

# 富山経協



報春花 (解説・11ページ)

## CONTENTS

- 2 2018年春季労使交渉にあたり  
経営側の基本スタンス
- 4 調査報告  
2017年冬季賞与支給結果 (最終集計)
- 5 労働指標
- 6 Top Interview  
アルビス 大森 実社長
- 8 新春互礼会 (報告)
- 8 会員の動き、新会員の紹介
- 9 事業活動報告
- 9 委員会活動、見学会
- 10 講座・セミナー
- 12 おしらせ・事業予定

# 2018年 春季労使交渉にあたり

## ▽ 経営側の基本スタンス ▽

働き方改革と生産性向上に一体的に取り組み、その成果を処遇改善へつなげていく「社内の好循環」をつくり上げていくことの重要性を労使で共有しながら議論すべきと考えます。

そのうえで、各企業は、さまざまな考慮要素を勘案しながら、適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力を踏まえ、労働組合等との協議を経て、賃金を決定するという「賃金決定の大原則」に則り、個人消費活性化に向けた「3%の賃金引き上げ」との社会的期待を意識しながら、自社の収益に見合った前向きな検討が望まれます。特に、収益が拡大あるいは高水準で推移している企業や中期的に収益体質が改善した企業においては、多様な方法による年収ベースの賃金引き上げを基本としながら、月例賃金や総合的な処遇改善への積極的な対応が求められます。

「3%」は、近年を上回る賃金引き上げに対する社会的な期待感を表した一つの象徴的な数字ととらえるべきであり、数値目標のようなものではありません。その方法も、月例賃金に限らず、年収をベースとして、さまざまな手法の組み合わせのなかから考えることで検討の幅が広がります。

「年収ベースの賃金引き上げ」方法には、月例賃金では、定期昇給などの制度昇給のほか、ベースアップにおける一律的な方法や若年層等への重点配分も有効な選択肢となります。好調な業績を反映した賞与・一時金の増額や、子育て層に関連する手当への重点配分といった諸手当の改定・見直しなども挙げられます。

賃金面以外では、例えば基本給の変更を伴わない所定労働時間の短縮や教育訓練費の増額、育児・介護関連施策の充実、福利厚生面の拡充など、自社の実情を踏まえた多種多様な方策のなかから検討することが考えられます。また、働き方改革推進の一環として、労働生産性が向上し、時間外手当が減少した場合、健康増進への助成や職場環境の改善など、何らかのかたちで社員の処遇改善へつなげていく方針を明らかにすることが望まれます。

パートタイム労働者・有期契約社員等の処遇改善においては、正社員化の推進や賃金・時給の引き上げ、福利厚生面の拡充を柱として、さまざまな観点から検討することが望まれます。あわせて、同じ企業において正社員との不合理な待遇の格差がないかを確認し、もし見直しが必要と判断する場合は、その対応を徹底する必要があります。

### 基本認識

デフレからの完全脱却と経済の好循環のさらなる拡大に向けて、賃金引き上げのモメンタムの一層の強化に努める。

#### 【賃金決定の大原則】

様々な考慮要素を勘案しながら、適切な総額人件費管理の下、自社の支払能力を踏まえ、労働組合等との協議を経て決定

上記の大原則に則り、賃金引き上げへの社会的期待を意識しながら、自社の収益に見合った前向きな検討

#### 収益が拡大・高水準で推移している企業等

多様な方法による年収ベースの賃金引き上げを基本としながら、月例賃金や総合的な処遇改善への対応を求める。

## ▽ 連合の方針への見解 ▽

月例賃金において、幅のある要求方針を掲げていることは現実的な対応といえますが、多くの企業が複数年にわたって大幅な引き上げを行ってきた状況下では、「2%程度」というベースアップ要求は極めてハードルの高い数字です。中小組合で掲げている「総額10,500円以上を目安」という要求は、多くの中小企業の実態から大きく乖離した金額を2015年から掲げ続けていて、主張に一貫がありません。

### 参考

## 連合「2018 春季生活闘争の方針」の概要

連合は、「経済の自律的成長」「社会の持続性」の実現のために、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」による継続した所得の向上が不可欠であるとしたうえで、引き続き月例賃金の引き上げにこだわり、いわゆるベースアップの継続と定着が必要との考えを示しています。

中小企業労働者や非正規労働者の処遇改善については、2016年から掲げている「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」をさらに前進させるとともに、賃金引き上げ原資の確保のため、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」による取引の適正化を社会全体に訴えていくとしています。

