

# 富山経協



オニバス (解説・15ページ)

## CONTENTS

- 2 西部地区会員懇談会 (報告)
  - 講演会 (要旨)
  - 「輝く職場のつくり方—新幹線清掃会社はこうして最強のチームに変わった」
- 4 調査報告
  - 2017年夏季賞与・一時金支給状況〈最終集計〉
- 5 労働指標
- 6 Top Interview
  - チューモク 澤田喜朗社長
- 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 委員会活動
- 10 講座・セミナー
- 10 参加者NOTES
- 12 監督者基礎コース (講演要旨)
- 14 会員の動き
- 16 おしらせ・事業予定

# 西部地区会員懇談会 2017

7月7日(金)、ホテルニューオータニ高岡において130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、合同会社おもてなし創造カンパニー代表の矢部輝夫氏(元:株)JR東日本テクノハートTESSEI 専務取締役)を招き、「輝く職場のつくり方-新幹線清掃会社はこうして最強のチームに変わった ~どんな会社にもできる“奇跡の職場”のつくり方~」と題して講演いただいた。

第2部の懇親会では、西部地区担当の山下副会長が経営者協会の歴史を振り返りつつ、「今後も継続し、“経営と人”という面にフォーカスしながら活動に取り組んでいきたい」と開会挨拶をし、来賓の山崎副知事から「県西部をはじめ、皆様には本県の経済産業発展の原動力として一層の活躍をお願いしたい」と祝辞をいただいた。金岡会長が「県西部地区は古くからの伝統を持ち、この伝統と先進的なものを組み合わせることで日本のなかでも素晴らしい地域となる力を秘めていると感じている。皆様の総力を結集し、伝統と新しいものに根ざした素晴らしい富山県西部地区としていきたい」と述べ、乾杯の発声をした。

和やかな歓談が続く中、中締めとして綿貫副会長が「本日の講演会では働きがいのある生き生きとした職場を作るためのヒントが得られ、皆様にも参考としていただけるのではないかと感じた。今後も経営者協会を利活用していただきたい」と挨拶後、一丁締めをして散会した。



開会挨拶をする山下副会長



乾杯発声の金岡会長



来賓の山崎副知事



中締めをする綿貫副会長

## 西部地区会員懇談会 講演要旨



### 「輝く職場のつくり方 — 新幹線清掃会社はこうして最強のチームに変わった」 ~どんな会社にもできる“奇跡の職場”のつくり方~

合同会社 おもてなし創造カンパニー 代表  
元(株)JR東日本テクノハートTESSEI 専務取締役 矢部 輝夫 氏

TESSEIは新幹線の清掃専門会社です。私が着任した12年前は数多くの問題を抱え、なんとかしなくてはいけないと色々なことに取り組みました。6年前に米CNNが、東京駅で折り返すわずかの間に車内清掃をし終える様子を、「7 minutes miracle」と世界に発

信しました。今日は、「奇跡の職場」と言われるようになるまでに実際に取り組んだこととお話します。

キーワードの1つが「働く誇り」です。私は変革のスイッチがどこにあるかを探し、「お掃除の世界でイノベーションを起こそ

う」と考えました。スタッフの「やる気」のスイッチを押し、組織体制の立て直しもしました。

#### スイッチ1「ミッション」

まずは仕事を再定義し、スタッフに対して「みなさんは、世界最高の技術を誇る新幹線のメンテナンスを、清掃の面から支える技術

者です」と言い続けました。サービス業なのでCS（顧客満足）を作り出します。売るのは「思い出」。そして、それを生み出すスタッフが大切なので、ES（従業員満足）に取り組みました。

それから2～3年後、あるチームが「私たちの仕事場は劇場です。お客様は主演、私たちは脇役、新幹線劇場というステージの上で、すばらしいシーンを一緒に作っていきましょう」と発表しました。スタッフが自らの仕事を再定義した瞬間から行動が変わりました。

また、あるスタッフが自分たちのやるべきことを「さわやか、あんしん、あったか」と発表しました。これを基に小冊子を作り、パート社員に思い出を作るためのバイブルとして配布しています。

#### スイッチ2「機動性・自律」

最高のおもてなし「7 minutes miracle」を提供するために、まず会社の体幹を作りました。スタッフ - チーフアシスタント - 主任、その上に業務総括主事を作り、組織をしっかりと整え、努力すれば上へ行けるようにしました。さらに、世の中の変化に、各人が自律的に対応できるレジリエンス(しなやか)な組織にしました。

#### スイッチ3「納得・動く」

「よくスタッフが変わってきましたね」と言われますが、マネージメントが変わったのです。

仕事への改善力をつけようと、ベースとなる企業風土を明確にし、改善に向けて邁進してくれる人材を見つけ、育ててきました。

自分たちを「おそうじ屋」と思っている人に、「さわやか、あんしん、あったか」と言っても分かりません。そこで「コメントさん」というチームを作り、掃除をしながら、困っているお客様を見

つけてはサポートすることにしました。同時に「おそうじ屋」とは思われたい制服に変えました。すると、お客様も困りごとなどを質問されるようになりました。

どのようなチームを創るかを考え、環境を変えていきました。環境を変えることで、人の行動が変わります。すべての環境を変えようと取り組んできました。

#### スイッチ4

##### 「トップダウン」「ボトムアップ」

どんどん提案してもらい、現場長に予算と権限を与え、チームで実行してもらいました。基本的ルールを守った上で、お客様と働く仲間のために、機動的・自律的に行動するため、どんどん意思表示をしてもらいました。

#### スイッチ5

##### 「本気」「社会とのコラボ」

社員は色々なことを言い出し、実行しました。上野駅のトイレにパンダのおみくじを置くようになりましたが、東北が元気になってもらうためだそうです。アロハやクリスマスの衣装を着たこともあります。これらは単なるおもてなしやパフォーマンスでやっているわけではありません。不思議なもので、自分たちが盛り上がるとミスが減るのです。また、マンネリ化を防ぎ、気分を高めることにもなっています。そしてもう1つ、「会社は本気だ」と思い、従業員も本気になってくれました。

