

富山経協



スイセン (解説・11ページ)

CONTENTS

- 2 2019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
2018年冬季賞与支給結果 (最終集計)
- 5 労働指標
- 6 Top Interview
高岡冷蔵 荻布宗一社長
- 8 新春互礼会 (報告)
- 9 事業活動報告
- 9 委員会活動
- 10 講座・セミナー
- 12 おしらせ・事業予定

2019年 春季労使交渉にあたり

経営側の基本スタンス

企業は、競争力強化と収益の拡大を図ることで、賃金など社員の処遇を改善し、それをさらなる働きがいや労働生産性の向上につなげていく「社内の好循環」を実現していく必要があります。

このような基本認識に立って、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、賃金を決める「賃金決定の大原則」に則り、自社の状況に見合った賃金引き上げ方法を検討することが基本となります。特に、収益が拡大している企業や、中期的に収益体質が改善した企業では、賃金引き上げに対する社会的な期待を考慮しながら、引き続き多様な方法による年収ベースの賃金引き上げや総合的な処遇改善を進めていくことが求められます。

「多様な方法による賃金引き上げ」方法には、基本給では、定期昇給などの制度昇給はもとより、収益が安定的に拡大している企業等においては、賃金水準自体を引き上げるベースアップも選択肢となります。その検討にあたっては、単年度だけではなく、複数年度を見据えた判断も必要です。そのうえで、全体的な水準アップに限らず、特定層への重点配分を含めた検討が重要です。また、社員のさまざまなニーズに対応した諸手当の改定・見直し、短期的な業績や成果、貢献度に応じた賞与・一時金の増額のほか、パートタイム・有期雇用社員の賃金引き上げなども考えられます。

「総合的な処遇改善」としては、自社の実情と社員のニーズなどを踏まえ、「多様で柔軟な働き方の実現」「福利厚生充実」「能力開発・自己啓発の支援」の3つを柱に、多種多様な方策を検討することが望まれます。賃金引き上げだけでなく、生産性の向上や収益拡大の成果を、総合的な処遇改善によって社員へ還元することは、働きがいを高め、イノベーティブな働き方の実現に寄与します。

近年の春季労使交渉では、賃金だけでなく、総合的な処遇改善についても、多くの時間を割いて議論しています。特に、雇用システムや賃金制度のあり方など、複数年度にわたって検討を要する課題は、取り上げるべきテーマを春季労使交渉で設定し、労使で議論を積み重ね、自社に適した制度をつくり上げていくことが重要です。企業労使で認識を共有し、自社の課題を徹底的に議論した結果を実行につなげていく場として、春季労使交渉はさらに深化していくことが望まれます。

経営側の基本スタンス

基本認識

競争力強化と収益拡大を図り、賃金など処遇を改善し、それをさらなる働きがいや生産性向上につなげていく「社内の好循環」の実現が必要

賃金引き上げに向けた検討

「賃金決定の大原則」に則り、自社の状況に見合った賃金引き上げ方法について、労使で徹底的に議論して検討することが基本

賃金決定の大原則

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企業が決定

収益が拡大した企業等

賃金引き上げへの社会的な期待を考慮しながら、多様な方法による年収ベースの賃金引き上げや総合的な処遇改善への対応を呼びかけ

連合の方針への見解

連合が月例賃金の引き上げに強くこだわった方針を示していることに対し、多様な方法による賃金引き上げの前向きな検討の流れと逆行するのではないかと疑問に感じます。また、中小組合における「総額1万500円以上を目安」との要求水準は、賃金引き上げの実態から大きく乖離しており、建設的な労使交渉がなかなか進まないのではと考えます。

参考

連合「2019春季生活闘争方針」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、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としたうえ、引き続き月例賃金の引き上げにこだわり、その流れを継続・定着させるとの考えを示しています。

また、人手不足の深刻化や働き方改革関連法の成立により、「人材の確保・定着」と「人材育成」に関する職場の基盤整備が従来以上に重要な課題となっていると指摘しています。特に長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現は産業実態に適合した取り組みが必要になることから、産業全体で実現したい姿を共有して進めることが重要としています。

