

# 「地球にやさしい」を基本に、 環境に配慮した製品の開発を

～物づくりを通じた人づくり、企業としての社会的貢献を考えて～

大  
松  
利  
幸  
氏

代表取締役社長



岐阜プラスチック工業株式会社

- 創 立：1953年（昭和28年）
- 所 在 地：岐阜市神田町9-27（大岐阜ビル12階）
- T E L：058-265-2232 F A X：058-265-2479
- U R L：<http://www.risu.co.jp/>
- 事業内容：産業資材（コンテナ・パレットなど）、  
O A 機器部品、家電部品、自動車樹脂部品、  
電子包材、プラスチックドラム、食品包装  
容器、二次用品、建築土木資材
- 従業員数：1,533名（グループ計）
- 会社略歴：1953年の岐阜プラスチック工業の設立以来、  
プラスチックの総合メーカーとして、現在  
は5社のグループ会社とともに食品包装容  
器・産業資材・日用品・建築土木資材など、  
幅広い分野をカバー。環境負荷を低減する  
生分解性プラスチック、安全で鮮度を保つ  
食品容器、環境を守る屋上緑化システムな  
どの開発にも取り組む。

## 【自社開発製品を自社開拓ルートで売る】

志甫支配人：新素材であるプラスチックの総合メーカーとしてさまざまな分野に挑戦され、発展を続けておられますが、その礎についてお聞かせください。

大松社長：先代社長である私の父は、当時の京都工芸繊維専門学校（現 京都工芸繊維大学）を出て、縁あって岐阜に就職した後、28歳の時に会社を設立しました。最初はプラスチックを使って繊維機械の部品を作ろうと考え、当時、木製だったポピンケースのプラスチック化を手掛けました。当社創業の昭和28年当時は、プラスチックの材料はアメリカから商社を通じて仕入れるというような時代で、プラスチックも強度不足で適応するポピンがなかなかできず、2、3年も試行錯誤の連続でした。脱サラしてお金もなくて、借金してやっていたから、創業当初は生活も厳しい状態でした。そこで雑貨問屋さんをお願いして、日用雑貨を下請けのような形で作り始めたんです。

これがうまくいって、つくれば問屋さんを買ってくれるという状況が、2年くらい続きました。ところが、突然取引していた問屋さんが倒産してしまい、1年の売上げに匹敵するような不渡手形をつかまされるという、危機的な状況に陥ってしまったのです。その時、父が考えたのは、やはり下請け的なことをやっていたはいけない。自分で製品を開発して、自分の足で販売するという製販一体のことをしなければいけないという精神が、わが社の礎になっています。ですから現在も、自社で物を開発して作って、自社で開拓した販売ルートで売るのが、わが社の基本姿勢です。

## 【企業としての社会的な貢献を考えて】

志甫支配人：困難を教訓として乗り越えてこられたわけですね。ところで、御社は美術館の運営もされていますが、社会貢献活動についてお聞かせいただけますか。

大松社長：会社を設立して10年後ぐらいに、若干余裕ができたものですから、もともと美術工芸品を見るのが好きだった父は、1988年（昭和63年）に亡くなるまで、約四半世紀にわたって、日本の美術工芸品に限って集めていました。洋画は高いのでとても資力が足りない。ですから日本画に限って、それもあまり古いものは贋作（がんさく）をつかまされる危険性が高いので、明治以降の比較的新しいものに限ったようです。また、茶道具は箱書きによる伝来の証明があり、偽物をつかまされる可能性は少ないということで結構たくさん集めました。こうして蒐集した近代日本画と茶道具を中心に展示しているのが「大松美術館」です。

父も美術館を造って展示することまでは考えておりませんでした。折角長年にわたって集めた日本の美術工芸品を展示公開することで、一つの文化的な社会貢献ができるのではないかと考えました。また、本日司会の志甫支配人の名鉄グループである犬山明治村の茶会では2回ほど美術館の道具を提供させていただいております。父も草葉の陰でこの縁にほえんでいるかもしれません。（笑）

志甫  
裕  
氏裕  
氏

◆聞き手 名古屋鉄道株式会社

## 【物づくりに対する 道徳観や倫理観を養う】

志甫支配人：次に、御社の企業理念を達成するための人材育成については、どうお考えですか。

大松社長：昨日、ちょうど入社式がありまして、知識と知恵という言葉について考えてほしいという話をしました。辞書を引くと、知識とは物事を知ること。知恵というのは、物事を正しく判断して、それを処理する心の動きだと書いてあります。