また、「すべての労働者の立場に立った働き方」実現への取り組みとして、「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けて、安全で健康で持続可能な職場を構築していくとともに、個人々の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えていくことが必要であると主張しています。

### ・月例賃金の引き上げ要求水準

名目賃金の到達目標の実現、ミニマム（最低到達）基準の確保に取り組むとしています。そのうえで、月例賃金について、昨年と同水準である「2%程度を基準」（定期昇給相当分と合わせて要求する場合は「4%程度」とし、5年連続となるベースアップ要求を掲げています。

中小組合（組合員数300人未満）の月例賃金引き上げの要求についても、昨年と同じく、連合加盟組合平均賃金との格差が拡大しない水準として、総額10,500円以上（賃上げ水準6,000円に、賃金カーブ維持相当分4,500円を合わせた額）を目安とする方針を掲げています。

さらに、「格差是正」に向けて、賃金の引き上げ額・率以上に、社会水準の確保に重きを置いた要求や交渉を行うため、都道府県ごとに連合リビングウェイジ（単身世帯および2人世帯）に基づく「最低到達水準」を設定し、その達成を目指すとしています。

### ・パートタイム労働者・有期契約社員の処遇改善

賃金（時給）引き上げについては、正規労働者との均等待遇の実現を図るとしたうえで、①「だれもが時給1,000円」を実現、②時給1,000円超の場合は、中小の賃上げ水準目標（6,000円）を時給換算した37円を目安に要求、③都道府県別リビングウェイジを上回る水準を目指した取り組み、④昇給ルールの導入・明確化のいずれかの取り組みを展開するとしています。

また、正社員への転換ルール・制度を整備し、正社員化を希望する者の雇用安定促進を図るほか、無期転換や正社員登用にに向けた制度の構築と雇止め防止に向けた労使協議など、雇用安定に向けた取り組みを強化するとしています。

連合の闘争方針を踏まえ、傘下の産業別労働組合は遅くとも2月中旬までに統一要求項目等を機関決定します。その後、多くの企業別労働組合が2月中を目途に要求を企業へ提出し、今年の春季労使交渉が本格的に始まります。

# 調査報告

## 2017年冬季賞与支給結果〈最終集計〉

### 1. 県内

187社 単純平均489,037円  
前年比3.09%増加、2年ぶりのプラス

富山経協は1月23日、「2017年冬季賞与・一時金支給結果（単純平均・最終集計）」をまとめた。集計可能な187社の支給額平均は489,037円で、今回回答のあった企業の前年同期の支給額平均（474,394円）と比べると、金額で14,643円、率で3.09%増加と、2年ぶりのプラスとなった。

業種別では、製造業は前年同期比2.90%増加の477,449円、非製造業は同3.26%増加の499,789円となった。

製造業では12業種中10業種で増加し、繊維が10.20%、木材・パルプ・紙が8.03%、汎用・生産機械器具が7.32%増加と高い伸びとなった反面、食料品・飲料は14.95%、鉄鋼・非鉄金属が3.18%の減少となった。

非製造業では10業種中8業種で増加し、建設が12.24%増加と二桁の増加となった反面、学術・専門・技術サービスが3.79%の減少となった。（表1）

### 2. 全国大手

158社単純平均781,357円、  
前年比マイナス0.69%

日本経団連が12月25日に取りまとめた「2017年冬季賞与・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158社の妥結額平均は781,357円で、前年同期の最終妥結実績（145社、786,750円）と比べると、金額で5,393円減少し、増減率でマイナス0.69%となった。