#### スイッチ6

##### 「見られる化」「承認」

車両基地での仕事は周りにお客様はいません。あるパート社員は「ホテルの客室と思って仕事をしている」と言います。ほかにもモ



チバージョンを上げるため「お客様のことを考えて仕事をしている」と言います。こういう人たちが大事にしないではいけません。

認め合う文化を創ろうと、エンジェル・リポートを作っています。主任クラスからリポーターを指名し、スタッフの良いと思ったことをリポートします。地道にコツコツとしている人は、周りの人が一番よく知っている。だから周りの人から褒めてもらう。成功体験の共有になります。

#### スイッチ7「公平さ」「自己実現」

「あたたかさ」を中心にお話してきましたが、厳しさも忘れてはいけません。そして、最終的に会社で絶対忘れてはいけないのは「公平な評価」です。現場を見ているミドルマネジメントの方々にやってもらっています。

#### まとめ

エンジェル・リポートは、現場で起きていること、現場が考えていることが手に取るように分かります。みんなが頑張ってくれていること、しなやかに対応してくれていることを認め合い、チームの力として大きくし、「自分たちの最高の商品をもっと完璧なものにしていきましょう」と言っています。

働く人たちが自分たちの仕事の役割、意義を認識し、生きがいを持って働くこと世界は変わってきたことをお話ししました。

# 調査報告

## 2017年夏季賞与・一時金支給状況〈最終集計〉

### 1. 県内

184社 平均466,058円、  
昨年比2.39%増加

— 4年連続のプラス

会員企業を対象に実施した「2017年夏季賞与・一時金支給状況」（単純平均・最終集計）の結果は、集計可能な184社の支給額平均が466,058円で、同じ184社の昨年夏の支給額（455,185円）と比べて、金額で10,873円、率で2.39%の増加となった。

業種別では、製造業は前年同期比3.65%増加の465,529円、また、非製造業は同1.28%増加の466,533円となった。

製造業では11業種中7業種が増加し、プラスチック・ゴムが13.85%と2桁の増加となった。その他、電子・電気機械器具、輸送用機械器具、金属製品、化学などが増加となった反面、鉄鋼・非鉄金属、印刷、木材・パルプ・紙などが減少となった。

また、非製造業では10業種中7業種で増加し、宿泊・飲食・生活関連が8.86%増加、建設、卸・小売、教育・医療・福祉などが増加となった反面、学術・技術サービス、金融・保険などが減少となった。（表1）

### 2. 全国大手

150社 平均779,029円、  
昨年比1.28%増加

日本経団連が8月2日に取りまとめた「2017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150社の妥結額平均は779,029円で、2016年夏の最終妥結実績（769,194円）と比べて、金額で9,835円、率で1.28%の増加となった。（表2）

業種別では、製造業はマイナス（△0.57%）、非製造業はプラス（12.27%）となっている。

(表1) 県内企業の2017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)	2017年夏季支給額(円)	2016年夏季支給額(円)	増減率(%)
食料品・飲料	2	359,941	363,877	△1.08
繊維	3	344,137	341,104	0.89
木材・パルプ・紙	7	364,337	369,952	△1.52
印刷	3	381,493	388,016	△1.68
化学	19	541,793	530,516	2.13
プラスチック・ゴム	9	476,745	418,734	13.85
鉄鋼・非鉄金属	3	437,667	464,667	△5.81
金属製品	14	403,200	389,940	3.40
汎用・生産機械器具	13	481,349	473,002	1.76
電子・電気機械器具	10	486,626	444,075	9.58
輸送用機械器具	4	596,881	569,322	4.84
その他製造業	0	-	-	-
建設	13	502,896	471,119	6.74
電気・ガス	3	625,957	620,421	0.89
情報通信	12	570,593	561,817	1.56
運輸	14	343,205	338,036	1.53
卸・小売	27	459,638	445,439	3.19
金融・保険	7	510,713	519,942	△1.78
宿泊・飲食・生活関連	3	211,927	194,672	8.86
学術・専門・技術サービス	9	482,001	531,209	△9.26
教育・医療・福祉	4	566,760	553,661	2.37
サービス・その他非製造業	5	392,037	394,905	△0.73
総平均	184	466,058 (525,558)	455,185 (517,514)	2.39 (1.55)
製造業平均	87	465,529 (502,433)	449,120 (495,285)	3.65 (1.44)
非製造業平均	97	466,533 (551,074)	460,625 (544,052)	1.28 (1.29)

(注)①調査対象487社のうち、集計可能な回答のあった184社の数値である。  
②「2016年夏季支給額」は、今回「2017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( )内は一人当たりの加重平均である。

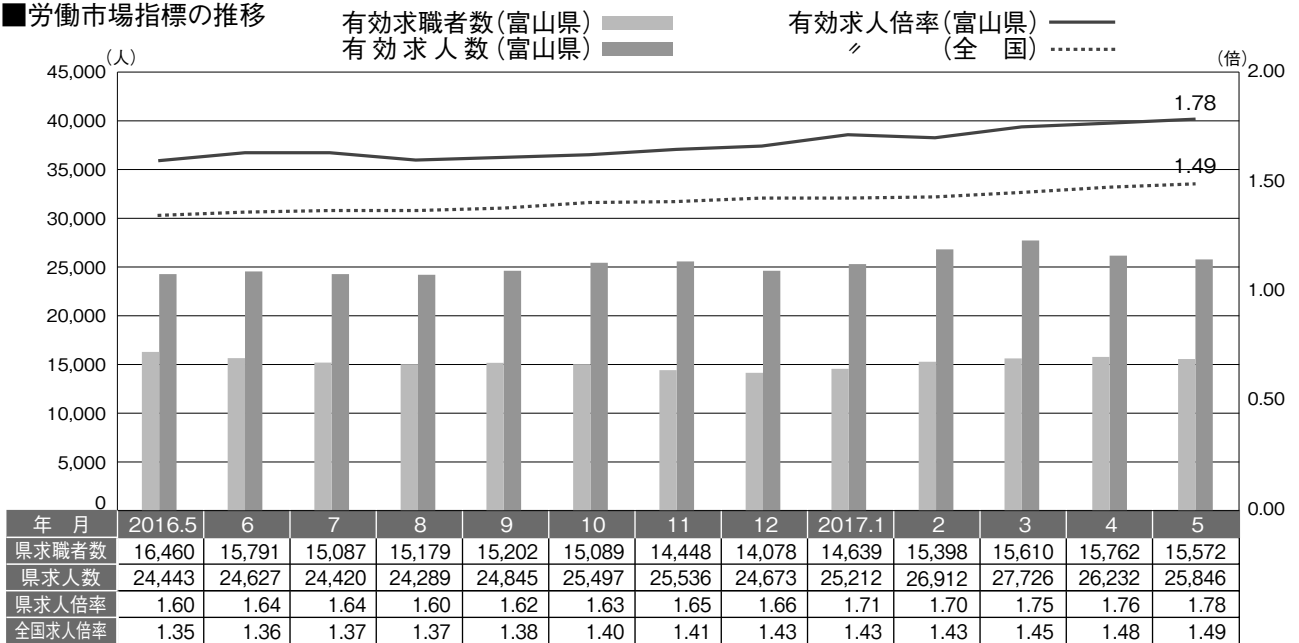
(表2) 全国大手企業の2017年夏季賞与・一時金妥結結果[単純平均]  
〔最終集計〕 (一社)日本経済団体連合会