・月例賃金の要求内容

連合は、傘下のすべての労働組合に対して、定期昇給相当分を確保したうえ、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、つまり「賃金水準の追求」にこだわって取り組むとしています。そのうえで、引き上げ幅の要求方針としては、昨年と同じく「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」）を示しています。

中小組合（組合員数300人未満）については、「底上げ・底支え」「格差是正」の観点から、連合の集計データ等を踏まえ、「社会横断的水準を確保するための指標」を複数提示し、自組合の賃金と比較して、その指標に到達するために必要な額と、賃金カーブ維持相当分とを合わせた額で要求する方針を示しています。

また、賃金実態を把握できない中小組合に対しては、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1万500円以上（賃金カーブ維持分4,500円に賃上げ目標金額6,000円を合わせた額）を目安に要求するよう求めています。

・パートや有期雇用労働者の処遇改善

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観点から、①時給1,050円を確保、②時給1,050円超の場合は、正規労働者との均等待遇の観点から改善を要求、③連合の都道府県別リビングウェッ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・明確化の取り組み強化 — のいずれかに取り組むこととしています。

また、同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働諸条件の点検や改善、労働契約法第18条の無期転換ルールの適正運用に向けた取り組みなど、雇用安定と公正な労働条件の確保を図る方針を示しています。

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、大手を中心に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。

2018年 冬季賞与支給結果〈最終集計〉

1. 県内

203社単純平均503,474円
前年比0.42%増加、2年連続のプラス

富山経協は1月15日、「2018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203社の支給額平均は503,474円で、今回回答のあった企業の前年同期の支給額平均（501,380円）と比べると、金額で2,094円、率で0.42%増加と、2年続けてのプラスとなった。

業種別では、製造業は前年同期比3.57%増加の490,596円、非製造業は同2.49%減少の516,740円となった。

製造業では12業種中9業種で増加し、鉄鋼・非鉄金属が9.46%、電子・電気機械器具が7.43%、化学が7.05%増加と高い伸びとなった反面、印刷は9.81%の減少となった。

非製造業では10業種中5業種で増加し、宿泊・飲食・生活関連が17.25%と大きく増加となった反面、建設が13.02%の減少となった。

（表1）

（表1）県内企業の2018年冬季賞与・一時金支給結果〔単純平均〕
〔最終集計—2019年1月15日〕 （一社）富山県経営者協会

業 種	社数 (社)	2018年 冬季 支給額 (円)	2017年 冬季 支給額 (円)	前年同期比 (%)
食 料 品 ・ 飲 料	2	258,409	253,317	2.01
織 維	4	266,035	254,797	4.41
木 材 ・ パ ル プ ・ 紙	6	395,894	396,070	△0.04
印 刷	5	275,665	305,644	△9.81
化 学	19	619,732	578,942	7.05
プ ラ ス チ ッ ク ・ ゴ ム	8	540,179	548,481	△1.51
鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属	6	476,348	435,177	9.46
金 属 製 品	15	398,090	394,095	1.01
汎用・生産機械器具	20	507,651	489,051	3.80
電子・電気機械器具	9	512,811	477,347	7.43
輸送用機械器具	7	587,312	572,075	2.66
その他製造業	2	695,712	682,694	1.91
建 設	17	557,359	640,816	△13.02
電 気 ・ ガ ス	3	607,697	663,346	△ 8.39
情 報 通 信	11	610,702	585,848	4.24
運 輸	10	425,125	408,257	4.13
卸 ・ 小 売	23	502,386	527,864	△ 4.83
金 融 ・ 保 険	6	535,659	556,338	△ 3.72
宿泊・飲食・生活関連	3	298,182	254,313	17.25
学術・専門・技術サービス	11	507,855	471,270	7.76
教育・医療・福祉	8	611,956	610,894	0.17
サービス・その他非製造業	8	407,671	408,593	△ 0.23
総 平 均	203	503,474 (580,232)	501,380 (576,228)	0.42 (0.69)
製 造 業 平 均	103	490,596 (579,245)	473,667 (560,952)	3.57 (3.26)
非 製 造 業 平 均	100	516,740 (581,114)	529,925 (589,493)	△2.49 (△1.42)

