

富山経協



サトザクラ「ウコン(碧金)」(解説・14ページ)

CONTENTS

- 2 理事会、幹事会（報告）
- 3 2013年度 事業計画 基本方針
- 4 2013年度 富山経協 年間事業活動予定表
- 6 TOP INTERVIEW
星名産業 星名照彦社長
- 8 調査報告
2013年4月新卒者の採用に関する調査結果
- 10 業務日誌
- 10 Keikyo行事レポート
- 12 参加者NOTES
- 14 新会員の紹介
- 14 会員の動き
- 15 景況指標
- 16 おしらせ・行事予定

理事会

3月4日(月)17時10分から「3月度理事会」を、稲垣会長はじめ副会長5名、監事2名、専務理事が出席して富山電気ビル4階「寿の間」において開催した。

稲垣会長の挨拶の後、(1)2013年度暫定予算承認の件、(2)新会員承認の件について審議し、承認された。



幹事会

理事会に先立ち、16時から「幹事会」を67名の出席により、富山電気ビル「光の間」で開催した。稲垣会長の挨拶の後、下記議案を審議した。



(1) 2012年度事業報告の審議

定時総会は、5月28日開催した。2011年度事業・収支決算、2012年度事業計画予算の審議、会費暫定値下げを見直して15%とし、2013年度より実施する。事業機関として幹事会、会長副会長会議を設けるための定款変更、新理事の選任を審議し、承認された。

臨時総会を9月12日開催し、新理事1名を選任した。理事会は3回開催した。会員懇談会は3回開催。機関誌は年6回発行した。調査活動は定期調査5件、緊急調査4件を実施した。

次に、各委員会活動について武内総務交流委員会委員長、綿貫人事・労務政策委員会委員長、金岡教育委員会委員長、町野品質管理委員会委員長、三鍋環境委員会委員長、守山経営企画委員会委員長より報告があった。

(2) 2012年度正味財産増減案報告の審議

受取会費は、ほぼ予算どおり約

39.8百万円、事業収益は約50.5百万円、雑収益は約1.7百万円となり、経常収益計は、92.0百万円を見込んでおり、これは予算に対して約3.4百万円増となる。一方、経常費用は事業費、管理費のコスト削減に努め、101.1百万円となる見込みであり、この結果、評価損益等調整前当期経常増減見込み額は、マイナス9.1百万円となり、予算に対して約4.6百万円の改善となる。ほかに退職給与引当預金取り崩し分の収入を含め、当期一般正味財産増減額は、マイナス8.3百万円となる見込みである。

(3) 2013年度損益予算案報告

受取会費は、15%の会費値戻しにより、47.7百万円、事業収益は33.0百万円、委員会事業収益は3.3百万円、会員共益事業収益は1.6百万円とし、経常収益計は95.9百万円で予算を組んだ。

一方、経常費用は、事務局の若返りを図ることを狙いに、職員1名の下期からの採用を計画して、

100.4百万円とし、前期比マイナス0.7百万円で予算を組んだ。この結果、評価損益等調整前当期経常増減額はマイナス4.5百万円となり、これに経常外費用の退職給与引当金取得支出を加えた、当期一般正味財産増減額はマイナス4.6百万円となる。

以上3議案について報告された。

教育委員会研究部会報告

「現場力の向上と教育」について、戸田部会長(株不二越人材教育部部長)、中川副部会長(株インテック執行役員北陸業務部長)、木下副部会長(北陸電力株研修センター所長)の3氏から小冊子を基に報告いただいた。



2013年度 事業計画 基本方針

グローバル競争が一段と厳しさを増す一方で、日本企業は長引く円高とデフレ、税・社会保険料などの重い負担、電力供給の不安とコスト上昇など、非常に厳しい事業環境に直面している。さらに、わが国の景気は、東日本大震災からの復興の取り組みが内需を下支えしているものの個人消費が力強さを欠き、輸出も2012年後半から新興国経済の減速を背景に大幅に減少し、貿易赤字が過去最大になるなど、後退局面に入っている。

政府には、高いレベルでの経済連携協定の実現、大胆な規制・制度の断行をはじめとする日本の競争力の強化と需要の喚起につながる諸制度を早期実現し、日本経済の再生と継続的な成長の実現に向けて取り組んでいただきたい。

一方、経営者はこの戦後最大の危機と言える難局を乗り越えるために、企業家精神を発揮し、自社の成長につなげていくためのビジョンを描き、自らが先頭に立ち、社員と一緒に実行しなければならない。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2013年度の事業活動を以下のとおり行う。

- 1 企業の存続なくして雇用はありえない。先の見えない企業環境において参考となる他社の取り組み・仕掛け、行政の雇用や人材育成の支援制度などの情報提供活動を進めていく。
- 2 企業の繁栄の源泉は究極的には人材力である。会員企業各社の実情に適合し、そこで働く人がより働きがいを感じ、自ら能力を向上する人事処遇・教育制度の実現に向けての支援を強化する。
- 3 単独の活動には限界がある。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づくりにつなげていく。
- 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する。そのために会員増強と会員相互協力の場合である委員会活動への各社担当責任者の参画を促進する。