今の教育は偏差値教育に象徴されるように、知識偏重型の画一的な状態にあると言わざるを得ません。知識だけでは道徳観や倫理観は備わりませんし、心のある判断や正しい行いはできません。それは企業も同じです。知識を得たから仕事ができるというのは大間違いです。「物づくりは人づくり」という言葉がありますが、例えば、学校で応用化学や機械工学、電気工学を習ったといっても、すぐに仕事ができるわけではありません。物というのは、実際当たってみなければ、どういう動きをするかわからないのです。一生懸命考えて、知恵を出しながら物をつくるのが、結局は人づくりにつながる。企業とはそういう形で、人をつくっていかなければならないと考えています。

何事によらず、その場、その場で一生懸命に頑張る。それはクレームへの対処についても、同じことだと思います。クレームがあれば、すぐにお客さんのところに飛んで行って、どういうことかきちんと聞いて、誠意を持って対処する。自分ではだめなら、いろんな人を連れて行って的確に対処する。それが結局は、自分の物づくりに対する道徳観や倫理観につながり、コンプライアンス（法令順守）をきちんと言う企業につながっていきます。そして私たちも、そうでなければいけないと思っています。

## 【環境に優しくないものはつくらない】

志甫支配人：昨年9月には「無印良品」向けの専用工場を増設されました。御社は「地球にやさしい」を基本理念とされていますが、今後の事業展開についてお聞かせ下さい。

大松社長：先ごろから、岐阜県が世界の有名なデザイナーを招聘（しょうへい）して、飛騨ブランドの木工家具づくりに取り組んでいます。その一環で当社にもスタッフが来られ、いろいろお話をしました。その中で、飛騨ブランドにかかわっているエンツォ・マリーリという著名な造形デザイナーの「これからの物づくりは、無駄をそぎ落として、シンプルなものをつくらなければいけない」という言葉に感銘を受けました。実際、われわれの「無印良品」についての哲学もそういうことです。それで意気投合したというか（笑）、2、3年後には商品を出すという話になりました。

最近、地球温暖化の危機が叫ばれ、環境問題についての関心が高まっていますが、これからは無駄のある商品や、環境に優しくない商品はつくりたくないですね。企業として、環境に優しくないことをやってはいけないと思っています。人

間の生存にかかわることは、やはり人間自らが規制しなければいけない。その一環として3Rを、リサイクル（Recycle）、リユース（Reuse）、リデュース（Reduce）を企業も意識しなければいけません。

プラスチック製品でいえば、まず、できるだけ資源を節約するために、薄くて強度のある素材および製品の開発が課題です。そして、できるだけ再生可能な資源を取り込む。つまり、植物を活用したプラスチックの活用ということも、考えなければいけません。現在、日本ではそういう素材が作られていませんが、アメリカではポリ乳酸樹脂というものが作られていて、私たちが初めて輸入し、製造販売をしています。こういうことを少しでも積極的に進めて、企業活動を通して社会貢献していきたいと考えています。

志甫支配人：岐阜県経営者協会へのご意見やご要望などございましたらお願いします。

大松社長：先日テレビで、現在の中国における格差の現状を放映していました。それを見て、私は非常に心を痛めました。日本においても、昨今、格差問題やワーキングプアといった問題が取り上げられています。社会全体の調和から見れば、社会の矛盾といえます。

こういった問題に対しても、経営者協会は、対処、啓発していただきたいと思います。

志甫支配人：ところで、岐阜の好きな風景として、忠節橋から見た金華山を選ばれたのは？

大松社長：私は本荘中学校、岐阜高校の出身なので、少年時代、この辺りはマラソンなどでよく走りまし、長良川で泳いだりもしました。実は高校2年の時におぼれかけて、友達に助けってもらったこともあるんです。何ということのない風景ですが、私にとっては思い出深い、懐かしい風景です。

志甫支配人：本日は大変貴重なお話をいただき、ありがとうございました。

# 労働行政リーダー

## 【平成 19 年度 岐阜労働局行政運営方針】

岐阜労働局は、このほど、平成 19 年度の同局行政運営方針を公表しました。

同方針では、以下の事項を最重点課題として、各種施策に取り組むこととしています。

### 平成 19 年度 労働行政の重点施策

- ①公正かつ多様な働き方の実現と働く人たちの安全・安心の確保
  - ◎適正な労働条件の確保
  - ◎労働災害の減少
  - ◎労災補償の迅速・適正な実施
  - ◎パートタイム労働者の均衡ある処遇の推進等
  - ◎男女雇用機会均等の更なる推進
  - ◎労働保険制度の適正な運営
  - ◎個別労働紛争の解決の促進
- ②ミスマッチ縮小と再チャレンジ支援のための雇用対策の推進
  - ◎求人・求職の的確なマッチングによる早期再就職の促進
  - ◎若年者の就職支援・職業意識形成支援の実施
  - ◎65 歳までの雇用機会の確保
  - ◎障害者雇用率の達成指導の強化及び雇用の一層の促進
- ③仕事と家庭の両立支援