業種	2017年夏季		2016年夏季		増減率(%)
	社数(社)	妥結額(円)	社数(社)	妥結額(円)	
総平均	150	779,029 (878,172)	141	769,194 (905,165)	1.28 (△2.98)
製造業平均	124	777,117 (890,556)	119	781,608 (936,353)	△0.57 (△4.89)
非製造業平均	26	788,151 (839,091)	22	702,045 (792,213)	12.27 ( 5.92)

(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  
②21業種193社(76.9%)で妥結しているが、このうち43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  
④対比率の△印はマイナスを示す  
⑤2016年夏季の数値は、2016年8月4日付の最終集計結果  
⑥最終集計における「増減率(%)」は、前年公表値(最終集計)との比較により算定

# 労働指標

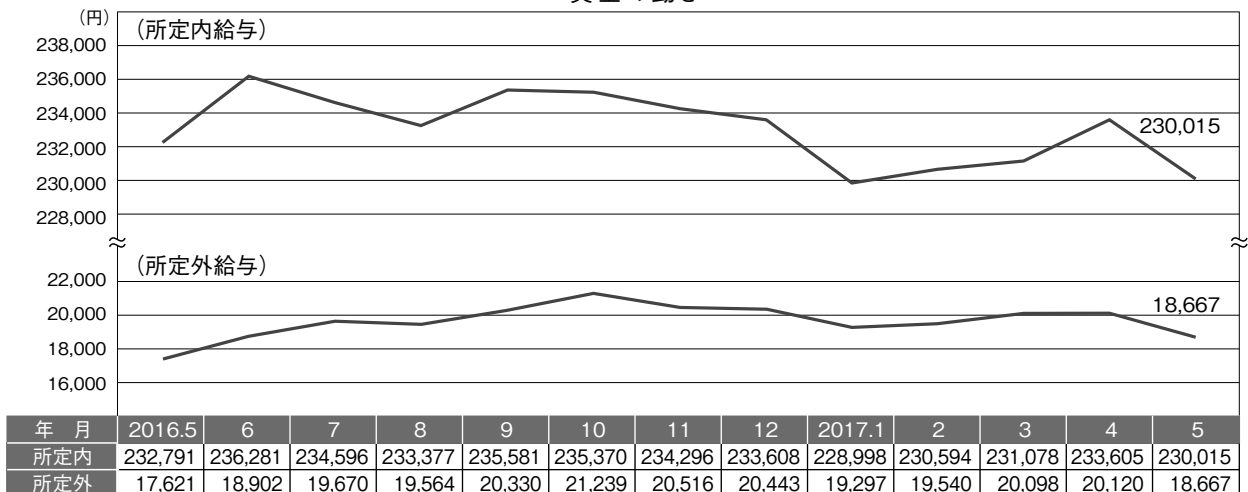
## 労働市場指標の推移



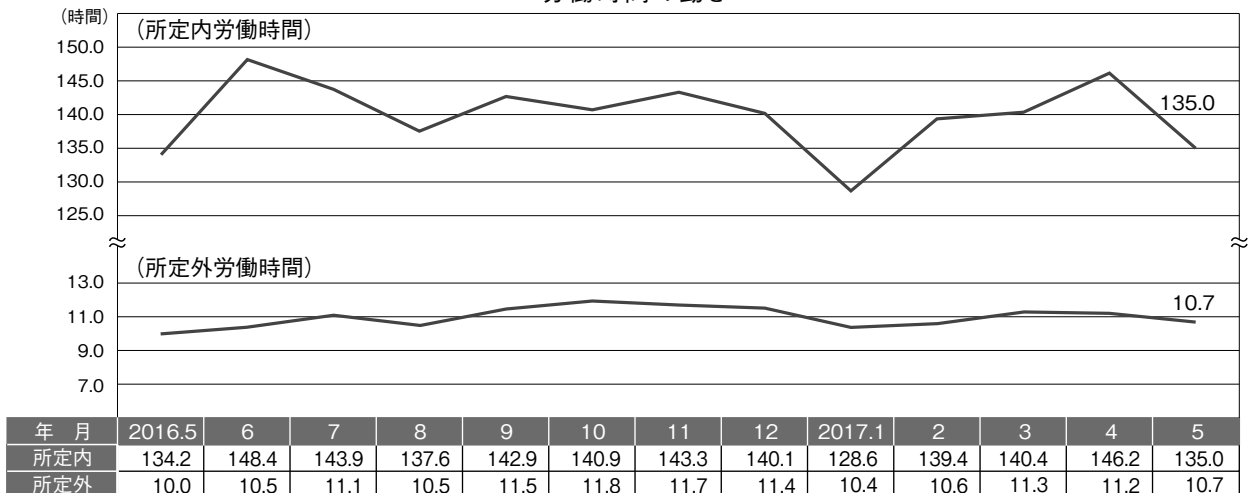
出典：富山労働局「労働市場月報」[http://toyama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei.html](http://toyama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html)

## 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>

## 木材の川上から川下まで 健康経営でベストの仕事を

チューモク株式会社  
代表取締役社長

澤田 喜朗 氏



今年70周年を迎えられました。

当社は1947（昭和22）年に「中越木材産業」として創立し、今年70周年を迎えました。日頃からご愛顧いただいているお客さま、地域の皆さまのおかげと感謝しております。

