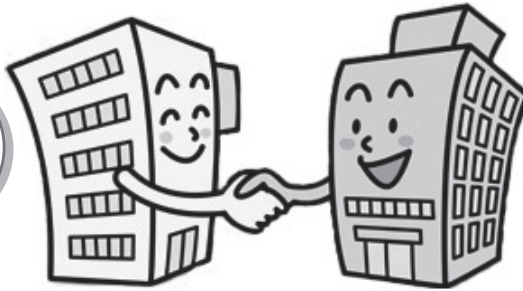
園芸的には、「夜来香」として流通している植物が他にもあります。一つはナス科の低木で西インド諸島原産の「夜香花」(ヤコウカ)、別名「夜香木」(ヤコウボク)といい、黄白色で直径約1cmの筒状の花が咲きます。もう一つはリュウゼツラン科の球根植物で香水の原料にもされる「月下香」(ゲッカコウ)、別名チューベロースと呼ばれる植物です。本物のイエライシャンを含め、これらの植物は共通して夜に強い香りを放つという特徴があります。花が地味でも、香りによって蛾を誘引し、蜜を提供する代わりに花粉を運ばせているのです。



ヤコウカの花 ▶

企業間の人材マッチングを支援しています。

人材が不足しており、
補充を検討
されるとき



人員に余剰感があり、
雇用調整を検討
されるとき

まっ先にご相談ください。



企業間の出向・移籍の専門機関 1987年(昭和62年)設立

公益財団法人

産業雇用安定センター

富山
事務所

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

全国ネットの人材情報
最新情報をお届けしています。

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

おしらせ

富山地区会員懇談会

9月20日(金) 16:30~19:30

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

16:30~18:00 講演会 3階「白鳳」

テーマ：「誤解の多い働き方改革：残業依存体質の解消が鍵」

講師：中央大学大学院 戦略経営研究科 教授 佐藤 博樹 氏
(経産省・新ダイバーシティ企業100選運営委員会 委員長)

18:10~19:30 懇親会 3階「天平」

事業予定

2019年8月16日~10月15日

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

	開催日	時間	事業名	委員会名	場所
会 議	8月20日(火)	15:30~17:10	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
	8月27日(火)	16:45~17:20	教育委員会「定例委員会」	教育	富山経協・研修室
	8月28日(水)	16:40~17:10	環境委員会「定例委員会」	環境	富山第一ホテル
	8月28日(水)	16:50~17:30	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	タワー111ビル 21階
	9月 6日(金)	15:30~17:40	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	富山経協・研修室
	9月17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20日(金)	16:00~	理事会		富山第一ホテル
	9月20日(金)	16:30~19:30	富山地区会員懇談会 <small>上記おしらせ参照</small>		富山第一ホテル
講演会	8月28日(水)	15:00~16:30	環境委員会 「環境・エネルギー問題を巡る経団連の対応」	環境	富山第一ホテル
会員交流	9月28日(土)	8:06~	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	呉羽カントリークラブ
講 座 ・ セ ミ ナ ー	8月21日(水)	9:30~16:30	女性社員活躍セミナー	教育	富山経協・研修室
	8月22日(木)・29日(木) 9月 5日(木)・19日(木) 10月 3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 タワー111ビル 2階会議室I
	8月23日(金)	9:30~16:00	経理基礎・管理会計基礎講座	教育	富山経協・研修室
	8月27日(火)	13:30~16:30	タイムマネジメント研修	教育	富山経協・研修室
	8月28日(水)	15:30~16:40	健康経営セミナー	経営企画・IT	タワー111ビル 21階
	9月 3日(火)・4日(水)	9:30~17:00	ISO14001内部監査員養成講座	環境	富山経協・研修室
	9月 6日(金)	9:00~17:00	次世代経営者育成セミナー ~ひとしごと未来創生塾~	経営企画・IT	タワー111ビル 21階
	9月 9日(月)~10日(火)	13:30~17:00	管理職マネジメント研修	教育	インテック大山研修センター
	9月11日(水)・12日(木)	9:00~17:00	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	富山経協・研修室
	9月18日(水)	13:30~16:00	労働法実務講座<第2回>	人事・労務政策	富山経協・研修室
	9月25日(水)	9:30~16:30	新入社員フォローアップ研修【A日程】	教育	富山経協・研修室
	9月26日(木)	9:30~16:30	新入社員フォローアップ研修【B日程】	教育	富山経協・研修室
	10月 1日(火)・2日(水)	9:30~16:30	職場リーダー実践コース【A日程】	教育	富山経協・研修室
	10月 3日(木)・4日(金)	9:30~16:30	職場リーダー実践コース【B日程】	教育	富山経協・研修室
	10月 9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
10月10日(木)	13:30~16:30	改善力養成セミナー<業務改善・基礎編>	教育	富山経協・研修室	
10月11日(金)	9:00~17:00	ヒューマンエラー未然防止セミナー	品質管理	富山経協・研修室	

「富山経協」vol.848

2019年(令和元年)8月号
2019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

〒930-0856 富山市牛島新町5番5号(タワー111ビル 1階)

TEL (076) 441-9588 FAX (076) 441-9952

ホームページ <http://www.toyama-keikyo.jp/>Eメール info@toyama-keikyo.jp