一般社団法人 富山県経営者協会

2013年度 富山県 経営者協会

		4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	
会 議		理 事 会 (4月24日)	定 時 総 会 (5月16日)		北陸三県協議会 (7月5日) 会長・副会長会議 (7月12日)		理 事 会 (9月13日)	
事 業			講演会、座談会 (5月16日)		西部地区会員懇談会 (7月12日)		富山地区会員懇談会 (9月13日)	
広 報		富山経協発刊		富山経協発刊 不易流行発行		富山経協発刊		
調 査		新入社員意識調査 新入社員意識調査発表 新卒者採用調査発表		夏季賞与調査 新規学卒者初任給調査 春季賃金改定状況調査発表		女性意識調査(第1回) 夏季賞与調査発表	女性意識調査(第2回) 女性意識調査発表 新規学卒者初任給調査発表	
委 員 会	総務交流	会議		定 例 委 員 会		定 例 委 員 会		
		活動		県内企業見学研修会				
	人事・労務	会議	幹 事 会		定 例 委 員 会		定 例 委 員 会	
		活動		県内企業見学研修会	労働法関連法制 研究部会			労働法関連法制 研究部会
	教育	会議		定 例 委 員 会			定 例 委 員 会	
		活動		研 究 部 会			研 究 部 会	
	品質管理	会議	定 例 委 員 会			定 例 委 員 会		定 例 委 員 会
		活動			県内企業見学研修会			
	環境	会議		定 例 委 員 会			幹 事 会	
		活動		講 演 会	情報交換会 県外企業見学研修会	情報交換会 環境関係セミナー	県との情報交換	情報交換会
	経営企画	会議	定 例 委 員 会		定 例 委 員 会		定 例 委 員 会	
		活動			企業理念見学会			
	講 座 ・ セ ミ ナ ー	階層別	新入社員講習会 (2日)		中堅社員活性化 コース (4日・5日) <2日間>	監督者(係長・主任 班長)基礎コース (3日・4日) <2日間>	女性社員活性化 セミナー (8日)	女性リーダー活性化 セミナー (5日) 管理職マネジメント研修 (9月～2014年5月) <12日間>
		共通		ビジネス・マナー 習得コース (23日)		方針管理実践講座 (17日～19日) <2泊3日>		ヒューマンエラー対策講座 【実践編】 (11日・12日) <2日間> 改善力養成セミナー 【基礎編】(25日) ISO14001 内部監査員養成講座 (25日・26日) <2日間>
労務管理			人事・労務管理セミナー 第1回 (28日)	労働法実務研修会 第1回 (18日)	人事・労務管理セミナー 第2回 (18日)		労働法実務研修会 第2回 (11日)	
品質管理		品質管理入門講座 【基礎編】 (4日・11日・18日・25日) <4日間> 品質工学実践講座 (19日～10月11日) <10日間>	実践しながら学ぶ 統計的手法活用講座 (17日～10月18日) <15日間>				TQM経営者 ミーティング (未定)	
生産管理				IE手法による生産 現場の改善コース (12日)		ものづくりと現場改善 (実践塾) (未定) <2日間>		
購買管理								
営業		営業力基礎コース (23日・24日) <2日間>						
経理							経理・財務の基礎コース (未定)	

年間事業活動予定表

10月	11月	12月	2014年1月	2月	3月		
	会長・副会長会議 (11月15日)				幹事会 (未定) 理事会 (未定)	会議	
	東部地区会員懇談会 (11月15日)		経済4団体新春互礼会 (1月6日)			事業	
富山経協発刊		富山経協発刊	富山経協発刊	研究部会報告書発行		広報	
	冬季賞与調査 新春アンケート		冬季賞与調査発表 新春アンケート発表	新卒者採用調査	春季賃金改定状況調査	調査	
		定例委員会				会議	委員会
県外企業見学研修会 会員交流ゴルフコンペ	会員交流ボウリング大会	講演会				活動	
	幹事会	定例委員会		定例委員会		会議	
	労働法関連法制 研究部会			労働法関連法制 研究部会	連合富山との懇談会	活動	
	定例委員会	定例委員会				会議	
	研究部会	研究部会				活動	
		定例委員会		定例委員会		会議	
県外企業見学研修会	ものづくり 品質管理セミナー					活動	
	幹事会	定例委員会				会議	
情報交換会 県内企業見学研修会	事例発表会	環境関係セミナー		報告書発行		活動	
定例委員会		定例委員会			定例委員会	会議	
企業理念見学会						活動	
係長・主任実践コース 第1回 (8日・9日) <2日間> 若手社員活性化コース (18日)	管理職基礎コース (8日・9日) <1泊2日>			係長・主任実践コース (18日・19日) <2日間>		階層別	
ヒューマンエラー対策講座 【応用編】 (24日) 事務間接部門の効果 的業務改善の進め方 コース (22日)	コスト改善力実践 コース (14日) ISO9001 内部監査員養成講座 (未定) <2日間>	「5S+目で見る管理 活動」実践コース (4日)			改善レベルアップ セミナー 【応用編】 (13日) CS(顧客満足) 基礎セミナー (6日)	共通	講座
人事・労務管理セミナー 第3回 (未定)	労働法実務研修会 第3回 (未定)			労働法実務研修会 第4回(26日) 春季労使交渉セミナー (未定)		労務管理	・
品質管理入門講座 【応用編】 (2日・10日・17日・23日) <4日間>						品質管理	セミナー
						生産管理	
				購買管理実践コース (未定)		購買管理	
						営業	
						経理	

手作業需要取り込む 人を大切に喜ばれる企業に

株式会社 星名産業
代表取締役

星名 照彦 氏



奥様と2人の創業から28年、今では4社で550名のスタッフを抱えるホシナグループに。これまでの歩みを教えてください。

24歳で独立し、自宅でコネクターの検査などをする仕事を始めました。かつて勤めていた会社からも検査の仕事を頼まれ、それがすごく嬉しく、人とのつながりを大切にしないといけないと、誠心誠意取り組みました。そのうち、パッケージメーカーの方から相談を

受け、機械で箱を開けやすくするための手作業の工程を引き受けました。これはメーカーさんにとっても付加価値となり、以後、当社は「手が欲しい時のベストパートナー」を掲げ、自動化できない組み立て検査工程や、量産自動化前の試作で人の手が必要となる部分を請け負っています。

グループ各社の業務内容は。

星名産業は、車の電装部品・コネクタやプラスチック樹脂成型

品の加工、顕微鏡や拡大鏡を使った目視検査などをして袋詰めにして発送する業務が主です。

ホシナパックは、医薬品・化粧品向けパッケージの断裁やラベル貼り、添付書類の折り、検品の作業など。ホシナハイテックは、電子部品の組み立てや、自動機・治具の製造販売をしています。

クリエートスターは、元は人材派遣のホシナオフィススタッフでしたが、業務と社名を変え、新規事業開発を行っています。以上4社があります。

自動車関連とパッケージなどの検査業務の受託割合は。

以前は自動車・民生品関連が7割を占めていましたが、リーマンショックで受注が一気になりました。取引先様に駆け込むと、ちょうど薬事法改正の時期に重なり、医薬品パッケージの変更に追われていました。工場のクリーンルームを拡充して対応できたおかげで、現在ではパッケージ関係の仕事が6割を占めています。

「フレックス・フリータイム」雇用を重視し、パート社員の活用に成功されています。

「育む、生かす、人の可能性」をキャッチコピーにフレックスタイムを定着させ、やる気を出す取り組みをしています。創業した頃は、パートタイマーも6時間労働だったので、幼児のいるお母さんたちは働きたくても働くところがなかった。そこで働く時間帯も休みもすべて自分で決めてもらうことにし、「休み自由、就業時間自由、すべて全部マル」というチラシを配りました。お子さんが大きくなると必然と働く時間も長くなり、職場に定着します。現在は9時から5時30分の就業時間内で各