戦後の復興期、原木の伐採と製材を生業にスタートし、その後、外材の輸入販売や木製品・プレカット材の製造、建材・住設機器の販売、そして公共建築や住宅建設・リフォーム、さらにリサイク

ル事業と、「木」に基軸を置いた循環型の木材産業を展開する企業へと成長してきました。

### 循環型の木材産業とは？

木材流通では「川上から川下まで」という表現があります。山林での伐採に始まり、製材、建築用材へのプレカット加工、住宅の設計・施工に至るまで、当社は全ての部門を有しています。さらには木くずを製紙用チップにリサイクルしたり、各過程で排出される枝葉や樹皮などの廃棄物をバーク堆

肥にして自然へ還したりするなど、「木」の恵みを活かし切る循環型の木材事業を展開しています。このように木の利活用から再利用までを一貫して取り組む企業は他にはないと自負しています。

### 企業理念についてお伺いします。

当社は企業理念として「顧客志向、人間尊重、社会貢献」を掲げています。顧客志向は、お客様の満足度を高めるよう努めることですが、お客様の言いなりになるのではなく、お客様の立場に立ってプロとして総合的に提案していくことです。人間尊重は、社員が働きやすい環境づくりに努めること。チューモクで働くことに自信と誇りを持つ会社を目指しています。社会貢献は、地域との共存共栄を喜びとし地域社会の発展に努めることです。

### －木のプロ集団－

木は、治山治水、二酸化炭素循環、調湿、芳香、抗菌、潤い、デザイン性など多様な効能を有する一方、一つとして同じものはなく、一本一本異なる特徴やクセがあります。それぞれの良さを最大限に生かすためには、木の個性を見極める確かな目が必要となります。

伐採のプロ、加工のプロ、乾燥のプロ、木造建築のプロ、さらには木質リサイクルのプロなど、様々な木材利用の現場に携わる当社の社員は「木のプロ集団」と言えます。企業活動を通じて、木の良さを地域へ広めていくことも社会的な使命だと考えています。

### 「森づくり」もされています。

1997年の創立50周年の時に、良好な里山づくりと森の大切さを見つめ直すため、南砺市内の社有地（3.5ha）に社員らと記念植樹を行いました。この「チューモクの

森」は社員が下草刈りや散策路の整備に取り組んでおり、昨年にはとやまの森づくりサポートセンターに企業登録しました。数年後には住民の方を交えて森の公益的機能や木々の特徴などを学習する場として活用し、地域の森づくりのモデルにしたいと考えています。

**「和+モダン」の家づくりを提案されています。**

木を知り尽くした当社として、木の良さを最大限に引き出す家づくりを提案しています。木材会社の家という、四面全てが木で覆われた昔ながらの建築様式をイメージする方もいますが、当社は「和+モダン」をコンセプトに掲げています。昔からの固定概念に捉われたり、一時の流行りに流されたりすることなく、木をはじめとする自然風土の「和」の要素を生かしながら、現代の「モダン」デザインと調和させ、末永く愛着の持てる家づくりを提案しています。**2020年には全ての新築住宅で省エネ基準への適合が義務化されます。**

当社は早くから木質リサイクル事業や工場屋根を活用した太陽光発電事業を行い、環境と共生した経営に取り組んできましたが、住宅事業においてもいち早く省エネ住宅に着手しました。今では創エネによる環境にも家計にもやさしいゼロエネルギー住宅（ZEH）

を設計・施工するなど、多様化かつ高度化する住宅ニーズに対応し、人と環境に優しい家づくりを追求し続けています。

**今後の事業展開を教えてください。**

人口減少と共に住宅市場の縮小が懸念されますが、「より良い暮らし、より快適な生活」の具現化に向け、取り組むべき家づくりの提案は無限大であると考えます。

これまで、住宅部門では県西部を中心に営業展開してきましたが、今年の秋には富山市の総合住宅展示場「ジュートピア富山」に出店する予定です。当社が存続していくためにも、県東部へもチューモクの家づくりを広めていき、ぜひ成功させたいと考えています。

**健康経営を宣言しておられます。**

70年の歴史は真面目な社員のおかげです。社員とその家族みんなが幸せになるよう、従業員の健康には人一倍気にかけており、健康活動を企業経営の一環として取り組んでいます。全社朝礼では行動指針として、「自分の身体のコンディションはこれで良いか、常に全力で働ける態勢を整え健康に留意しよう」と唱和しています。

昨年7月には協会けんぽの「健康経営」の企業宣言を行い、今年5月富山県支部より各種健康活動が認められ、「健康優良企業」の認定を頂きました。

**座右の銘を教えてください。**

1つ目は「木の癖組みは人組みなり。人組みは人の癖組みなり」。薬師寺西塔を再建した西岡常一棟梁の言葉です。一人ひとりの個性を尊重し、それぞれがベストを尽くしつつ、周りとの調和を大切にすることで、組織が強くなります。

2つ目は「一隅を照らす これ即ちチューモクの宝なり（これ即ち国の宝なり）」。最澄大師の言葉を頂きました。当社には多くの事業部門があります。働く場所や立場が違って、自分の置かれた場所でベストを尽くす。それがひいては会社全体を照らすことになります。

70年の節目を機に、従業員一丸となってこれまでの経験と知恵を生かし、これからも地域の皆さまの「住まい」や「暮らし」のお役に立てる企業を目指して参ります。

#### 略 歴

1947(昭和22)年5月生まれ。南砺市(福光町)出身。高岡高校、慶応大学商学部卒業後、1970年北陸銀行入行。米ピッツバーグ大学ビジネス講座修了。支店長等を歴任し、2000年10月チューモク(株)へ入社。2001年常務、2003年専務、2007年代表取締役専務を経て、2011年2月代表取締役社長。趣味は宝生流謡曲。

#### 会社概要

##### チューモク株式会社

創 業：1947(昭和22)年2月

所 在 地：南砺市田中793

資 本 金：8,470万円

事業内容：内外材・原木の販売、伐採・索道、製材、プレカット、総合建設、住宅・不動産、建材品、木材チップ・パーク堆肥製造、石油販売、ゴルフ練習場等

従業員数：125名

売上高：約60億円(2016年12月期)

事業所：〈営業所〉高岡、七尾、

川崎、浜松

〈住宅展示場〉高岡、富山

関連会社：中越鉄工(株)