業種別では、製造業は前年同期比2.06%減少の781,533円、非製造業は同5.82%増加の780,539円となった。（表2）

(表1) 県内企業の2017年冬季賞与・一時金支給結果[単純平均]  
〔最終集計—2018年1月23日〕 (一社)富山県経営者協会

業 種	社数 (社)	2017年 冬季 支給額 (円)	2016年 冬季 支給額 (円)	前年同期比 (%)
食 料 品・飲 料	4	332,019	390,365	△14.95
織	2	134,842	122,363	10.20
木 材・パ ル プ・紙	5	424,257	392,740	8.03
印 刷	5	295,609	292,384	1.10
化 学	17	625,545	610,313	2.50
プ ラ ス チ ッ ク・ゴ ム	8	593,051	575,238	3.10
鉄 鋼・非 鉄 金 属	5	402,200	415,400	△3.18
金 属 製 品	14	368,643	363,527	1.41
汎用・生産機械器具	16	480,683	447,909	7.32
電子・電気機械器具	8	464,482	459,458	1.09
輸送用機械器具	5	612,591	584,310	4.84
その他製造業	1	-	-	-
建 設	13	593,906	529,141	12.24
電 気・ガ ス	3	663,346	631,573	5.03
情 報 通 信	11	611,662	611,023	0.10
運 輸	14	372,913	361,161	3.25
卸 ・ 小 売	26	477,797	458,439	4.22
金 融・保 険	6	562,888	558,386	0.81
宿泊・飲食・生活関連	3	225,594	221,629	1.79
学術・専門・技術サービス	9	469,607	488,090	△3.79
教育・医療・福祉	5	587,304	576,149	1.94
サービス・その他非製造業	7	454,265	455,997	△0.38
総 平 均	187	489,037 (567,200)	474,394 (562,487)	3.09 (0.84)
製 造 業 平 均	90	477,449 (550,592)	464,005 (541,431)	2.90 (1.69)
非 製 造 業 平 均	97	499,789 (585,544)	484,033 (585,446)	3.26 (0.02)

(注)①調査対象491社のうち、集計可能な回答のあった187社の数値である。  
②「2016年冬季支給額」は、今回「2017年冬季支給額」の回答があった企業の数値である。  
③平均欄の上段は一人当たりの単純平均、下段の( )内は一人当たりの加重平均である。  
④当該業種1社だけの回答の場合は数字を伏せているが、平均には含む。

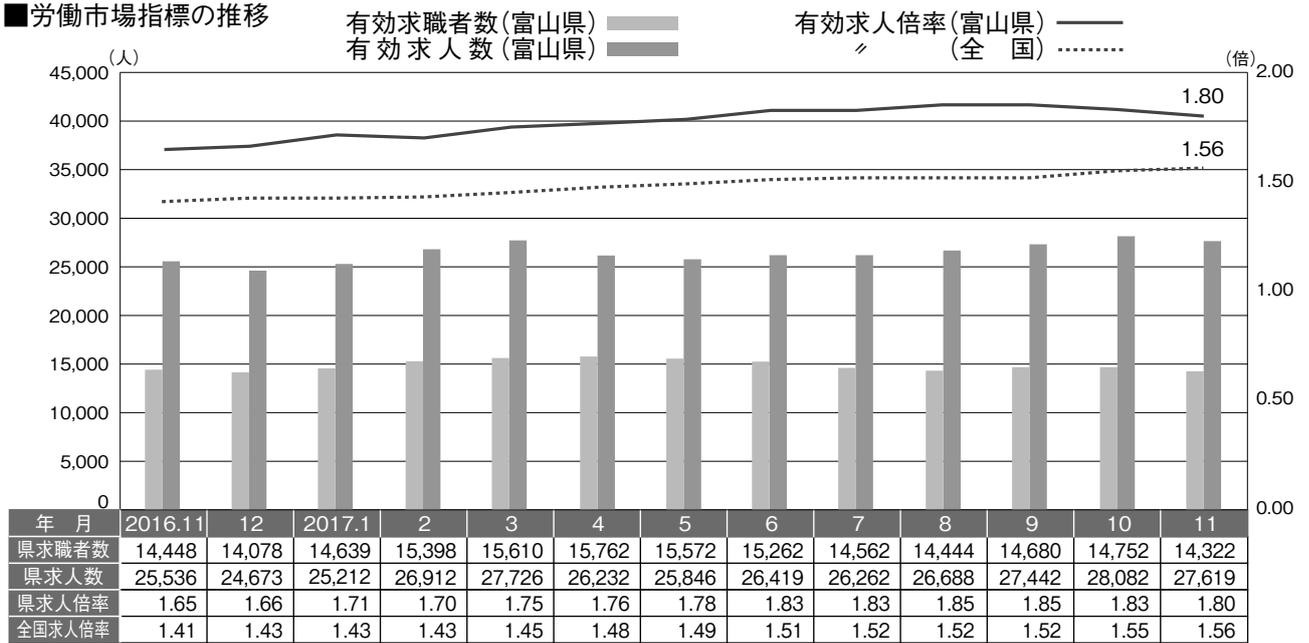
(表2) 全国大手企業の2017年冬季賞与妥結結果[単純平均]  
〔最終集計—2017年12月25日〕 (一社)日本経済団体連合会