## 【平成 18 年度 岐阜県の賃金事情】 ～岐阜県賃金等実態調査結果報告書より～

岐阜県は、県内企業の賃金、その他の労働条件についての調査結果を発表しました。この調査は、岐阜県全域において、常用労働者 10 人以上の 1,400 事業所を対象に実施したもので、回収状況は 758 事業所（回収率 54.1%）となっています。

### 【岐阜県内 常用労働者の平均賃金】

男女別 区分	男			女		
	平均年齢	平均勤続年数	支給総額	平均年齢	平均勤続年数	支給総額
計	41.8	14.0	328,637	38.6	9.2	206,610
岐阜	43.2	14.4	331,186	36.4	8.5	209,426
西濃	41.0	14.4	342,123	39.0	10.6	223,306
中濃	39.9	13.3	316,466	37.0	8.2	200,848
東濃	42.2	14.2	327,234	41.8	9.8	198,785
飛騨	41.2	12.9	317,613	40.5	9.4	196,374

※平成 18 年 7 月に支給された常用労働者の平均賃金

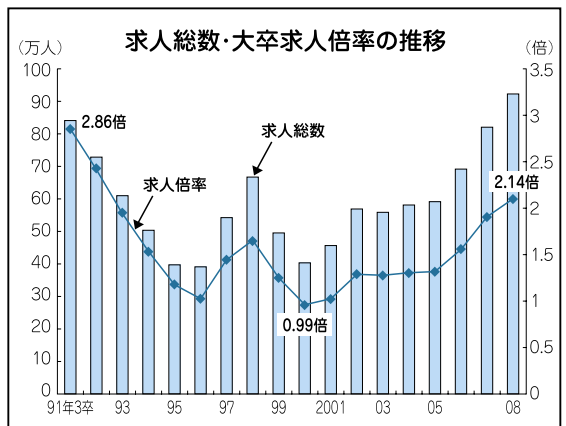
資料出所：岐阜県産業労働部労働雇用課  
「平成 18 年度 岐阜県の賃金事情」

## 【来春卒の大卒求人倍率 16 年ぶり 2 倍超】

リクルートの研究機関・ワークス研究所の調査によると、08 年春卒業予定の大学生の求人倍率が 2.14 倍となり（07 年卒は 1.89 倍）、5 年連続の上昇となったことが分かりました。2 倍を超えるのは 92 年春卒以来 16 年ぶりのこととなります。

民間企業への就職を希望する学生数は 43 万 7 千人（前年比 0.1% 減）とほぼ横ばいとなっているのに対し、企業の求人数は 93 万 3 千人（同 13.0% 増）と、大幅に増加しています。景気回復と団塊世代の大量退職で、企業が採用を活発化していることが求人増につながっており、求人数はバブル期のピーク（91 年春卒の 84 万人）を上回り過去最高となりました。

また規模別でみると、従業員 1,000 人以上規模の企業は求人倍率 0.77 倍であるのに対し、1,000 人未満企業は 4.22 倍と、企業規模間の倍率の差は昨年よりさらに拡大しています。今年も、従業員 1,000 人未満の企業において求人意欲が高まっていますが（前年比 +14.3%）、売り手市場が続く中、特に中堅・中小企業の採用環境が厳しさを増しています。



資料出所：第 24 回ワークス大卒求人倍率調査  
株式会社リクルート ワークス研究所 <http://www.works-i.com>

## 【賃上げ率 1.72% に上昇。 初任給も 4 割が引き上げ】

日本経済新聞社がまとめた「2007 年の賃金動向調査（1 次集計、4 月 3 日現在）」によると、主要企業の賃上げ率（月例給与の上昇率）は前年より 0.05 ポイント高い 1.72% となったことが分かりました。

製造業の賃上げ率 1.81% は前年より 0.04 ポイント高いものの、前年の伸び 0.12 ポイントに比べると大きく鈍化しています。非製造業の賃上げ率は 0.09 ポイント上昇の 1.52% となっています。