(有)シーエムシー

U R L：http://www.chumoku.co.jp/



70周年に、全社員と記念撮影

# 事業活動報告

2017年6月12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12日(月)	富山経協・研修室 A	10名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	7月 4日(火)	(株)能作	22名
	西部地区会員懇談会		7月 7日(金)	ホテルニューオータニ高岡	130名
	IT・インフラ部会	経営企画・IT	7月13日(木)	富山経協・研修室 A	12名
	北陸三県・長野県経営者協会役員協議会		7月14日(金)～15日(土)	長野県	4名
	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	8月 3日(木)	富山経協・研修室 B	10名
会 員 交 流	婚活支援イベント	総務交流	7月28日(金)	富山地铁・市内電車	12名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	仕事の基本「報連相」セミナー	教 育	6月13日(火)	富山商工会議所ビル	43名
	「IE手法」による生産現場の改善セミナー	品質管理	6月15日(木)	富山商工会議所ビル	36名
	労働法実務講座(第1回)	人事・労務政策	6月16日(金)	富山商工会議所ビル	32名
	中堅社員活性化コース	教 育	6月20日(火)・21日(水)	インテック大山研修センター	48名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	6月22日(木) 7月 6日(木)・25日(火) 8月 3日(木)	富山経協・研修室 A	28名
	監督者基礎コース(A日程)	教 育	7月11日(火)・12日(水)	富山商工会議所ビル	70名
	監督者基礎コース(B日程)	教 育	7月13日(木)・14日(金)	富山商工会議所ビル	48名
	人事・労務管理セミナー(第2回)	人事・労務政策	7月19日(水)	富山経協・研修室 A	27名
	部課長実践講座	品質管理	7月20日(木)～22日(土)	インテック大山研修センター	26名
	なぜなぜ分析活用セミナー	品質管理	8月 2日(水)	富山商工会議所ビル	70名

## 北陸三県・長野県経営者協会役員協議会

7月14日(金)～15日(土)、福井経協から3名、石川経協から8名、長野経協から8名、当経協からは金岡会長はじめ4名の合計23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」を長野県で開催した。

長野市にある創建1400年余りの「善光寺」を参拝した後、2013年6月に設立された佐久市の「軽井沢ブルワリー(株)」の工場と、軽井沢町の「軽井沢千住博美術館」を見学した。

その後、軽井沢プリンスホテルにて懇親会を行い、長野経協の山浦会長の挨拶の後、富山経協 金岡会長の音頭で乾杯し、情報交換と親交を深めた。福井経協の前田会長の中締めで盛会のうちに散会した。





### 総務交流委員会

#### ■ 定例委員会

6月12日(月)、武内委員長はじめ10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2017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、2017年度の事業予定について事務局から説明の後審議し、経営課題調査を「働き方改革」に関して行うこと、婚活イベントは「ビア電パーティ」と「料理教室&ランチパーティ」の2回開催すること等が決定された。山田副委



委員長が閉会の挨拶をし、終了した。

#### ■ 第7回婚活支援事業

7月28日(金)、富山地铁市内電車のレトロ車両を貸し切り、第7回目の婚活支援事業「ビア電 ピアパーティ」を男性6名、女性6名、合計12名の参加により開催した。

富山駅市電発着場にて受付を済

ませた参加者は、レトロ電車に乗り込み、約1時間40分間の市電の旅が始まった。車内では樽生ビールと特製オードブルを片手に、参加者全員が交流できる席替えタイムを設けて素敵な出会いを演出した。最後にアプローチカードで

カップリングをした結果、2組のカップルが成立した。カップルにならなかった方々も降車の際には声を掛け合う様子も見られ、連日の暑さの中、ビールを片手に新たな出会いを得た今夏の良い思い出となったようであった。

### 品質管理委員会

#### ■ 定例委員会

7月4日(火)、宮前副委員長・萩野副委員長はじめ委員22名が出席して、(株)能作で開催した。

定例委員会に先立ち、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、熱して溶かした金属を型に注ぎ入れて成型する伝統的な成型鑄造法の作業工程を見学。能作では、金属を型に流し込む鑄造、表面を磨き上げる仕上げの各工程とも手作業で行って

おり、職人の熟練した技能で高品質な製品を、多品種・少量生産している。また、作業場には各所に集塵機を設置して作業環境に配慮し、社員の健康にも留意していることが分かった。

定例委員会では宮前副委員長の挨拶後、2017年度委員会活動について報告があり、定例委員会は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



学会を合わせて行うことが確認された。県外企業見学研修会は10月12日(木)～13日(金)に1泊で長野県の日置電機(株)と富士電機メーター(株)を見学することを報告した。

### 経営企画・IT委員会

#### ■ 定例委員会

8月3日(木)、牧野委員長はじめ委員10名が出席して富山経協・会議室において開催し、2017年度委員会事業の進め方等について審議を行った。

牧野委員長の挨拶後、事務局より2017年度の研究テーマ「人材の職場定着」を受け、①定時総会お

よび西部地区会員懇談会における講演会の実績、今後の講演会の予定、②人材定着、現場力向上につながるオーダーメイド研修の継続状況、③6月に開催したものづくり現場リーダー基礎講座の実績、フォローアップとして予定している現場訪問および工場見学会について説明し、審議の上、事務局案

で進めることを決定した。また、次回経営課題調査のテーマについて審議し、審議内容を総務交流委員会と連携することとした。

次回委員会は、事業進捗報告と2018年度事業の審議について、2017年12月6日(水)に開催する。

階層別研修

■部課長実践講座

7月20日(木)～22日(土)2泊3日で26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。

まず、CSポート(株)代表取締役社長 町野利道氏から「問題の発見・解決と方針管理」と題して、問題の発見のためには様々な情勢から「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・方策を示す場合は時間・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、人間としての資質・能力を最大限に発揮するポイントとして、①意識を変える(他責からの脱却)、②感性を磨く(思い込みからの脱却)、③自律性を引き出す環境づくり(自律を引き出す魔法の言葉・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。

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「やって見せて、やらせて見て、誉めてやらねば、人は動かず」「耳は大きく、口は小さく、眼はやさしく」など、先人の知恵と



自らの経営者としての経験談を聴講した。

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」をメインテーマとし、異業種、異職種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労しながらも、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38回部課長実践講座」を受講して