業 種	2017年 冬季		2016年 冬季		前年同期比 (%)
	社数(社)	妥結額(円)	社数(社)	妥結額(円)	
総 平 均	158	781,357 (880,793)	145	786,750 (880,736)	△0.69 ( 0.01)
製 造 業 平 均	130	781,533 (883,238)	118	797,993 (900,490)	△2.06 (△1.92)
非 製 造 業 平 均	28	780,539 (873,155)	27	737,614 (822,518)	5.82 ( 6.16)

(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  
②「2016年冬季」の数値は昨年の本調査の最終集計結果である。  
③「平均」欄の上段は一人当たりの単純平均、下段の( )内は一人当たりの加重平均である。

# 労働指標

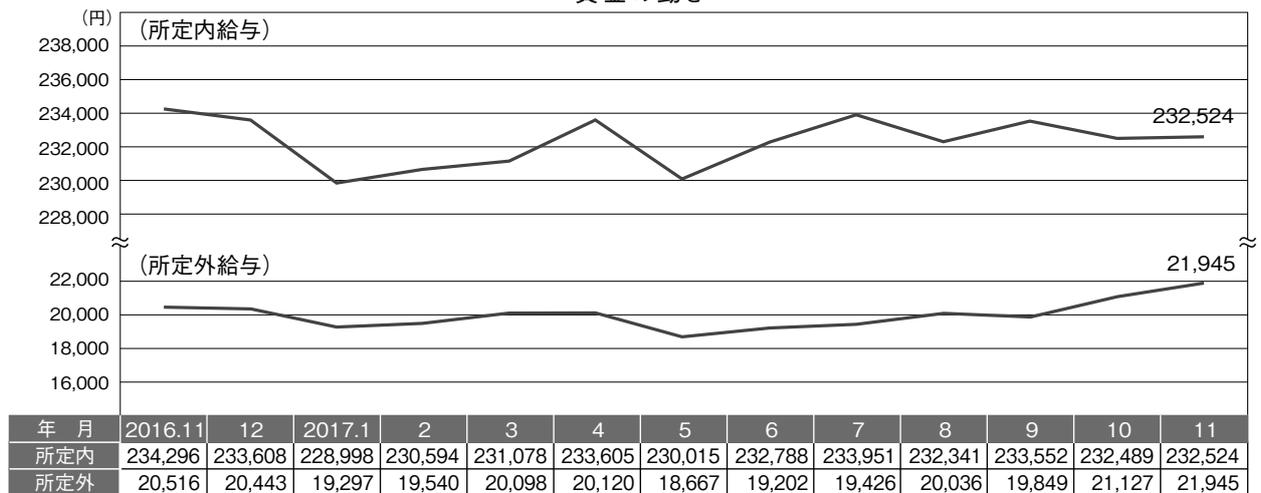
## 労働市場指標の推移



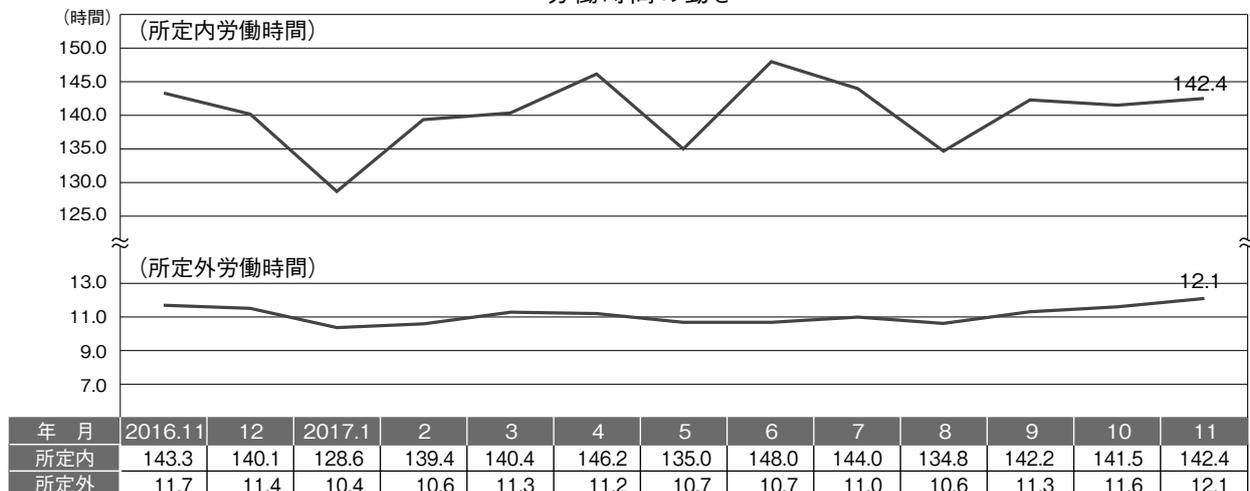
出典：富山労働局「労働市場月報」[http://toyama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei.html](http://toyama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html)