（注）①調査対象496社のうち、集計可能な回答のあった203社の数値である。
②「2017年冬季支給額」は、今回「2018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。
④当該業種1社のみ回答の場合は数字を伏せているが、平均には含む。

2. 全国大手

167社単純平均822,712円、
前年比プラス5.29%

日本経団連が12月21日に取りまとめた「2018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167社の妥結額平均は822,712円で、前年同期の最終妥結実績（158社、781,357円）と比べると、41,355円（5.29%）の増加となった。

業種別では、製造業は前年同期比2.07%増加の797,741円、非製造業は同17.47%増加の916,887円となった。（表2）

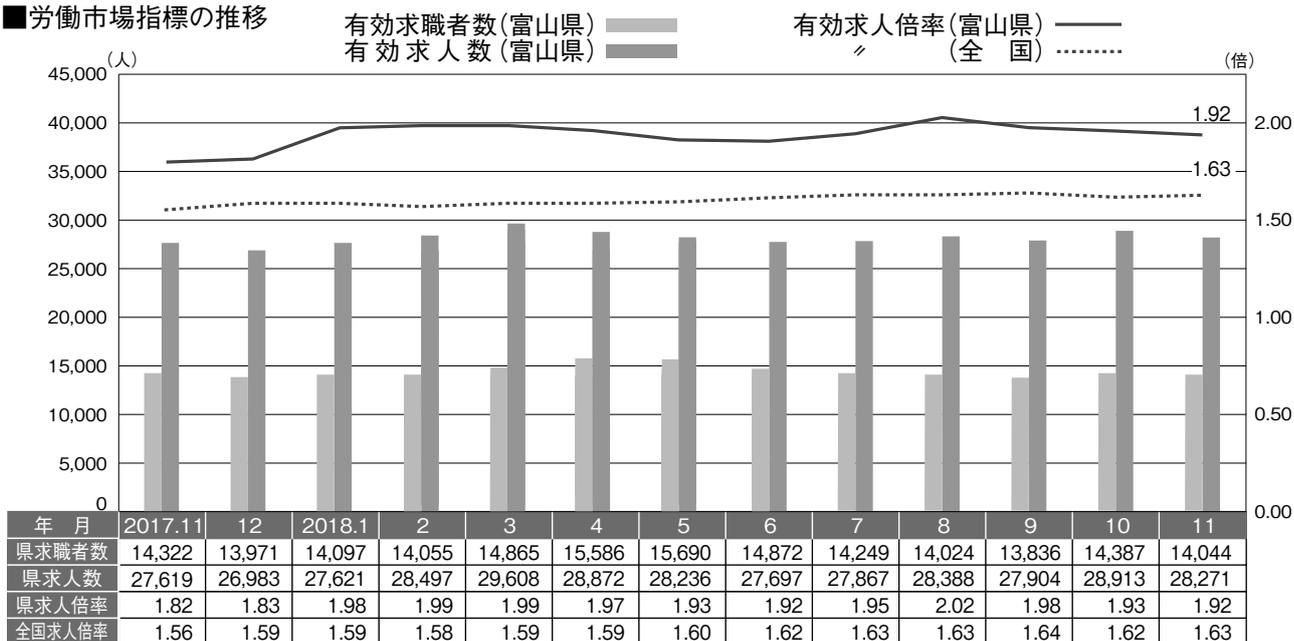
（表2）全国大手企業の2018年冬季賞与妥結結果〔単純平均〕
〔最終集計—2018年12月21日〕 （一社）日本経済団体連合会

業 種	2018年 冬季		2017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	167	822,712 (934,858)	158	781,357 (880,793)	5.29 (6.14)
製 造 業 平 均	132	797,741 (914,993)	130	781,533 (883,238)	2.07 (3.60)
非 製 造 業 平 均	35	916,887 (991,340)	28	780,539 (873,155)	17.47 (13.54)

（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「2017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。