人の状況に合わせて自由に選んでもらっており、平均労働時間は1日約5時間。決して高い時間給ではありませんが、常に目標を超える仕事量をこなしています。

パート社員の管理は。

社員はICカードを持っていて出退勤は自動的に出ます。また、部署ごとに担当者がその日その日の実績を入力し、ラインごとの日次採算を出せるように自社でシステムを作りました。翌日には集計結果が分かり、各部署の責任者に伝えていきます。ただ「頑張れ」と言うのではなく、たとえば赤字のラインでも「どうやって改善するか」と意欲を持って取り組んでもらえるよう話しています。

女性のパート社員にも役職制を導入しているほか、一昨年からは管理職に女性社員を登用し、6名が係長クラスに就いています。管理職の給料は年功序列制を生かしながら、成果主義を取り入れ、達成度を評価するようにしました。**スキルの維持や品質の確保は、どのように教育されているのですか。**

基本的な作業資料を整備するのはもちろんですが、大切にしているのはコミュニケーションです。日次採算でも一方的に伝えるのではなく、部署ごとにきちんと理解できるようにすることが大切だと思っています。

また、日次採算のチェックをは

じめ、品質会議、部課長会議など全ての会議はグループ全体で行っています。グループ内の意識を統一させることが目的でしたが、グループ内で異業種交流をやっているようなもので、4社あると別の見方で意見が出てきます。

コミュニケーションはタテ、ヨコともに大分良くなってきて感じています。「担当者の人柄や社内の人間関係が良く、取引したくなる会社だ」と言ってもらい、取引が始まったお客様もあります。

—1、2、3次産業を揃える— クリエーターでの新事業とは。

新事業として植物工場の立ち上げを考えています。6年程前から日本国内と中国での事業化を模索してきましたが、5年後、10年後の需要を見越して、東南アジアに進出しようと昨年の暮れから現地でのテスト栽培を始めました。

全くの異業種への参入ですね。

植物工場に限らず、第一次産業から第三次産業まで多様な職種のグループにするのが目標です。

社員には仕事にやりがいを持って楽しく働いてもらいたいと願っています。グループ内で自分に適した仕事があればいいし、さらには夢を実現するため社員自ら企画し、新規事業が立ち上がるまでになって欲しいと思っています。

“実は私、居酒屋をやりたい”、

そういう人は手を挙げなさいと。

そうした意味もあり、30人近くいる係長クラス以上とは「社長と語る会」を実施して、夢を語ってもらっています。

日頃心がけていらっしゃることは。

「一歩下がって上に立て」を肝に念じています。常に視野を広く客観的に見て、また、一歩引いて無駄な対立を避け、物事を円滑に進めるよう心がけています。

各所にダルマが置いてありますが。

現在、グループ内には6つのダルマがありますが、毎年高崎の少林山達磨寺で買ってきます。元は役員全員の家族と1泊の慰安旅行で行ったのが始まりで、それぞれの子供が大きくなった今も、日帰りで高崎に行き、役員全員で目標を祈願しています。

今年の目標を教えてください。

毎年のグループ・スローガンは全社員から募集します。今年度4月からは、「勇往邁進」～進化新たなる出発～としました。恐れることなく、目標、目的に向かって前進し、確実に実行・実現、更なる進化を遂げ、目標を達成するという意味合いを込めています。

ちなみに応接室に置いてある私のダルマは、売上高20億円を祈願してきました。来年は是非、目を入れて納めに行くつもりです。

会社概要

株式会社星名産業

創 業：1985年9月
所在地：滑川市柴320 24
資本金：1,000万円
事業内容：電子・電装部品、食品容器
組立・加工・検査、各種手
作業、梱包
従業員数：130名
550名（ホシナグループ）
売上高：15億円（グループ全体）
グループ社：(株)ホシナパック、(株)ホシナハ
イテック、(株)クリエーター
U R L： <http://hoshina-g.co.jp/>

— 略 歴 —

1960(昭和35)年4月生まれ。滑川市出身。三晶技研、黒田電子に勤め、1980年滑川高校定時制卒。1985年9月に独立して創業。1986年(有)星名産業設立、1994年(株)星名産業に。紙器部門を分社して1997年に(有)ホシナパックを設立、1999年(株)ホシナパックに。2009年(株)ホシナハイテックを設立。



2013年4月新卒者の採用に関する調査結果

前年比減少 — 製造業は微減、非製造業の減少幅がやや大 2014年採用は増加の見通し

当協会では標記調査結果をまとめた。これによると、2013年4月新卒者の採用数は、全産業では前年比5.0%の減少となった。産業別の内訳では、製造業で1.0%の減少、非製造業で8.9%の減少となっている。

一方、2014年4月の採用予定数については、具体的数値で回答があった企業で見ると、全産業では2013年4月の採用実績に対して8.7%の増加予定となっている。産業別の内訳では、製造業で3.5%の増加、非製造業で11.3%の増加予定となっている。

〔調査対象企業等〕

調査対象は、当協会会員企業440社（2月1日現在）。201社から回答をいただいた（回収率45.7%）。内訳は製造業108社、非製造業93社である。

この調査は1995年より毎年行っているもので、今回は19回目となる。

■新卒者の採用状況

1. 2013年4月採用実績

新卒者の採用状況を全産業・全学歴計で見ると、2012年4月の1,589人に対して、2013年4月は1,510人（79人減、▲5.0%）と、前年比減少となった。

産業別で見ると、製造業では2012年4月の791人に対して、2013年4月が783人（8人減、▲1.0%）と微減。非製造業では2012年4月の798人に対して2013年4月が727人（71人減、▲8.9%）と、製造業よりも減少幅が大きかった。

次に、学歴別にみると、短大・高専卒で2012年の95人から2013年の96人（1人増、+1.1%）と微増した以外は、すべての学歴で減少している。中でも専門・専修卒は2012年の68人から2013年の44人（24人減、▲35.3%）と大幅な減少となっている。（図表1）