## 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>

## さらなる成長へインフラ投資 働きやすい職場環境整える

アルビス株式会社  
代表取締役社長

大 森 実 氏



2005年の社長就任以来、M & A や石川、福井への進出を進め、3期連続過去最高益を更新中です。

当社は1968年ボランティアチェーンの本部として設立され、加盟店への卸売を主な事業としてきました。しかし、加盟店が力を合わせて発展しようという時代は終わり、それぞれの企業が成長に意欲を持つようになりチェーンは解散しました。また、当社も小売業へ

舵を取り、私も社長として積極的な店舗拡大による事業基盤づくりに取り組んだ12年間でした。

### —物流センターと新システム—

本社の隣接地で、新しい物流センターの建設に着手されました。

これまでは店舗整備に投資を集中してきましたが、ようやく将来へ向けてのインフラ投資と情報への投資を始めたところです。

既存の物流センターは、仕入れた品を店舗に配るための単なる倉庫でした。新しいセンターは店舗のバック業務を行う設備で、1階は惣菜、2階は精肉の加工フロアになります。

現在、精肉は各店舗のバックヤードで加工してパック詰めしており、全社で約350人が携わっています。これをセンターで集中して行い、店舗での作業を一部軽減することで、全体で100人程度に集約できると考えています。惣菜も一次処理したものやキット品を届け、店舗では揚げたり、焼いたり最終処理を行い、できたて商品の販売を行います。各店舗の負担軽減だけでなく、品揃えを豊富にすることも、多く売ることも可能になります。新物流センターは来年春の完成を予定しており、その後は海産や青果についての整備も考えていきます。

### 情報投資の内容を教えてください。

店舗業務の効率化を図る新システムが近く稼働します。今回、棚情報を活用して、作業の簡素化と新商品の入れ替えなどを簡単にできるようにし、よりお客様のニーズに沿った品揃えをしていきます。

こうした投資は仕事の質を高めると同時に、店舗や社員の負担軽減にも繋がります。

### 成長戦略の一方で、人手不足が深刻になっています。

県外の大学に進学した学生にUターン就職をPRするため昨年、名古屋市に中部事務所を開設しました。大学へ積極的に出向いて採用活動を行っています。2015年に東証一部に上場したことや、新しい事業展開にも興味を持ってもらい、採用実績に繋がっています。

## ーライフスタイルに合う働き方ー

国では「働き方改革」の推進が叫ばれています。どのような取り組みをされていますか。

今年の4月に人事制度を改定し、定年を65歳に延長します。また、育児や介護、長期加療が必要な社員には勤務時間の短縮や公休を配慮します。通常の育児休業に加えて、小学校に入学するまでは短時間勤務も選べるようにします。また、最近では親の介護のためにパート社員になったり離職したりする人が多いので、家庭の事情を考慮しながら再度元の勤務に戻れるようにするなど、働きやすい職場環境を制度面で整えました。

**女性の活躍できる職場を評価する厚労省の「えるぼし」認定で、最高評価の星3つを県内で最初に獲得されました。**

当社では男女の垣根はなく、男女関係なく活躍してもらいたいと考えています。以前は、レジは女性で、売場のチーフは男性がやると決まっていたのですが、今は海産や精肉の女性チーフもいて、活躍してもらっています。そういう取り組みが評価いただいたと思います。逆にレジをやりたいという男性もいて、イケメンがレジに立つと評判がいいですよ。

パート社員から正社員への積極的な登用や、女性の管理職比率の高さ（産業平均値4.8%に対して5.45%）も評価されています。

パート社員の待遇は以前は明確でなかったため、数年前から能力や仕事内容に応じた賃金制度に見直しました。今では現場責任者のチーフを務めるパート社員がいて、さらに正社員への登用も進めてきました。昨年は13人が正社員となりました。

管理職への登用は、業種によっては女性が辞退するという話も聞きますが、スーパーはベテランのパート社員が男性社員に「何しとんが」と指導するのが日常なので、違和感なく管理職になっています。最近では恋愛でも女性が男性をリードすることが多いですから。(笑)