労働指標

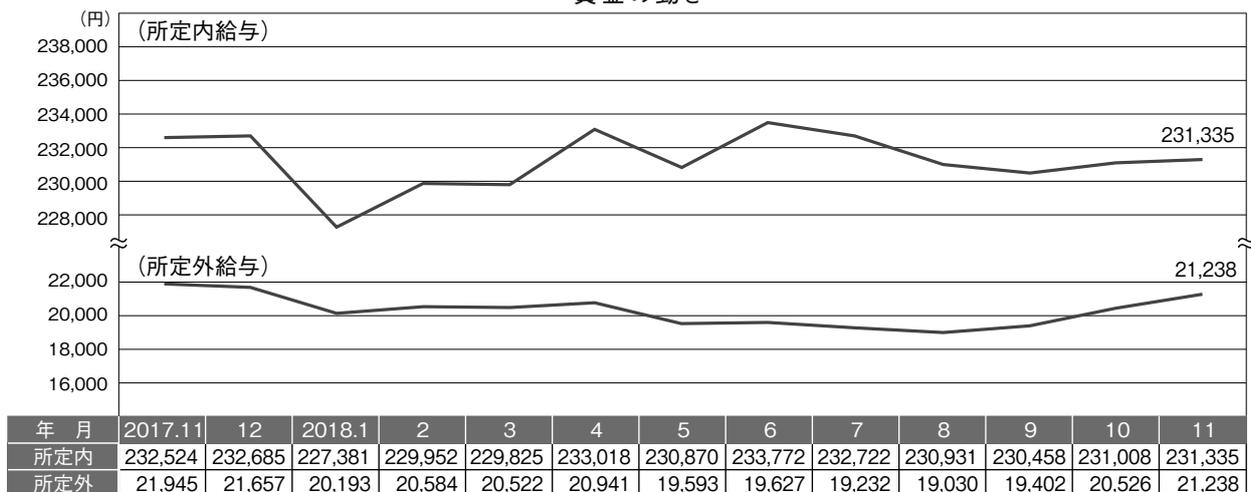
労働市場指標の推移



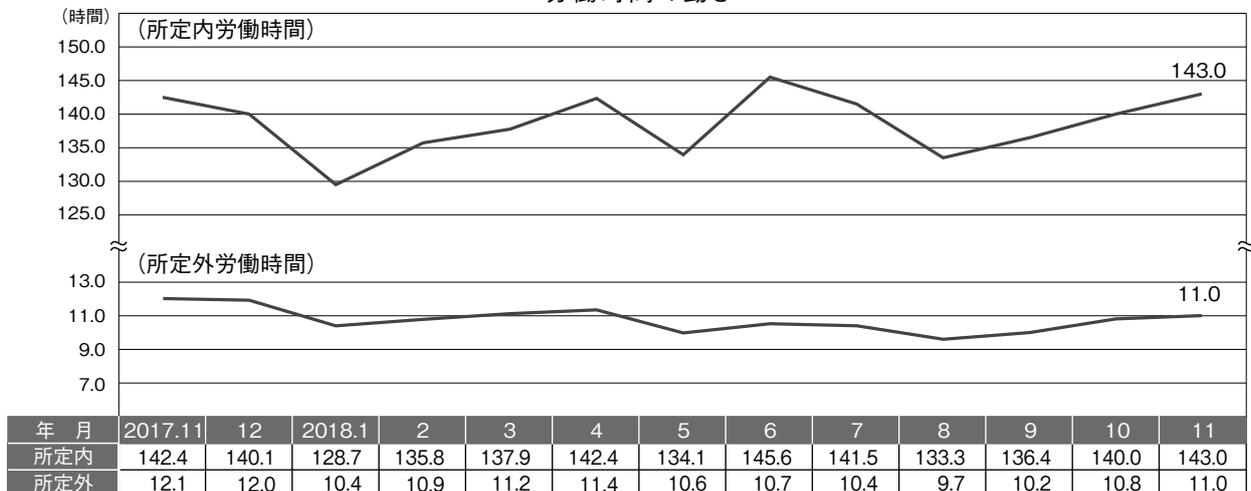
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html