株式会社リッチェル  
総務部 法務課 課長 上山 和宏



当講座では、客観的な視点の重要性、中間管理職の役割の重さ、共通認識を持つということの困難さを改めて認識し、体感することができました。

CSポートの町野社長の講義では、外部の力を利用して「あるべき姿」を追求する必要性を考える機会を与えていただきました。M&Pの棚邊代表の講義では、様々な具体例から部課長の関わりが自部門の活動の成否に大きな影響を与えること教えて頂きました。そして、自分を含めた5人のチームで行う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

テーマとして、それぞれ業種の違うメンバーがそれぞれ侃々諤々の議論をしていく中で、「共通認識を持つ」ことがいかに難しいことなのかを体感しました。

現状把握の段階で、3時間以上も議論が先に進まないことがありました。例えば、「他部署の要求が理解できていない」という事象の表現は共通していても、その中身は「他部署とのコミュニケーションが不足している」ことだったり、「課員の理解スキルが低い」ことだったり、一つ一つの言葉や事象について、議論を進めるうちにそれぞれの認識が違っていったことに気づいて、もう一度見直して

いくということの繰り返しでした。そんな中でも「結論に納得していない人がいる状態で先に進めたくない」と、メンバー全員で意見を出し合い、言語データ一つ一つについて確認を行い、全員が納得のいくまとめ方となったとき、やっと「共通認識を持つ」ことができたのだと実感しました。そうして目標設定、要因解析など、すべての段階で妥協することなく議論を行った結果、メンバー全員が誇りをもって発表できる内容となりました。

今回の講座は、一つ一つの事象やデータを深く追及し共通認識を持つことが目標達成に不可欠なこと、それを実現しなければならない自分自身の職責の重さを感じ取るよい機会となりました。今後もこの講座で得たことを糧として、日々精進してまいります。有難うございました。

## ■中堅社員活性化コース

6月20日(火)・21日(水)、48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。

本講座は体験型学習法を取り入れたプログラムで、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、グループ対抗の演習を行うなど、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実際に体感した。

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、各職場で実践できるよう指導を受けた。最後に各人の職場で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

株式会社カターレ富山  
事業・運営部

林 譲治



今回の研修はグループワークを多く取り入れており、様々な職種で同年代の方と触れ合いながら、受講することができました。

中でも1日目に実施した「5人の漂流した人々」のお題に対して、チームで意見を出し合い、答えを導き出していく際に、最初は各々全く違う意見が出てくることにワクワクしました。

特に自分とは全く逆の考えを意見された場合は、いつも以上に興味津々となってお話を聞き、自分

の考えと比較して受け入れるところと、引けないところを出し合い、チームの答えにまとめていく作業が印象的でした。さらに2日目の講義では、人間は4つの思考タイプがあると教わりましたが、受講する前に比べて仕事においても、意見を出し合い各々違う意見が出て当たり前だと客観的に考えられるようになりました。

そして、答えがないことについて話し合いをするときは、まず「軸」を決めることが重要で、この軸が

ない中でディスカッションをしても答えが定まらず、チームとして機能しないことを学び、2日目のグループワークでは「軸」を決めることでチーム内の迷いが少なくなり、効率的な会話で答えを導き出すことが出来ました。グループで動くことが多い弊社でも、まず「軸」を決めることが重要で、それさえ決めれば今まで以上のアイデア出しや、効率的な動きが出来ることを学びました。

普段の職場でも様々な職種の方々とコミュニケーションをとることが多い環境です。異業種の方と仕事をする時ほどしっかりと「軸」を決めて行動し、色んな意見を交えながら仕事をしていけば段取りが良くなると感じました。

## ■監督者(係長・主任・班長)

### 基礎コース

7月11日(火)・12日(水)のA日程に70名、7月13日(木)・14日(金)のB日程に48名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。

(一社)日本産業訓練協会 主幹講師 府川亮一MTPインストラクターの指導により、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」に力点を置いたプログラムに沿って、監督者の重要な役割である「目標達成に向け、

部門のマネジメントを日々行うとともに、部下の能力を最大限に引き出し、育成し、業績に結びつけていく」ために必要な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、講義や、グループによる事例研究、意見交換などを通じて学んだ。

また、11日にはコーセル(株)ユニット生産部生産二課課長 日下善雄氏から、企業実例として「監督者に求められる人財育成とは?」と題して講演頂き、13日には富山



トヨタ自動車(株)営業企画室・人材開発室室長 近江孝幸氏から「共に成長し続ける人財へ」と題して講演を頂き(要旨は12頁掲載)、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。

監督者基礎コース 「企業の実例に学ぶ」(講演要旨)

## 「共に成長し続ける人財へ」

富山トヨタ自動車株式会社  
営業企画室 / 人財開発室 室長 近江 孝幸 氏

## 研修とは

研修に出たからといって、その全てが手に入るわけではありませんし、学んだことは一つのツールに過ぎません。学んだことを自分の中に腹落ちさせて、使うかどうかは自分次第です。また「なんとなく参考になれば」と思って受けると、なんとなく手に入ります。「苦手な部分について学ぼう」と思うと、しっかりと明確に手に入れることが出来ます。つまりゴールが明確であればあるほど思い通りに手に入るということです。

研修ではまず「知ること」から始まります。その後「わかる」そして「行う」「出来る」。最後は「分かち合う」です。これは、謂わばシャンプンタワーです。いっぱいになったら、どんどん下に分かち合うことこそが自分だけのものに終わらせないことだと感じています。

## 当たり前前ことを当たり前前

普通は年を取るといろいろなことがうまくなります。しかし、年を重ねるごとに徐々に下手になっていることもあるのです。

一つは挨拶です。皆さんも小学生の頃、耳が痛くなるほど大きな声で挨拶をしたと思います。ところが年を取るごとに、声小さく、ひどい時には無視するという時もあると思います。挨拶は第一印象を決める大切な要素でもありますし、元気よく挨拶することは気づいたその瞬間から取り組むことが出来ます。よく「あいつは挨拶もしない」と言う人がいますが、と

んでもない話です。自分の挨拶が相手に伝わっていないから、相手が挨拶しないのです。つまり、自分が挨拶出来ていないのです。

次に、なぜ・なぜ・なぜと納得いくまで質問することです。質問も年とともにしなくなってしまいます。これ以上聞くとはずかしいとか、こんなに聞いたら馬鹿にされるのではないかなど、いろいろあります。結果、分からないことを分からないままにし、たくさんの人に迷惑をかけたり、あるいは信用を失うことも当然あります。