2. 2014年4月採用予定

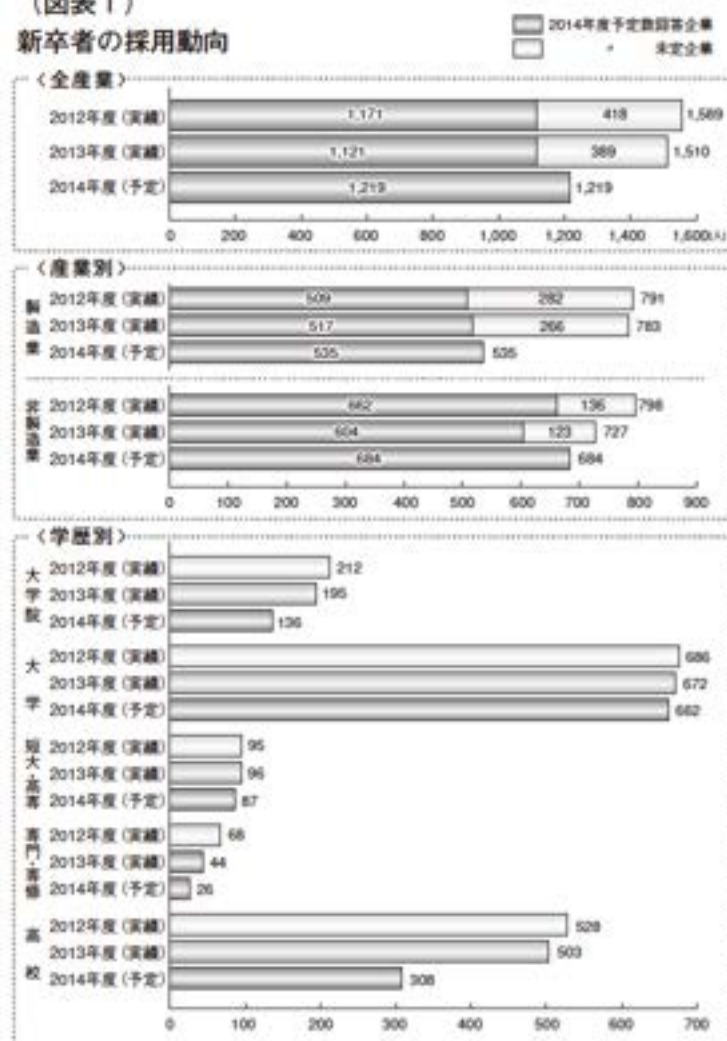
2014年4月の採用予定数について、具体的数値で回答があった119社の合計は1,219人で、同じ119社の

2013年4月の採用実績1,121人に対して98人増（+8.7%）となっている。また、2014年4月の採用予定者数を未定としている企業が56社（2013年4月の採用実績389人）あり、これらの企業についても同様に増加が期待される。

産業別に比較してみると、製造業では2014年4月の採用予定者数について具体的数値で回答があった71社の合計は535人であり、同じ会社の2013年4月の採用実績517人に対して18人増（+3.5%）となっている。業種別では「一般機械」と「金属製品」が100人以上の採用を予定している。

一方、非製造業では、2014年4月の採用予定者数について具体的数値で回答があった48社の合計は684人であり、同じ会社の2013年4月の採用実績604人に対して80人増（+11.3%）となっている。業種別では、「金融・保険」が244人、「電気・ガス」と「情報サービス・通信」が100人以上の採用を予定している。（図表1、表2）

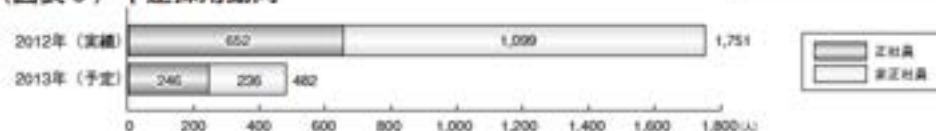
(図表1) 新卒者の採用動向



(表2) 2014年度業種別採用予定状況 (単位:人)

産業区分	回答企業数		採用予定人数
	うち未定		
食料品製造業	3	0	4
繊維工業	4	3	5
パルプ・紙・紙加工品製造業	4	2	6
印刷・関連産業	5	1	18
化学工業・薬品製造業	20	8	61
プラスチック製品製造業	7	1	28
鉄鋼・非鉄金属製造業	4	0	35
金属製品製造業	19	3	131
一般機械器具製造業	19	4	132
電気機械器具・電子部品製造業	13	2	59
輸送用機械器具製造業	3	1	33
その他製造業	7	1	23
製造業計	108	26	535
建設業	16	3	37
電気・ガス業	3	2	135
運輸業、倉庫業	15	5	37
情報サービス・通信業	8	3	126
卸・小売業	27	9	55
金融・保険業	7	3	244
サービス業、その他	17	5	50
非製造業計	93	30	684
全産業計	201	56	1,219

(図表3) 中途採用動向



■中途採用の状況

2012年中(1~12月)に中途採用を行った企業は、201社中151社(75.1%)であった。2013年中に中途採用を予定している企業は78社(38.8%)、未定とする企業は39社(19.4%)であった。

採用者数についてみると、2012年中の採用実績は1,751人、2013年中の採用予定は482人(1,269人減、▲72.5%)となっている。

また、中途採用者のうち正社員として採用されているのは、2012年は1,751人中652人(37.2%)であった。2013年は482人中246人(51.0%)の予定となっ

ている。(図表3)

■派遣労働者の状況

2012年中(1~12月)に派遣労働者を採用した企業は、201社中95社(47.3%)であった。2013年中に派遣労働者の採用を予定している企業は54社(26.9%)、未定とする企業は25社(12.4%)であった。

採用者数についてみると、2012年中の採用実績は4,871人、2013年中の採用予定は2,954人(1,917人減、▲39.4%)となっている。

連合富山との懇談会

連合富山と富山県経営者協会との懇談会が3月4日(月)、ANAクラウンプラザホテル富山で開催された。富山経協からは、稲垣会長はじめ綿貫、町野、笠井、米屋副会長、片芝人事・労務政策委員会副委員長など8名が、連合富山は森本会長ら9名が出席した。

はじめに森本会長から稲垣会長に、①賃金の引き上げ、②中小・地場企業の賃金改善、③非正規労働者の賃金・労働条件の改善、④ワークライフバランスの実現、⑤最低賃金の引き上げを求める要請書を手渡し、「世界経済の不確実性や内需の低迷が続くなか、デフレ脱却を目指す自公政権の金融緩

和や公共投資への財政出動政策で、景気回復への期待感が強まり、円高から円安に転じ、輸出関連産業を中心に業績回復の動きが出始めている。この期こそ、これまでの「傷んだ雇用と労働条件の復元」をめざし、「人への投資」として労働者へ適正な配分を行い、持続可能な成長とデフレからの脱却を切り開いていかなければならない」と挨拶した。