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>

「原点と発展」の理念で 100年企業さらなる飛躍へ

高岡冷蔵株式会社
代表取締役社長

荻布 宗一 氏



1918年の創業で、100周年を迎えられました。

前身の高岡産業は、魚屋が軒を並べる高岡市中島町で、製氷と釘の製造販売の会社として始まりました。1936年に全国の漁港でもまだ珍しかった冷蔵倉庫を建設したのが、現在の基礎となっています。

市総合卸売市場の開設に合わせて1965年、市場内に工場を建設。1975年には急成長していたアイスクリームメーカーからの要請で、

北陸の中継拠点として富山工場を新設し、1989年には冷凍食品の普及に合わせてインターチェンジから近い小杉工場を建てました。

まさに時代の変化に呼応して発展されてきました。

預かる品目も水産物から畜産物、加工食品と変化していますが、管理基準も大きく変わってきています。製造年月日や賞味期限はもちろん、製造ライン番号の管理や、冷蔵庫内の温度を0.1度単位で記

録することも求められています。

食の安全は全国一律、一定以上の品質水準を守るためには、設備の投資と維持管理が重要で、3工場とも同じ水準で管理できるよう取り組んでいます。

2007年に建て替えられた富山工場は画期的な設備だそうですね。

北陸新幹線が通ることになり、隣接地に移転するのを機に、それまでの1.5倍の能力に増強し、さらに、環境に配慮した自然冷媒「アンモニアCO₂」を使う冷蔵設備を全国で初めて導入しました。

また、富山工場と小杉工場はトラックと倉庫の間に荷を積み降ろしするスペースに外気や虫が入るのを防ぐ「ドックシェルター」を完備しています。昨年のような猛暑では、商品の品質維持にとっても役立っています。

—できることは自分たちで—

「原点と発展」を理念に掲げられています。

未来の発展を考える上で、歴史を踏まえて行動したいと思っています。取締役役に就いた時、経営陣の考えを社内みんなでも共有して進んで行かなければならないと思って理念を考えました。さらに、社外へ向けても自分たちの仕事を知ってもらうため、ホームページを作りました。

従業員の働く環境整備はどうされていますか。

寒い倉庫での肉体労働なので、男性の職場と考えていましたが、数年前に現場業務希望の女性が入社し、活躍しています。今は労働条件や求人でも男女の区別をなくしました。彼女は同期の男性社員を追い抜いています。事務部門は女性がリーダーシップを取っていますが、現場でも管理者に育って

欲しいと思っています。

また、若い人の活躍を評価するため年功序列を一部改め、査定制度を導入し、仕事に応じた報酬と昇格のチャンスを作りました。

一方で、運送業界でトラック運転手の休憩のルールが厳格化されたことで、到着を待つことが多くなり、残業が増えました。フレックス勤務など、対策を講じなくてはいけないと思っています。

社員教育はどうされていますか。

日本冷蔵倉庫協会が出しているマニフェストを元に、3工場が同じ水準を保てるように自社でルール化しています。

協会の研修には、社員を順次参加させ、さらに研修参加者が中心となって社内でもう一度勉強会を行い、学んだことを会社へ持ち帰っています。同業他社の人と話することで他社の良い点を知り、改善すべき点を考える機会にもなっています。

当社は昔から、できることは自分たちでやろうという社風で、外壁のペンキ塗りから、設備のメンテナンス、修理も自分たちでやります。倉庫管理や冷凍機を扱うための資格を全員が取得することを目指しています。

今後の展望を教えてください。

流通網の整備が進み、在庫を減らすため、製造現場から直送する商品が多くなりました。また業界

内では老朽化した設備の更新ができず、閉鎖する工場、会社が増えています。

ですが、まだまだ伸びしろがあると考えています。凍らせることができずにチルド輸送していたものが、技術の進歩によって冷凍冷蔵保存できるようになったり、猛暑だった昨年は、常温管理のものでも温度変化のない冷蔵倉庫に預けたいという依頼もありました。

また東日本大震災以降、リスク分散の観点から、災害の少ない富山県に商品をストックしたいという依頼もあります。さらに当社は3工場あることから、分散して預かるケースも出てきました。