個人のライフスタイルに合わせてられる職場づくり、男女問わずにやりがいを持てる仕組みづくりを進めてきました。

**そうした「働き方改革」を進める上で問題はありますか。**

不足した人材を派遣社員で補っているのが、人件費が上がるのが大きな課題です。仕事自体を変える必要があり、物流センターの整備や新情報システムの導入はそのためでもあります。

**店舗網が拡大し、現場の状況はど**

のように把握されていますか。

本場で用事がないときはいつも店舗を回っています。視察とか難しく考えず、社員たちと世間話をするのが楽しみなのです。そんな中で、若い従業員が話しかけてきて、現場の状況を教えてくれることもあります。店長は控えめであまり言いませんが(笑)。

**中期経営計画では2018年度売上高1千億円を掲げられています。**

そのための物流センターの整備であり、富山県内の出店強化と石川、福井でも出店のチャンスを伺っていきます。北陸3県では55店舗の数になりましたが、富山市より東には立山町と入善町にしかありません。県内にもっとアルビスファンを増やしたいですね。

また、人口の多い中京地区への進出の第一歩として、来年を目途に岐阜県への出店を考えています。

「成長、成長」と言うだけではだめで、見えるようにしないとダメです。言ったことが1年後に実現している。それが社員にも分かりやすいし、取引先への信頼にも繋がります。社員、取引先、生産者、消費者に分かりやすく示しながら、実現していきます。

### 会社概要

#### アルビス株式会社

設立：1968(昭和43)年12月

所在地：射水市流通センター

水戸田3-4

資本金：28億9,609万円

事業内容：食品小売

従業員数：2,666名(2017年3月末現在)

売上高：778億9,100万円(2017年3月期連結)

店舗数：富山県内33、石川県内19、福井県内4店舗

関連会社：(株)アルデジャパン、(株)アルビスファーム信州なかの

URL：http://www.albis.co.jp/



新商品の試食会

# 新春互礼会



1月4日(木) 富山第一ホテルで、経済5団体（当協会、富山県商工会議所連合会、富山県中小企業団体中央会、富山県商工会連合会、富山経済同友会）による新春互礼会を開催した。来賓に石井県知事はじめ、森富山市長・各市町村長、久和北陸経済連合会長、坪田財務省北陸財務局富山財務事務所長、工藤日本銀行富山事務所長、渋谷経済産業省中部経済産業局電力・ガス事業北陸支局長をお迎えし、当協会からの250名を含め総勢471名が出席した。

最初に高田中小企業団体中央会会長が開会挨拶し、高木商工会議所連合会会長が新年の挨拶を行った。その後、来賓を代表して石井県知事より祝辞をいただき、5団体の会長・代表幹事、来賓が、米原経済同友会代表幹事の音頭で鏡開きを行い、石澤商工会連合会会長の乾杯で懇談に入った。

和やかな歓談の後、金岡当協会会長が中締めを行い、散会した。



高田会長



高木会長



石井県知事



米原代表幹事



石澤会長



金岡会長

## 会員の動き

(50音順)(敬称略)

### ■ 代表者の変更

#### 高岡冷蔵株式会社

代表取締役社長 荻布 宗一（前：徳丸一郎）

#### 株式会社福井銀行 富山支店

富山エリア統括店長兼支店長

高木伸一朗（前：河畑浩紀）

#### 株式会社ホライズン・ホテルズ 富山ホテル事業所

(ANAクラウンプラザホテル富山)

総支配人 飯沼 潔人（前：勝島基江）

### ■ 所在地変更

#### 高岡交通株式会社

〒933-0816 高岡市二塚754番地1（前：高岡市井口本江1096-2）

## 新会員の紹介

### ■ 株式会社日立国際電気 富山事業所

所在地 富山市八尾町保内2丁目1番地

代表者 電子機械事業部副事業部長

兼富山事業所長 小川 雲龍

設立 1949年(昭和24年)11月

資本金 100億5,800万円

従業員 県内 768名

事業内容 電気機械器具製造業



# 事業活動報告

2017年12月12日～2018年2月9日

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加人数
会議	環境委員会「定例委員会」	環境	12月12日(火)	富山電気ビル	17名
会員交流	新春互礼会		1月4日(木)	富山第一ホテル	471名
見学会	環境委員会「県内企業見学会」	環境	2月8日(木)	(株)富山村田製作所	20名
講座・セミナー	管理職マネジメント研修	教育	12月12日(火) 1月16日(火)	富山経協・研修室A	25名
	品質管理入門講座<実践編>	品質管理	1月18日・25日(木) 2月8日(木)	富山経協・研修室A	27名
	CS(顧客満足)基礎セミナー	教育	1月23日(火)	富山経協・研修室A	22名
	2018年労使交渉セミナー	人事・労務政策	2月2日(金)	富山経協・研修室A	19名