## 部下への「恩返し」

実際にあった、私の部下の話です。私が店長として高岡店から小杉店に異動したばかりの頃、成績不振の若いスタッフがいました。何か月たっても車が売れないのです。業種に関わらず営業マンである以上、実績を上げたくない人なんていません。本人は頑張っていますし、必死に毎日活動しているのは、私はしっかり見ていました。ある日「店長！決まりました！」と電話がありました。すごく嬉しくてその場で『全員集合！』とスタッフ全員に連絡しました。そして、終礼でスタッフ全員の前で報告し、お祝いしました。その後、そのスタッフが私のところに来て「車を売ったらこんなに喜んでくれる仲間がいたことを初めて知りました」と言ってくれました。その時に僕は気づいたのです。部下に寄り添うことがいかに大事かと実感した出来事です。

## 部下からもらった「答え」

私は自店舗スタッフの誕生日に必ずケーキを贈っていました。欠かしたことがなかったのですが、愛知県で研修があり、そんな時に限ってあるエンジニアの誕生日を忘れてしまいました。研修2日目にふと思い出したのです。

研修が終わって店舗に帰り、そのエンジニアにまず謝ろうと工場に向かいました。しかし、その彼から「店長！ありがとうございます！」と言われたのです。当然理由が全くわかりません。そこでこっそり別のスタッフに確認したら、私の片腕であった第一マネージャーが「おめでとう、店長からどうぞ」とケーキを渡していたんです。それを知り感謝を伝えたら「店長がいつもやっていることと同じことをやっただけ。なんでお礼なんか言うんですか」とすごく叱られました。自分のやりたいことを分かってくれている、やっていることは間違っていないと思えた瞬間でした。彼は今、現店長として部下に対して私以上のものを与えてくれています。

## 最後に

現在の自分があるのは決して自分一人の力ではない、仲間がいるから今の自分があるのです。自分一人では何にもできない。私はこれに尽きると思います。

あらゆることを自分事として捉えていけば、自ずと部下に寄り添うし、話も聞くし、与え続けます。結果的に自分の成長に繋がるのではないかと思います。本日の話で、皆さん自身も部下との関わり方について共感頂けたことは、今後頭の片隅に置いて頂き、少しでも引き出しを増やしていただければと思います。

## 共 通

### ■仕事の基本『報連相』セミナー

6月13日(火)、新入社員および若手社員43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、「仕事ができる」とはどういうことか、そもそも「仕事」とは何かという問いかけから始まり、組織の一員として働くことについて理解を深め、続いて①報告のポイントとして、情報の整

理、TPOに合わせた報告、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こと。③相談のポイントは、5W2Hを整理してから相談すること、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、なぜ仕事も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い、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(水)、「なぜなぜ分析力の高め方」をテーマに70名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

(一社)中部産業連盟主任コンサルタント 左右木公嗣氏は、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”について、QC的ものの見方・

考え方に基づく問題解決方法から、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、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基に解説した。

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ことを課題に、メンバーと話し



合いながら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16日(金)、「求人・採用をめぐる法的留意点」をテーマに、32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から、求人活動における①募集、②採用試験・面接、③内定前健康診断の実施、④労働契約内容の明示の各ステップにおいて、

留意すべき法的事項および、採用内定や試用期間、身元保証人をめぐる諸問題について解説を受けた。また、近年増加する中途採用における留意点として、どのような人材として採用するのかを事前に設定することが重要であると、応募者についての情報取得に関するポイントの説明があった。受講者からは、事例を交えた解説



で非常に分かりやすく、今後の採用活動に活かしていきたいとの声が聞かれた。

### ■人事・労務管理セミナー(第2回)

7月19日(水)、「自社賃金水準検証と人件費分析」をテーマに、27名が参加して富山経協・研修室Aで開催した。

(公財)日本生産性本部の元井弘代表経営コンサルタントは、経営・労働環境の変化とそれに伴う企業内の人事課題について解説し、高年齢者や多様な人材活用に向け

“エイジフリー組織・人事”を実現するには、属人的人事システムから属職的人事システムへの発想の転換が重要であると指摘した。付加価値額や損益分岐点等の経営指標を基にした賃金水準検証・人件費分析の手法について、受講者は例題を計算しながら学んだ。役割業績主義人事制度の概要や賞与制度の考え方、退職金制度の考え方



についても解説があり、熱心な質疑応答が行われた。

生産管理

■「IE手法」による  
生産現場の改善セミナー

6月15日(木)、36名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。

IE(インダストリアル・エンジニアリング)とは、職場におけるムダ・ムラ・ムリを省き、楽に・早く・適時・適量で・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り、「方法研究」「作業測定」と呼ばれる分析

手法を用いてロス・ムダを明らかにしていく科学的アプローチ手法を用いて行う。

講師に(株)日本能率協会コンサルティング TPMコンサルタント 場家孝氏を招き、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」について講義で学び、演習を通じて実際の現場における作業分析の進め方



を体験した。また、実際に現場で行われている作業動作の改善事例を取り上げ、無駄の分析と対策方法などを学んだ。

会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更

アイシン新和株式会社

代表取締役社長 二井 郁夫(前:中嶋勝司)

株式会社ウーケ

代表取締役社長 船木 秀邦(前:藤尾益雄)

上田産業株式会社

代表取締役 春日 勝芳(前:堀 雄一)

株式会社カナモリ

代表取締役社長 金森勇四郎(前:金森清伸)

株式会社 旭東機械製作所

代表取締役社長 般若 克彦(前:般若 隆)

株式会社ケーブルテレビ富山

代表取締役社長 赤丸 準一(前:本林敏功)

三協化成株式会社

代表取締役社長 芝田 亮(前:橋本浩一)

株式会社シキノハイテック

代表取締役社長 浜田 満広(前:塚田 隆)

シロウマサイエンス株式会社

代表取締役社長 長田 剛(前:濱田哲郎)

株式会社 新日軽北陸

取締役社長 栗島 那法(前:関塚英樹)

鈴木工業株式会社

代表取締役社長 嘉藤 肇(前:杉谷裕次)