日本海側の中継拠点として、また危機管理の観点からも、アピールの余地があると考えています。

—街の元気に氷彫刻を発売— 氷のクリスマスツリーが話題になりました。

昨年9月の当社100周年の祝賀会で、当社の仕事を見てもらうものはないかと考え、全テーブルに氷の彫刻を置き、自作したLEDでライトアップしました。とても美しく、皆さんに喜んでもらったことから、すぐにSNSで情報発信し、クリスマス向けに氷のツリーとリースを販売しました。

氷の彫刻は高価で、特別なイベントや展覧会でしかお目にかかれ

ませんが、当社のPRと多くの人に楽しんでもらいたいとの思いで、手頃な価格設定にしました。

百貨店のクリスマスイベントや飲食店、経済団体のクリスマス会などで使っていただき、子供たちが触ったり、お母さんたちが写真を撮ったりと大好評でした。

正月、バレンタインデーと続けて行きます。儲けにはなりません。高岡冷蔵のできる地域貢献として楽しい街づくりのお手伝いができれば嬉しいです。

座右の銘を伺います。

「人に限界はない。限界があるとすればそれは自分が決めることだ」。ある時間いた言葉が心に残っていて、自分だけでなく社員にもどんな人にも当てはまります。

今の若い人は昔のように頭ごなしに言っても付いてきません。毎日3工場を回って、「もう一歩先を見ようよ」と明るく声を掛けるのが仕事です。目の前のことに積極的に取り組むことで、例え失敗しても次の改善に繋がり、限界値を伸ばすことができれば、その人の成長になると考えています。

略歴

1975(昭和50)年高岡市生まれ。2001年イワタニ東北(株)に研修入社し、3年の研修を経て荻布プロパン(株)入社。2006年に高岡冷蔵(株)へ入り、小杉工場責任者兼企画・管理・営業部長などを経て、2013年取締役、2015年常務取締役、2017年12月代表取締役役に就任。現在、富山県冷蔵倉庫協会会長、北陸冷蔵倉庫協議会副会長。

会社概要

高岡冷蔵株式会社

創業：1918(大正7)年10月
所在地：高岡市下黒田777
資本金：4,800万円
事業内容：冷蔵倉庫業、製氷販売、売電事業
従業員数：22名(2019年1月現在)
売上高：4億1,600万円(2018年9月期)
事業所：市場工場、富山工場、小杉工場
URL：<https://takaokareizo.co.jp/>



氷の彫刻を飾って祝った100周年祝賀会(2018年9月23日)

新春互礼会



新田代表幹事



金岡富山経協会長



石井県知事



石澤会長



高田会長



高木会長

1月4日(金)、ANAクラウンプラザホテル富山で、経済5団体（当協会、富山県商工会議所連合会、富山経済同友会、富山県中小企業団体中央会、富山県商工会連合会）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・各市町長、久和北陸経済連合会長、千崎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、藤井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240名を含め総勢474名が出席した。

最初に新田経済同友会代表幹事が開会挨拶し、金岡当協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、来賓が石澤商工会連合会会長の音頭で鏡開きを行い、高田中小企業団体中央会会長の乾杯で、懇談に入った。和やかな歓談の後、高木商工会議所連合会会長が中締めを行い、散会した。

事業活動報告

2018年12月12日～2019年2月8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(水)	富山経協・研修室	15名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	12月18日(火)	富山電気ビルディング	12名
会員交流	新春互礼会		1月4日(金)	ANAクラウンプラザホテル富山	474名
講座・セミナー	管理職マネジメント研修	教育	1月16日(水)	富山経協・研修室	21名
	品質管理入門講座<実践編>	品質管理	1月17日(木)・23日(水)・24日(木) 2月7日(木)	富山経協・研修室	28名
	CS(顧客満足)基礎セミナー	教育	1月22日(火)	富山経協・研修室	19名
	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	1月29日(火)	富山経協・研修室	9名
	2019年労使交渉セミナー	人事・労務政策	2月5日(火)	富山経協・研修室	19名