一方、業績拡大を反映し、年間一時金は前年より 0.69 ポイント増の 2.70% と高い伸びとなっています。また、優秀な人材を確保しようと初任給を引き上げる動きも広がっており、同調査では、大卒初任給を「引き上げる」との回答が 140 社（42.8%）、「据え置く」が 160 社（48.9%）となっています。

## 【4月からの社会保障・年金、手当などが改正】

今年4月に社会保障・年金制度についての改正がありました。下記は一部抜粋したのですが、特に児童手当の拡充や、産休中の出産手当金の増額など、少子化の背景をうけて、手厚い子育て支援策が盛り込まれています。

社会 保 障 ・ 年 金	(国民年金保険料) 月額1万3,860円⇒1万4,100円
	(老齢厚生年金の繰り下げ受給) 年金受給が本来の65歳から66歳以降へ繰り下げが可能に。繰り下げ1カ月ごとに0.7%ずつ最大5年分42%まで増額。
生 活	(3歳未満の児童手当の拡充) 月額5,000円⇒1万円(第1、2子) (実際の支給は6月から)
	(産休中の出産手当金) 1日につき賃金の6割⇒3分の2に
制 度	(改正男女雇用機会均等法施行) 体力や転勤条件などで女性を差別する「間接差別」や男性へのセクハラも禁止
	(ADR法施行) 裁判外紛争解決手続きの利用の促進に関する法律。民事上の紛争で第三者の民間事業者が和解を仲介する。

## 【改正雇用保険法が成立 保険料率引き下げなど】

保険料率の見直しなどを盛り込んだ改正雇用保険法が4月19日の衆院本会議で可決、成立しました。これを受け、厚生労働省は同日、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」の規定に基づき雇用保険料率を変更する告示案要綱を労働政策審議会に諮問し、「妥当と認める」との答申を得ました。

労使折半で1.6%としている失業等給付のための保険料率を、07年度から1.2%に引き下げるもので、4月1日に遡って適用されます。

## 【6月は男女雇用機会均等月間です】

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としております。

本年4月には男女雇用機会均等法が改正施行されております。改正された男女雇用機会均等法の内容(性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント防止対策が措置義務など)に沿った雇用管理がなされているか今一度ご確認ください。

また、実質的な男女均等取扱いを実現するためには女性労働者が十分にその能力を発揮することができるようにするための積極的な取り組み(ポジティブ・アクション)を推進することが必要です。

【お問い合わせ先】 岐阜労働局雇用均等室

TEL 058-263-1220

<http://www.gifu-roudoukyoku.go.jp>

# 労働行政レーダー ヘッドライン

## 県内パートタイムの有効求人数、06年過去最多に

県内のパートタイム職業紹介の平均月間有効求人数は06年、1万2,800人(前年比6%増)と、過去5年間で最多。1万人台は、04年の1万700人以降3年連続となる。

岐阜労働局調べ

## 女性労働力率が微増 - 2006年版女性労働白書 -

女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は、48.5%(前年差0.1ポイント上昇)と、2年連続で前年を上回る。10年前に比べ、25~29歳は75.7%で7.8ポイント、30~34歳は62.8%で8.0ポイントの上昇。

厚生労働省「2006年版働く女性の実情」より

## 岐阜県からのお知らせ

### 毎月「8」のつく日は「早く家庭に帰る日」

岐阜県では「安心して子どもを生み育てることができる岐阜県づくり条例」を平成19年3月20日に施行しました。この条例において「仕事と家庭の両立」を大きな柱の1つとしていますが、具体的な取り組みとして、毎月8がつく日(8、18、28日)を「早く家庭に帰る日」と定め、県民運動として取り組むこととしています。まず県が率先し、平成19年3月28日より実施しています。

県より「早く家庭に帰る日」の趣旨をご理解いただき、取り組みについての協力要請がありました。

### 「岐阜県子育て支援企業」の登録について

岐阜県では、常時雇用する労働者の数が1人以上300人以下の企業を対象に、従業員の子育て支援に積極的に取り組むこととした企業を「岐阜県子育て支援企業」として登録し、県のホームページで企業名と取組内容を広くPRする制度を開始しました。

登録企業となりますと、県の奨励金支給の対象企業となるほか、県内の金融機関からは、登録企業対象の資金融資及び従業員が利用するローンについて金利優遇が受けられます。

【詳しいお問い合わせ先：県庁男女参画青少年課】

電話 058-272-1111 (内線2423、2424)

# 「平成 19 年度の県政運営について」



岐阜県知事 古田 肇氏

3月23日（金）、岐阜グランドホテルにおいて常任理事会を開催しました。当日は古田肇岐阜県知事から「今後の県政運営について」というテーマでお話しをいただきました。本稿は岐阜県から当日配布された資料「平成19年度の県政運営について」の概要（文責：事務局）です。