これを受けて稲垣会長から「デフレから脱却し持続的成長を成し遂げていくには、企業の生産力、輸出力を高めていかなければならない。成長を伴った設備投資を行



い、生産力を上げていくことが雇用をつくりだしていく。その上で、賃金の引き上げはあくまでも個別企業の支払い能力によって決定する」と挨拶した。

その後、自由討議に入り、県内企業の生産動向、県内雇用情勢、非正規労働者の処遇等について幅広く意見交換を行った。

業務日誌

2013年 1月6日～4月5日

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加者数
議	品質管理委員会 定例委員会	品質管理	2月13日(水)	(株)リッチェル	26名
	人事・労務政策委員会 定例委員会	人事・労務政策	2月21日(木)	富山経協・研修室	25名
	労働関連法制研究部会	人事・労務政策	2月27日(水)	富山経協・研修室	11名
	連合富山との懇談会		3月4日(月)	ANAクラウンプラザホテル	17名
	理事会		3月4日(月)	富山電気ビル	8名
	幹事会		3月4日(月)	富山電気ビル	67名
座	管理職マネジメント研修(第5回)	教育	1月18日(金)	富山県農業総合研修所	25名
	2013年度労使交渉セミナー	人事・労務政策	2月6日(水)	富山商工会議所ビル	24名
	係長・主任実践コース	教育	2月19・20日(火・水)	富山県市町村会館	56名
	人事・労務管理緊急セミナー	人事・労務政策	2月21日(木)	富山商工会議所ビル	61名
	管理職マネジメント研修(第6回)	教育	2月22・23日(金・土)	富山県農業総合研修所	26名
	購買管理実践コース	教育	2月26日(火)	富山商工会議所ビル	35名
	労働法実務研修会(第4回)	人事・労務政策	2月27日(水)	富山商工会議所ビル	33名
	C S(顧客満足)基礎セミナー	教育	3月6日(水)	富山経協・研修室	23名
	改善レベルアップセミナー～応用編～	教育	3月7日(木)	富山商工会議所ビル	59名
	管理職マネジメント研修(第7回)	教育	3月14日(木)	富山県農業総合研修所	26名
	県内企業見学研究会	環境	3月22日(金)	北陸電力(株)富山太陽光発電所 他	18名
	新入社員講習会	教育	4月2日(火)	富山県市町村会館	128名

人事・労務政策委員会

■定例委員会

2月21日(木)、綿貫委員長はじめ25名が出席して、富山経協・研修室で開催した。



委員会前に開かれた緊急セミナーの講師、(一社)経団連事業サービスの人事賃金センター長 吉田純一氏と意見交換を行った後、トータルライフ研究所代表 山神克允氏から「エイジレス社会を心豊かに生きるために～退職後の生きがいづくりをどう進めるか～」と題して講演を頂いた。

①エイジレス社会とは平均寿命(男性83年、女性88年)に対応し、今までの60歳定年にとらわれない「生涯現役」の社会、②心豊かに生きるためには、エイジレスを支える「3つの“K”」カネ、カラダ、ココロエイジレスと、「アンチエイジング5カ条」ハラ8分、くよくよせず、よく笑い、おしゃれ忘れず、よく歩く、③企業に求められるのは、採用についての柔軟な対応で、年齢ではなく、能力ややる気を基準にする。従業員のワーク・ライフバランス実現のための制度的支援、人生設計や健康・生きがいづくりのための支援等があるなど、笑いを交えながらの講演だった。

■2013年度労使交渉セミナー

2月6日(水)、「2013年労使交渉・協議に向けての経営側のスタンス」をテーマに、24名が参加し

富山商工会議所ビルで開催した。

日本経済団体連合会労働法制本部 明石祐二主幹は、①労使は、自社の置かれている状況を正しく認識、共有する、②賃金決定は、「個別企業労使」が経営実態を踏まえて協議し、自社の支払能力に即して決定していく、③定期昇給制度自体のあり方についても、今日的意義や将来的な持続可能性な



どについて労使で議論を尽くし、合理的かつ納得性のあるものへと見直していくべきで、短期的かつ一時的な企業業績の変動は賞与・一時金に反映させることを一層徹底し、賞与・一時金の変動費化を高めていくことは、企業の競争力を強化しつつ、従業員の雇用を維持・安定させるために不可欠であるとした。

■人事・労務管理緊急セミナー

2月21日(木)、「雇用延長・再雇用の人事賃金制度の見直し」をテーマに、61名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

講師の(一社)経団連事業サービス・人事賃金センター長 吉田純一氏は、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げに合わせ、原則、60歳以上の希望者全員の再雇用義務化が今年4月1日より施行されるが、現在の企業の再雇用制度は、年金支給を前提とした処遇制度設計となっていたり、職務内容と関わりなく処遇が決定する仕組みとなっているケー



スがほとんどで、再雇用者にとって納得性の高いものとはいえず、高齢者を活用できている状況にはない。今後60歳代前半層の雇用が拡大する中、会社全体の人件費管理を踏まえつつ、いかに再雇用者の処遇制度を公平かつ納得性の高い制度に見直していくかは、企業にとって喫緊の課題であるとし、具体的事例を交えて詳説した。

■労働法実務研修会(第4回)

2月27日(水)、「海外赴任者・出張者の法律実務と労務管理」をテーマに、33名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。



第一芙蓉法律事務所の木下潮音弁護士は、グローバル化に伴って、多くの企業が従業員の海外派遣や海外出張を必要としているが、重要な人材を派遣することにはリスクが伴う。また、従業員の意識の中には、海外派遣等は必ずしも歓迎されるものではなく、赴任中及び帰国後に不利益とならないよう配慮することが重要であるとし、海外赴任等に備える体制づくりについて、あらかじめどのような点に注意すべきかを実例、判例を交え詳しく解説した。

教育委員会

■第2回係長・主任実践コース

2月19・20日(火・水)、56名が参加して県市町村会館で開催した。



講師の佐藤元和(たかてる)ヒューマン・クリエイト代表が、今日の企業環境変化と係長主任の役割、仕事の管理と問題解決、人間行動の理解と部下育成、リーダーシップと職場の活性化などについて講義。ケース研究、診断、意見交換を通して学んだ。

この中で、①問題・課題解決や改善活動が活発に行われる職場の風土づくりが重要、②人の扱い方については、外部要因と個人の価値

観・資質・性格・過去の経験などの要因が複雑にからみ合うので、個別の対応が必要、③積極的傾聴が大切で、部下指導・コーチングの際には、部下自身の考える力を養うことが必要であるとした。

(「参加者NOTES」12頁掲載)

■購買管理実践コース



2月26日(火)、「購買担当者の基本実務と実践」について、35名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。

講師の神谷生産研究所 神谷幹雄所長は、購買部門の役割は、単に部材の調達・供給のみでなく、

利益への貢献も大いに期待されていることから、「購買担当者の本質的業務」を明らかにし、適正な企業利益を維持するために「購買部門が出来ること」を提示。また、コストダウン活動を活発に行うために、目標設定のアプローチや実現のアクション、見積書査定のステップとスキルなどについて、具体的事例や演習を交えて指導した。