委員会活動

総務交流委員会

■定例委員会

12月18日(火)、武内委員長はじめ委員12名が出席して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、2018年度事業実施状況報告と2019年度事業計画(案)について審議した。

事務局より2018年度事業について、定例委員会、調査活動、委員会事業(会員交流事業)の実施状況を評価と反省を含めて報告した。

2019年度は、①定例委員会の実施、②定期調査、経営課題調査の継続実施、③会員交流事業(ゴルフコンペ、ボウリング大会、婚活支援事業)の継続実施、④企業見学会の継続実施、⑤「2019年度版事業活動のご案内」会員企業へ情報提供、等について審議した。

指示事項として、各種調査は調査精度の向上に努めること。婚活支援事業は他団体の内容などを参



考とし、次回開催につなげること等が要望された。2019年度の事業計画は、指示事項を踏まえることとして承認された。

環境委員会

■定例委員会

12月12日(水)、富山経協・研修室で、定例委員会に合わせて環境取組み事例発表会を開催した。

第I部の発表会には、尾島委員長はじめ15名が出席した。(株)山口技研代表取締役 山口剛史氏が「わが社のエコアクション21の取組み」、富山県生活協同組合組織ネットワーク部次長 森内紀之氏が「SDGsと食品ロス削減の取組みについて」、北陸電力(株)執行役員環

境部長 江田明孝氏が「北陸電力(株)富山新港火力発電所LNG1号機の概要」と題して発表した。

第II部の定例委員会では、尾島委員長が挨拶した後、事務局より今年度事業の実施状況と参加人数を報告し、次年度の事業計画案を審議した。次回活動は、2月に北陸電力(株)富山新港LNG火力発電所を見学する予定。事業計画案では、幹事会、定例委員会、企業見学会、環境保全活動は昨年同様と



し、講座はISO14001内部監査員養成講座のほか、省エネセミナー(仮)を新設することで了解を得た。

共通

■CS顧客満足基礎セミナー

1月22日(火)、19名が参加して富山経協・研修室で開催した。

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」の視点から見直すことが、従業員のモチベー

ションを高め、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、どうやって顧客の声に耳を傾ければ良いのか、ビジネスモデルをどのように捉えるのか、顧客価値を実現す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のかなどについて、事例をもとにグループで検



討した。

労務管理

■2019年労使交渉セミナー

2月5日(火)、「2019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・研修室で開催した。

(一社)日本経済団体連合会 労働法制本部 統括主幹 明石祐二氏は、今年度の春季労使交渉におけるポイントとして、①賃金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て企業が決めるとの「賃金決定の大原則」に則り、自社の状況に見合った年収

ベースの賃金引き上げ方法を検討することが望まれること、②収益が拡大した企業等には、賞与・一時金を含む多様な方法による年収ベースの賃金引き上げや総合的な処遇改善が望まれること、③賃金引上げだけでなく、多様で柔軟な働き方の実現や、福利厚生の実現、能力開発・自己啓発の支援を柱に、多種多様な方策による総合的な処遇改善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が重要であ



るとし、働き方改革関連法のうち2019年4月1日から施行の法案を中心に事例を交えて解説を行った。

品質管理

■品質管理入門講座<実践編>

1月17日(木)～2月7日(木)までの4日間の日程で、28名が参加して富山経協・研修室で開催した。

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人を対象に、QC七つ道具を利用してグループディスカッション中心に模擬改善活動を通して、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。

講師に Office Q & M 代表 向川博氏と M & P 研究所とやま所長 竹村稔氏を招き、品質管理概論や総合的な品質管理、QC的ものの見方・考え方等について講義を受けた後、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、対策案の立案までをグループディスカッションし、活発な異業種交流を通じて改善活動の進め方につい



て学んだ。



表紙の花
スイセン

(富山県中央植物園 中田政司)

地中海地方原産の帰化植物

ラッパズイセンや派手な園芸品種に対してニホンズイセンとも呼ばれるので日本の在来植物のような誤解がありますが、もともと地中海地方原産で、中国を經由して日本に渡来した帰化植物です。関東地方以西の各地の海岸に群生していることから海流によって運ばれたと考えられていて、越前町越前海岸の群落は特に有名で、福井県の県花にもなっています。