株式会社スリー・ティー

代表取締役社長 萩原 信行(前:江尻 昭)

大和薬品工業株式会社

代表取締役社長 柴田 逸夫(前:菰原嘉一郎)

高岡ケーブルネットワーク株式会社

代表取締役社長 永原 善巳(前:綿貫勝介)

トナミ商事株式会社

代表取締役社長 赤松 毅(前:澁谷秀勝)

トヤマ商事株式会社

代表取締役 森実 智洋(前:森実孝澄)

富山石油株式会社

代表取締役 長沼 孝博(前:長沼克博)

富山太平洋物流株式会社

代表取締役社長 森岡 実(前:綿 一弥)

株式会社ナチツールエンジニアリング

代表取締役社長 高田 哲彦(前:北山 恭)

日本ゼオン株式会社 高岡工場

工場長 浅野 浩一(前:渡辺 誠)

北電技術コンサルタント株式会社

代表取締役社長 河本 浩一(前:松田範幸)

株式会社 北陸カード

代表取締役社長 長谷 哲宏(前:上田祐正)

株式会社 北陸電力リビングサービス

代表取締役社長 大澤 康直(前:三瀬 隆)

北陸発電工事株式会社

代表取締役社長 西野 彰純(前:堀 祐一)

株式会社 明文堂プランナー

代表取締役社長 清水大志郎(前:清水 満)

■ 社名の変更

ジー・エイチ・ホスピタリティフードサービス中部株式会社

(前:グリーンホスピタリティフードサービス株式会社 中部統括支社)

■ 所在地変更

株式会社 Aulait

富山市南新町4番3号 3F  
(前:富山市山室226-2 グリーンモール山室2F)



表紙の花  
オニバス

(富山県中央植物園 中田政司)

### 葉1枚で4畳半の大きさ

植物園の池には、南米原産のパラグアイオニバスが巨大な葉を浮かべています。毎年夏休みには子供たちをこの葉に乗せるイベントを開催して好評を博していますが、富山にもよく似た植物が自生しています。それがオニバスです。

オニバスの葉はパラグアイオニバスのように縁が立ち上がっておらず、スイレンのように平べったく水面に浮かんでいます。大きいものでは2mを超え、昭和10年に富山で直径267cmが記録されています。1枚で四畳半いっばいの大きさです。葉は、表面にも鋭いトゲがあります。

花は葉に比べると小形で、8月～9月頃、水面を塞いでいる自らの葉を突き破って顔を出します。直径は約4cmほどです。

### 天然記念物、氷見市十二町潟のオニバス発生地

オニバスは熱帯・亜熱帯のアジアに分布する植物で、かつては日本各地に生育していましたが、近世になって沼沢地の埋め立てや水質汚濁で生育地が激減しました。

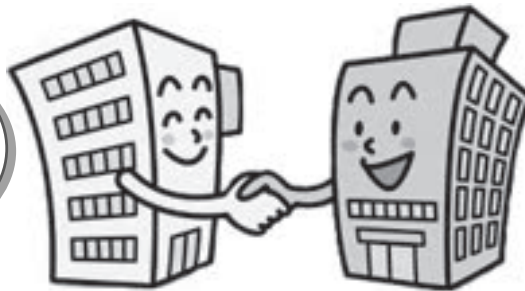
氷見市十二町潟のオニバス発生地は、大正12年に国指定の天然記念物に指定されました。しかし万尾（もお）川の改修工事で激減し、昭和46年には当初の指定地が解除になり、昭和54年以降は自生が見られなくなったことから、平成14年には野生絶滅と判断されました。その後平成17年に下流で自然生育が確認されたため、現在の富山県植物レッドリストでは絶滅危惧Ⅰ類に指定されています。



氷見市十二町潟のオニバス(昭和10年、東京日々新聞) ▲

## 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  
最新の情報を日々更新しています

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

## 富山地区会員懇談会

9月8日(金) 16時～19時

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

16:00～17:45 **講演会** 3階「白鳳」  
 テーマ：「経営戦略としての働き方改革(仮)」  
 講 師：花王株式会社 常務執行役員 青木 寧 氏

17:50～19:00 **懇親会** 3階「天平」

## 事業予定

2017年 8月22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24日(木)	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
	8月25日(金)	15:30～17:30	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	富山経協・研修室A
	8月29日(火)	13:30～14:30	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山経協・研修室A
	8月30日(水)	16:40～17:10	環境委員会「定例委員会」	環 境	富山経協・研修室A
	9月 1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 8日(金)	15:30～15:50	理事会		富山第一ホテル
	9月 8日(金)	16:00～19:00	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
9月30日(土)	8:20～	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	呉羽カントリークラブ	
講演会	8月30日(水)	15:00～16:30	環境委員会「講演会・意見交換会」	環 境	富山商工会議所ビル
見学会	10月12日(木)～13日(金)		品質管理委員会「県外企業見学研修会」	品質管理	長野県 日置電機(株)、 富士電機メーター(株)
講 座 ・ セ ミ ナ ー	8月22日(火)	9:30～16:30	女性社員活躍セミナー	教 育	富山商工会議所ビル
	8月22日(火)～23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	インテック大山研修センター
	8月24日(木) 9月 7日・21日(木) 10月 5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
	8月25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29日(火)	14:30～17:30	サービス産業の業務仕組み化セミナー	教 育	富山商工会議所ビル
	9月5日(火)・6日(水)	9:00～17:00	ヒューマンエラー対策講座<実践編>	品質管理	富山商工会議所ビル
	9月11日(月)～12日(火)	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12日(火)・13日(水)	9:30～18:00	ISO14001内部監査員養成講座	環 境	富山県農業総合研修所
	9月22日(金)	13:30～16:00	労働法実務講座(第2回)	人事・労務政策	富山商工会議所ビル
	9月27日(水)	10:00～17:00	新入社員フォローアップ研修	教 育	富山県民共生センターサンフォルテ
	10月3日(火)・4日(水)	9:30～16:30	係長・主任実践コース	教 育	富山商工会議所ビル
	10月 6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	富山商工会議所ビル
	10月11日・18日・25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12日(木)	13:30～16:30	改善力養成セミナー<業務改善・基礎編>	教 育	富山商工会議所ビル

「富山経協」vol.834

2017年(平成29年)8月号  
2017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](mailto:info@toyama-keikyo.jp)