■CS(顧客満足)基礎セミナー

3月6日(水)、23名が参加して富山経協・研修室で開催した。

株フォーワン 植木悟代表取締役は、グローバル市場主義下で「供



参加者NOTES

教育委員会

「係長・主任実践コース」を受講して

オーアイ工業株式会社
製造部二課 主任 永山 徹



「係長・主任実践コース」の講義では、今日の企業環境変化と係長・主任の役割、仕事の管理と問題解決、人間行動の理解と部下の育成、リーダーシップと職場の活性化の4点を学び、その中でチェックシートを使った自己診断、グループに分かれケース研究をし、活発な意見交換をしました。

この中で、目標を達成するためには、他と比較し、資源を効果的・効率的に活用することが重要である。企業利益を生むためには、コ

スト削減も重要であるが、顧客満足やサービスの向上、品質管理を徹底することで顧客がついてくる。問題・課題解決や改善活動が活発に行われる職場の風土づくりが重要である。人の扱い方について、経済・社会環境などの外部要因と個人の価値観・資質・性格・過去の経験などの要因が複雑に絡み合うので、個別の対応が必要。コミュニケーションの重要性にも触れ、初めから批判的な態度を取らず、じっくり意見を聞くことが大切で、

部下指導・コーチングの際には、部下自身の考える力を養うことが必要であることを学びました。

講師の話の中で、「段取り八分」「当たり前のことを当たり前に行っている企業は強い」「経済学を中心に企業利益を追求するのは重要ではあるが、これからの日本の企業は顧客満足や品質管理を徹底する経営学を中心に考えるべき」という言葉が強く印象に残りました。

チェックシートを使って、自己啓発・コミュニケーション・問題解決等の自己診断を行い、自分自身に足りなかった能力や課題点を、改めて認識することが出来ました。

今回の講習を受け、職場での改善・活性化等、多くの知識や手法を学ぶことが出来、今後の職場改善に活かしていきたいと思えます。

給過剰」が慢性化し、需要側（市場・顧客側）に主導権が移った。「安くて良いものを作れば売れる」という供給側主導の発想から、あらゆる部門・業務を「顧客満足・顧客価値」の視点で見直すことが最重要の経営課題になっているとして、業績にリンクするビジネス＝事業の本質（戦略的CS観）、顧客（市場）・価値（製品）戦略の方向性、顧客にどんな価値を提案できるのかなどについて解説した。

■改善レベルアップセミナー ～応用編～

3月7日（木）、59名が参加して、富山商工会議所ビルで開催した。



9月に開催した業務改善セミナー基礎編に続く応用編で、改善エキスパートの育成や改善活動をレベルアップするため実施した。

日本HR協会KAIZEN事業部東澤文二講師は、手間、カネをかけず、知恵を出して「工夫」する改善が必要であるとした上で、「レベルアップのために、①積み重ねる連続改善、②組み合わせる複合

品質管理委員会

■定例委員会

2月13日（水）、町野委員長はじめ委員26名が出席して、㈱リッチェル本社において開催した。



新委員の紹介、2013年度事業計画、2013年度講座・行事担当委員等について審議し、承認された。

委員企業見学では、㈱リッチェル本社 荒引品質保証部長、山本総務課長から、企業概要、企画・開発から製造まで一貫して生産している「リッチェルブランド」商品の紹介、品質管理の取組状況について説明を受け、各製品等の製造工場、配送センター、商品展示ルーム等を見学し、質疑応答ならびに意見交換を行った。

環境委員会

■県内企業見学研修会

3月22日（金）、白江副委員長はじめ18名が参加し、北陸電力㈱グループの環境関連施設を見学した。

最初に富山市婦中町の富山太陽光発電所を訪問し、PR館で太陽光発電のしくみや特徴などについて説明を受け、見晴台から発電所全景を展望した。

続いて、環境事業を総合的に展開している日本海環境サービス本社を訪問。事業内容の説明を受けた後、石綿、土壌などの化学分析業務を見学した。



最後に同社富山製油所の絶縁油処理等の工場を見学した。低炭素社会の実現や環境問題への総合的な取り組みについて学んだ。参加者からは活発な質問が相次いだ。

改善が勧められる。また、参加企業の個別の問題・課題や、改善活動を指導・推進するための方策について、詳しいアドバイス、研修レビューが行われた。

■2013年新入社員講習会

4月2日（火）、県内企業各社の新入社員128名が参加して富山県市町村会館で開催した。



㈱不二越 戸田雅規人事部人材教育部長（当協会教育委員会副委員長）の挨拶の後、第一交易㈱西能徹社長（写真）が「新入社員の皆さんに望む」と題して講演。①自分から進んで取り組む、②課題を発見し、考え、目標を設定し確実に実行する、③自分の意見を分かりやすく伝え、相手の意見を丁寧に聞くなど、社会人としての心構えを教示いただいた。その後、稲田恵子㈱インテック秘書室長から、挨拶・言葉づかい・身だしなみなどマナーの基本は相手への思いやりで、人間関係をスムーズに進める潤滑油であるとして、職場のマナー・ルールの重要性について演習を交え指導を受けた。

午後からは、不二越工業高校吹奏楽部顧問・情報機械科長 梅野毅教諭が「感動を生み出す音づくり～コミュニケーション力UPと生涯学習」と題し、体験に基づく講義があった。松田勝明マネジメント・アドバイザーからは、仕事を通しての自己実現などについて学んだ。

新会員の紹介

こざわ

(50音順)

■ 小沢薬品株式会社

所在地 富山県下新川郡朝日町泊317
代表者 代表取締役 小沢 知夫
設立 1994年(平成6年)6月
資本金 1,000万円
従業員 15名
事業内容 医薬品卸、小売、調剤薬局(薬局：2店舗)、介護関連事業



■ 三幸株式会社

所在地 高岡市野村1711番地
代表者 代表取締役社長 土田 一清
設立 1970年(昭和45年)4月
資本金 8,700万円
従業員 550名
事業内容 総合食料品スーパーマーケット



■ ソニー生命保険株式会社 富山支社

所在地 富山市牛島町18-7
アーバンプレイス6F
代表者 支社長 田原 一行
設立 1979年(昭和54年)8月
資本金 700億円
従業員 29名(富山県内)
事業内容 生命保険業



会員の動き

(50音順) (敬称略)

■ 代表者の変更

昭和タイタニウム株式会社

取締役社長 牧 昌和(前：海老沼彰)

第一ファインケミカル株式会社

代表取締役社長 大島 悦男(前：岡田照美)

大太平洋製鋼株式会社

代表取締役社長 松田 茂信(前：大橋 章)

チューモク株式会社

代表取締役社長 澤田 喜朗
(前：代表取締役会長 西村亮彦)