## 委員会活動

### 環境委員会

#### ■定例委員会

12月12日(火)、矢野委員長はじめ委員17名が出席して、富山電気ビル4階7号において開催した。

矢野委員長挨拶の後、2017年度事業活動報告と2018年度事業計画案について審議を行った。事業計画案では、次年度計画審議のため

11月に幹事会を開催し、定例委員会を5月、8月、12月の3回の開催とすること、企業見学会は県外1回、県内2回開催すること、ISO14001内部監査員養成講座を9月に開催すること、環境保全活動はオイスカ富山県支部の森づくり活動に前年同様参加することが承



認された。

## 見学会

### 環境委員会

#### ■県内企業見学会

2月8日(木)、矢野委員長はじめ20名が参加して、(株)富山村田製作所で開催した。

萱原事業所長の挨拶に続き、会社概要、主要生産品、環境への取り組み等の説明後、工場での基板製造を見学し、社員が自発的に安全で安心な工程にしようと活動し

ていることや、同社がセラミックスの製造工程で発生する汚泥の減量化、汚泥からの有価金属を回収・リサイクルすることで廃棄物量を大幅削減し、また冷却水用の地下水の再利用や、森づくり等の緑化活動を継続的に推進することで、地域に密着した環境保全活動を実践していることを学んだ。



### 共 通

#### ■CS顧客満足基礎セミナー

1月23日(火)、22名が参加して富山経協・研修室Aで開催した。

講師の羽田野正博フォーワン代表取締役は「安くて良いものを作れば売れる」というプロダクトアウトの発想を捨て、あらゆる部門・あらゆる業務プロセスを「顧客満足・顧客価値」の視点から見直し、顧客の視点に立った現場目線での

CS向上が、企業が永続的に発展していくために必要不可欠であるとした。さらに、事例を通して他の業界におけるサービスマインドを学び、顧客の満足・感動へ結びつけるために必要なことは何なのか、チームで価値観を共有して成果を上げるにはどうすれば良いかなど、課題と現状についてグループで討議し理解を深めた。



### 労 務 管 理

#### ■2018年労使交渉セミナー

2月2日(金)、「2018年春季労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢」をテーマに、19名が参加して富山経協・研修室Aで開催した。

(一社)日本経済団体連合会 労働法制本部主幹 原田 豪氏は、今年度の春季労使交渉におけるポイントとして、①様々な考慮要素を勘案しながら適切な総額人件費管理の下、自社の支払能力を踏まえ労働組合等との協議を経た上で決

定するという賃金決定の大原則を踏まえながらも、「3%賃金引き上げ」という社会的期待を意識し前向きな検討が望まれること、②収益が拡大あるいは高水準で推移している企業については自社の実情を踏まえながらも積極的検討が望まれること、③働き方改革による生産性向上の結果、時間外労働が削減される場合にはその結果による労働者のメリットを明らかにすることが望まれることを指摘した。また、総合的な処遇改善に向



けては働き方改革の推進と深く関わりがあるとし、働き方改革関連法案(要綱)について事例を交え解説した。

### 品 質 管 理

#### ■品質管理入門講座<実践編>

1月18日(木)から2月15日(木)までの4日間の日程で、27名が参加して富山経協・研修室Aで開催中である。

この講座は、品質管理の基本を習得し職場での活用を目指す方を対象に、グループディスカッションを中心に模擬改善活動を通して、QC七つ道具等の考え方の職場での活用方法を学ぶ「参加型プログラム」となっている。

Office Q & M 代表 向川 博氏とM&P研究所とやま所長 竹村 稔氏を講師に、品質管理概論や総合的品質管理、QC的ものの見方・考え方等について講義で学んだ後、自身の仕事や職場で問題となっている内容からテーマを選定し、現状把握から要因解析、対策案の立案までの改善活動の進め方について、グループディスカッションを行ないながら活発な異業種交流を行っている。





表紙の花  
報春花

(富山県中央植物園 中田政司)