中毒事故のトップ

厚生労働省の統計によると、平成20～29年の過去10年間の有毒植物による食中毒のトップはスイセンによるもので、47件発生して患者数は167名、死者も1名出ています。富山県でも毎年のように事故が起きています。

多いのは葉をニラと間違えたり、球根（鱗茎）

をノビルやタマネギと間違えて食べる事故で、確かに花のない時のスイセンはニラそっくりに見えます。ただし、ニラの葉には強い刺激臭（ニラ臭）がありますが、スイセンは青臭いだけなので、臭いを嗅いでみると簡単に識別することができます。注意する事は、食べられる植物を植える家庭菜園には観賞用の園芸植物を植えないようにすることで、それだけでも誤食を防ぐことができます。

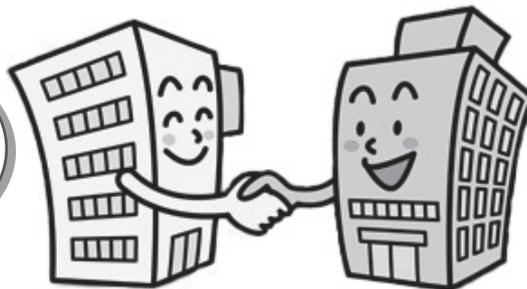
スイセンにはかゆみやかぶれなどの皮膚炎を起こす成分も含まれるので、園芸作業には手袋を着用するなど、草汁をつけないようにして下さい。



ニラと間違われたスイセン ▶

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/>

幹事会

■ 日時
3月8日(金) 16:30～

■ 場所
富山電気ビル 4階 光の間
富山市桜橋通り3-1 TEL.076-432-4111

<内容>
・2018年度事業報告
・2018年度収支見直し
・2019年度暫定予算

(別途ご案内申し上げます)

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(木) 9:30～16:40

■ 場所：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 筒井 健太氏
主任経営コンサルタント
(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 山下 清胤氏
三協立山(株)代表取締役社長

訃報

当協会専務理事の宮崎友之は、去る2018年12月14日(金)に逝去いたしました。(享年61歳)
ここに生前のご厚誼に深く感謝するとともに謹んでお知らせ申し上げます。

事業予定

2019年 2月15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27日(水)	13:30～16:50	教育委員会「定例委員会・教育制度見学会」	教 育	Y K K(株)
	2月27日(水)	15:00～17:00	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	タワー111 4Fギャラリー
	3月 1日(金)	13:00～13:50	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
	3月 8日(金)	14:00～15:00	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 8日(金)	15:30～16:20	拡大政策会議		富山電気ビル
	3月 8日(金)	16:30～	幹事会 <small>上記「お知らせ」参照</small>		富山電気ビル
	3月 8日(金)	17:30～	理事会		富山電気ビル
	4月 9日(火)	15:30～17:00	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	富山経協・研修室
見学会	3月15日(金)	14:00～16:00	環境委員会「県内企業見学会」	環 境	北陸電力(株)富山新港火力発電所
講 座 ・ セ ミ ナ ー	2月15～16日(金～土) 3月14日(木)・4月11日(木)	9:00～17:00	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 富山経協・研修室
	2月19日(火)・20日(水)	9:30～16:30	職場リーダー実践コース	教 育	富山経協・研修室
	2月21日(木)	9:30～16:30	購買管理実践セミナー	教 育	富山経協・研修室
	2月27日(水)	13:30～16:00	企業(組織)における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
	3月 1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 21階
	3月 5日(火)	9:30～16:30	若手社員ステップアップコース	教 育	富山経協・研修室
	3月 6日(水)	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	富山経協・研修室
	4月 4日(木)	9:30～16:40	新入社員合同研修 <small>上記「お知らせ」参照</small>	教 育	タワー111 スカイホール
	4月10日(水)	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

「富山経協」vol.845

2019年(平成31年)2月号
2019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

〒930-0856 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