富山化学工業株式会社 富山事業所

取締役副社長 富山事業所長 成田 弘和
(前：室谷美晴)

株式会社 ナチ日本海ペアリング

代表取締役 大塚 信義(前：野尻忠茂)

株式会社 ナチ北陸

代表取締役社長 西島 寛(前：木村高志)

日本カーボン株式会社

執行役員工場長 山野 智
(前：常務取締役 本橋義時)

株式会社 日本成工

代表取締役 奥野 兼久(前：米田忠磨)

株式会社 宝来社

代表取締役社長 小泉 稔(前：荒井泰晴)

株式会社 ホンダ自販タナカ

代表取締役社長 高島 健次(前：田中龍郎)

三菱レイヨン株式会社 富山事業所

執行役員事業所長 重光 英之
(前：常務執行役員事業所長 片岡章夫)

■ 役職位の変更

株式会社ユニゾーン

代表取締役会長 梅田ひろ美
(前：代表取締役社長)

■ 社名・所在地の変更

株式会社 富冷(前：富山冷蔵株式会社)

富山市掛尾町500番地
(前：富山市清水元町4番8号)

■ 所在地変更

株式会社カシイ

〒930-0005 富山市新桜町6番24号
COI富山新桜町ビル(前：富山市三郷18)



表紙の花 黄色いサクラ「ウコン(鬱金)」

今年は桜の開花が例年より1週間以上も早く、植物園のさくらまつりの期間を予定より1週間早めて実施することになりました。

お花見の桜、ソメイヨシノの花が終わるとサトザクラの仲間が次々と花を咲かせます。サトザクラは、オオシマザクラを基に交配や選抜で作出された園芸品種の総称で、花が大きく、八重咲きや枝垂れのものを含まれ、花色の変化の大きいのが特徴です。その中でも黄色い桜として江戸時代から親しまれているのがウコン(鬱金)とギョイコウ(御衣黄)という品種です。

ウコンという名前は最近では健康食品としてよく耳にしますが、熱帯アジア原産のショウガ科の植物で、根茎に黄色い色素が含まれます。この根茎を粉末にして煎じ、酢を加えると布を鮮やかな黄色に染めることができ、その色名をウコン色といいます。スパイスのターメリックもウコンのこ

とで、カレーやタクアン漬の黄色に使われています。桜のウコンの花色は実際には淡い黄色で、蕾や咲き終わりにはピンクが混じります。一方、ギョイコウは花弁が厚く、淡緑色の筋が多く入り、咲き進むとしだいに赤く変色していきます。黄色というより、どちらかといえば緑の桜といった方がよいかもしれません。この緑色は、花弁に葉緑体が含まれることに由来しています。写真のギョイコウは残念ながら白黒なので、色の違いが不明瞭です。

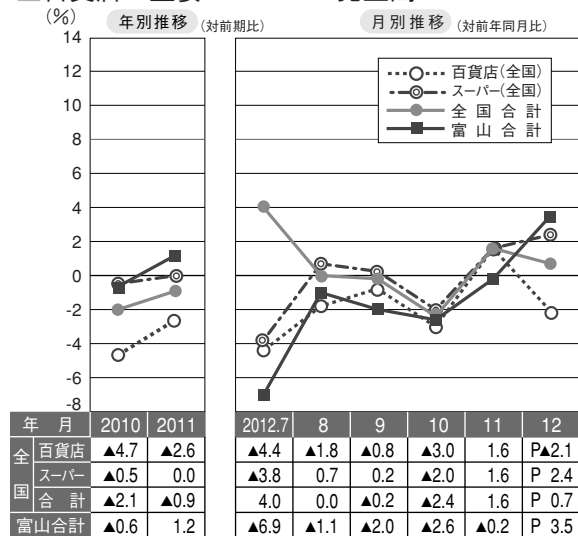
最近では、「ウコン」より濃い黄色のサクラ「スマウラフゲンゾウ(須磨浦普賢象)」という品種が現われ、急速に普及しています。中央植物園では例年ですと4月下旬にウコンをはじめとする黄色い桜が見頃を迎えますが、今年は少し早まるかもしれません。(富山県中央植物園 中田政司)