### 中国原産のサクラソウ

トウツバキを展示している雲南温室に入ると、桜餅に似た甘い香りがかすかに漂ってきます。この香りは足元の報春花（ほうしゅんか）というサクラソウの一種によるものです。

報春花は中国名で、原産地は雲南省や貴州省の標高1,800～3,000mの湿地です。1896年にヨーロッパに渡って園芸化され、明治末期に日本に入りました。日本ではケショウザクラ（化粧桜）とかオトメザクラ（乙女桜）という和名がついているのですが、桜の木の品種と紛らわしいのであまり普及していません。園芸店では学名のプリムラ・マラコイデス、あるいはメラコイデスという名前で呼ばれています。

写真は雲南省から種子で導入した原種の報春

花で、市販されているものに比べて花は疎らにつき、小型で色は淡く、清楚な趣があります。花茎は次第に上に伸び、何段にもなって咲き進み、4月頃まで花を見ることができます。

### 人によってはかぶれることも

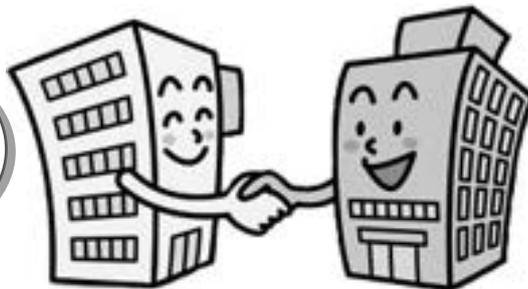
報春花をはじめプリムラ・ポリアンサやプリムラ・オブコニカといったサクラソウの仲間にはプリミンと呼ばれる有毒成分が含まれ、葉や花柄の白い粉に触れると人によってはかゆみやかぶれ、ひどい場合は水ぶくれなどの皮膚炎を起こす事があります。植え替えや手入れなどの作業には、園芸用の薄い手袋を着用した方がよいでしょう。



プリムラ・オブコニカ ▲

## 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/>

## ❄️ 新入社員合同研修 ❄️

～「社会人としての基本」と「企業人としての心構え」を学ぶ～

- 日 時 : 4月4日(水) 9:30～16:40
- 場 所 : インテックタワー111ビル3階「スカイホール」  
富山市牛島新町5番5号 TEL.076-431-5698
- 対 象 : 新入社員(第2新卒社員含む)
- 受講料 : 会員 7,200円(税込) / 会員外 14,400円(税込)
- 定 員 : 140名(先着順)
- 講 師 : (公財)日本生産性本部 主任経営コンサルタント 筒井 健太氏  
(株)コトノハ 代表 廣川奈美子氏  
島崎社会保険労務士事務所 所長 島崎裕美子氏  
(一社)富山県経営者協会 副会長 井上 孝氏  
YKK(株) 副社長 黒部地区担当 黒部事業所長

## 事業予定

2018年2月16日～4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	2月20日(火)	16:00～17:00	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山経協・研修室A
	2月22日(木)	15:00～16:30	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	富山商工会議所ビル
	2月22日(木)	14:00～16:15	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	朝日印刷(株)富山工場
	3月 2日(金)	15:00～16:00	連合富山役員と富山経協役員との懇談会		富山電気ビル
	3月 2日(金)	16:30～	幹事会		富山電気ビル
	3月 2日(金)	17:30～	理事会		富山電気ビル
	4月 5日(木)	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
講 座 ・ セ ミ ナ ー	2月16～17日(金～土) 3月15日(木) 4月12日(木)	9:00～17:00	管理職マネジメント研修	教 育	富山県農業総合研修所 富山経協・研修室A
	2月21日(水)	9:30～16:30	購買管理実践セミナー	教 育	富山経協・研修室A
	2月23日(金)	13:30～16:00	労働法実務講座(第4回)	人事・労務政策	富山県民共生センターサンフォルテ
	2月28日(水)	13:30～16:00	中小企業のための情報セキュリティ基礎セミナー	経営企画・IT	富山経協・研修室A
	3月 6日(火)	9:30～16:30	若手社員活性化コース	教 育	富山商工会議所ビル
	3月 8日(木)	13:30～16:30	改善レベルアップセミナー(業務改善・応用編)	教 育	富山商工会議所ビル
	4月 4日(水)	9:30～16:40	新入社員合同研修 <span style="color: green;">おしらせ参照</span>	教 育	インテックタワー111 スカイホール
	4月12日(木)	9:00～17:00	品質管理入門講座<基礎編>	品質管理	富山商工会議所ビル

「富山経協」vol.838

2018年(平成30年)2月号  
2018年2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)