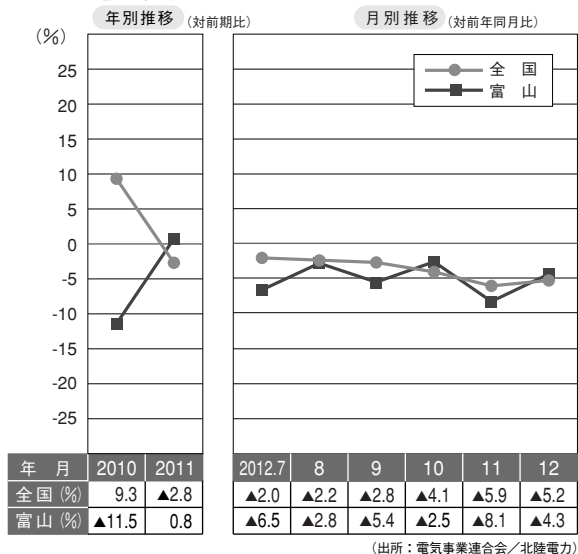
黄色いサクラ「ギョイコウ(御衣黄)」▲

景況指標

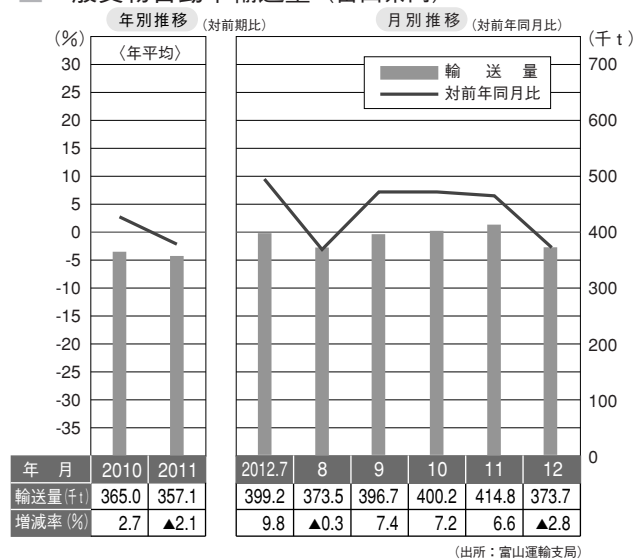
百貨店・主要スーパーの売上高



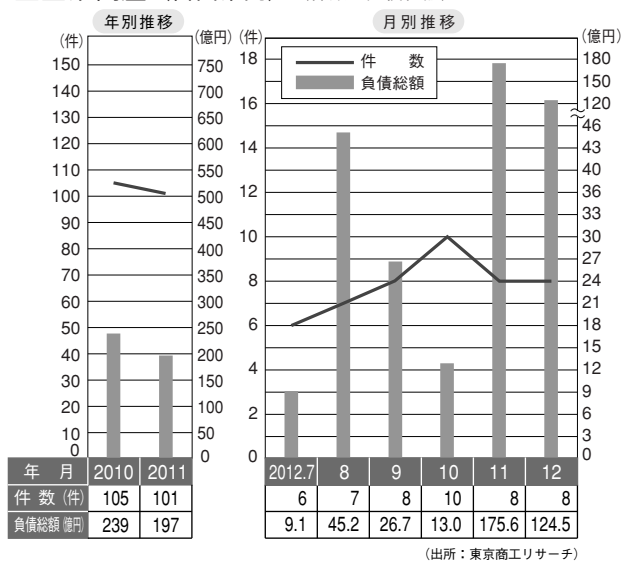
大口電力消費量 (製造業計)



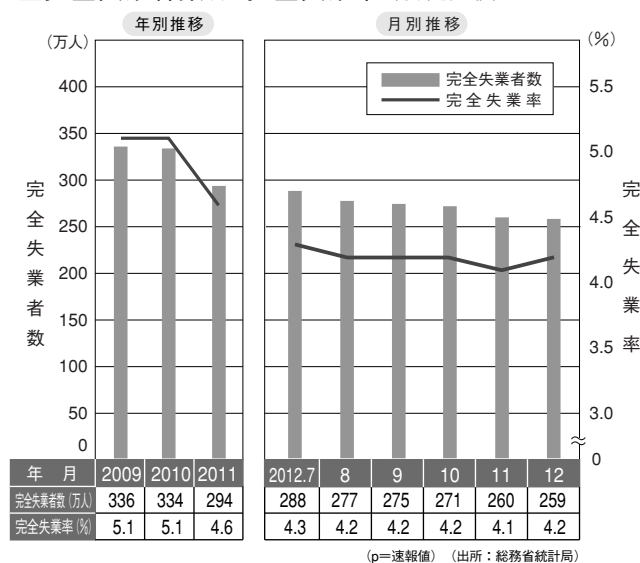
一般貨物自動車輸送量 (富山県内)



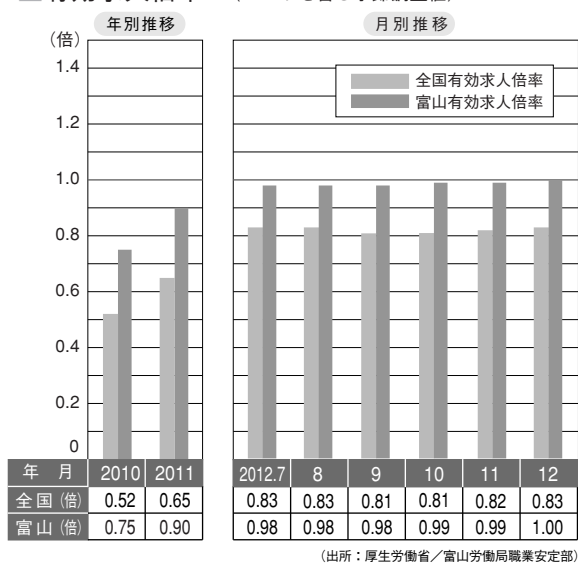
企業倒産 (富山県内) (件数と負債総額)



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)



一般社団法人 富山県経営者協会 第68回 定時総会

5月16日(木) 富山国際会議場、ANAクラウンプラザホテル富山

- 15:30～16:00 定時総会 (富山国際会議場 2階)
- 16:10～18:20 講演会・座談会 (富山国際会議場 3階メインホール)
 「YKKの経営理念「善の巡環」から得られる示唆」
 講演会 16:10～17:10 座談会 17:20～18:20
 講師：小野桂之介氏 (YKK株式会社 社外取締役、中部大学 副学長) 小野桂之介氏 (株式会社インテック 代表取締役 最高経営責任者)
 中尾 哲雄氏 (株式会社インテック 代表取締役 最高経営責任者)
 平沼 博氏 (株式会社水戸理化ガラス 代表取締役社長)
 (コーディネーター) 稲垣 晴彦当協会会長 (北陸コカ・コーラボトリング株式会社 代表取締役社長)
- 18:30～20:00 懇親会 (ANAクラウンプラザホテル富山 3階「鳳」)

行事予定

2013年4月16日～6月15日

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

	開催日	時間	事業名	委員会名	場所	備考
会 議	4月11日(木)	16:00～17:30	経営企画委員会	経営企画	富山経協・会議室	
	4月19日(金)	15:30～17:00	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務	富山経協・会議室	
	4月22日(月)	14:00～16:00	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	富山経協・研修室	
	4月24日(水)	17:00～18:00	理事会		富山経協・研修室	
	5月16日(木)	15:30～20:00	定時総会・講演会・座談会・懇親会		富山国際会議場 ANAクラウンプラザホテル	上記「おしらせ」参照
	5月30日(木)	13:30～15:30	環境委員会「定例委員会」	環 境	富山商工会議所ビル	
	6月12日(水)	15:00～17:30	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務	富山経協・研修室	
セ ミ ナ ー ・ 講 座	4月17日(水)	9:00～17:00	管理職マネジメント研修(第8回)	教 育	富山県農業総合研修所	
	4月18・25日(木)	9:00～17:00	品質管理入門講座(基礎編)	品質管理	富山経協・研修室	
	4月19日(金)～	9:00～16:00	品質工学実践講座	品質管理	富山経協・研修室	
	4月23・24日(火・水)	9:30～16:30	営業力基礎コース	教 育	富山商工会議所ビル	
	5月17日(金)～	9:00～17:00	品質管理セミナー 「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	
	5月17・18日(金・土)	9:00～13:00	管理職マネジメント研修(第9回)	教 育	富山県農業総合研修所	
	5月23日(木)	9:30～16:00	ビジネス・マナー習得コース	教 育	富山商工会議所ビル	
	5月28日(火)	13:30～16:30	人事・労務管理セミナー(第1回)	人事・労務	富山経協・研修室	
	6月4・5日(火・水)	9:30～16:30	中堅社員活性化コース	教 育	富山商工会議所ビル	
6月12日(水)	9:30～16:30	IE手法による生産現場の改善コース	教 育	富山商工会議所ビル		

「富山経協」vol.805

2013年(平成25年)4月号
2013年4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