## 県政を取り巻く経済的・社会的環境

### ＜明るい動き＞

- 景気拡大が続き、「いざなぎ景気」を超える。中部全体も好況が続く。
- 「愛・地球博」の開催を契機として、中部国際空港の開港、東海環状自動車道東回りの開通などインフラの整備が進む。
- 製造業を中心に、岐阜県への企業進出が好調。
- 東海北陸自動車道の全線開通などのさらなるインフラ整備。平成24年国体の開催内定。「いい旅 ふた旅 ぎふの旅」ひだ・みのじまんキャンペーンによる観光交流の活性化。団塊の世代のセカンドライフの始まり等、岐阜県の次の発展の萌芽となりうる要素も予定されまた現れてきている。

### ＜課題・問題の浮上＞

- 平成17年から岐阜県の人口も減少局面に入り、少子高齢社会・人口減少社会が到来。
- 中山間地を中心に、医師不足が深刻化。特に小児科医、産婦人科医の不足が問題に。
- 若年非正規雇用者や低所得者の増加など、「格差問題」「ワーキングプア問題」が大きく取り上げられる。
- いじめ、自殺、青少年の非行などが県内をはじめ全国で続発し、社会問題に。
- 県内の在住外国人が増加。子弟の教育などが大きな問題に。
- 中心市街地の空洞化が進展し、まちの疲弊がさらに顕在化。
- 不正資金問題に端を発し、県政再生への取り組みが重要な課題に。

## 平成 19 年度県政重点政策

### (1) 重点政策の基本的考え方

大交流時代の活力を取り込むとともに、社会的課題にきめ細かに対応。

#### 「活力」～地域の元気づくり

東海北陸自動車道の全面開通に伴い、東西南北の大交流が本格化することによって生まれる活力を呼び込む政策やモノづくり産業を伸ばす政策に重点的に取り組む。

#### 「安全・安心」～暮らしの安全づくり

いじめや医師不足、犯罪の増加など生活を取り巻く不安を取り除く政策や、格差拡大の懸念に対する政策、人口減少社会の課題である少子化の進行や外国籍県民の増加などに的確に対応するための政策に重点的に取り組む。

### (2) 政策総点検を踏まえた17のビジョン・計画に基づく新たな政策の実行

### (3) 「地域力」を生かし、伸ばす政策を展開

政策の立案及び実施にあたっては、ビジョン・計画の底流を流れる県政の基本姿勢である「県民や県内産業などの活力や潜在能力、地域の持てる資源を生かし伸ばす」政策に取り組む。

## 1 8つの重点政策群

### 活力～「地域の元気づくり」政策群

- 観光交流の拡大とぎふブランドづくり
- 強みを生かしたぎふの産業づくり
- 木の国・山の国の森林づくり
- ぎふの個性や資源を生かしたまちづくり

### 安全・安心～「暮らしの安全づくり」政策群

- 安心して子どもを産み育てられる岐阜県づくり
- 安全・安心な暮らしづくり
- 格差を生まない社会づくり
- 外国籍県民と共に進める地域づくり

## 2 ゼロ予算施策を通じた「知恵と工夫」の政策展開

- 「カネをかけず、県職員が自ら汗をかく行財政改革」を積極的に推進するため、平成19年度より、職員人件費や既定の事務費を最大限に活用するとともに、制度や仕組みづくりなどに工夫を凝らしながら事業を実施する「ゼロ予算施策」を本格的に導入する。

### 平成19年度において実施するゼロ予算施策 250事業

- ① カネをかけず、県職員自らが汗をかく事業の実施（183事業）
- ② 既定の事務費を最大限活用する事業の実施（38事業）
- ③ 制度・仕組みづくりを通じた事業の実施（29事業）

## 県政再生へ向けての新たな取り組み

### 1 今後の県政再生プログラム推進の基本的考え方

県政再生プログラムにおける再発防止策については、①徹底した情報公開、②「県民の目線」を自らのものとするための意識改革、③県庁の内なる総点検、を柱としつつ、平成18年度は実施に向けての体制を整え、各対策を軌道に乗せることを目的に取り組んできた。

平成19年度においては、既に着手している対策を着実に推進する一方で、徹底した経費の節減を通じた公金に関する意識の改革に重点的に取り組んでいく。また、監査の強化・充実や実地体験型の研修、新たな事務事業評価の開始など、予定されている対策を確実に軌道に乗せていく。

### 2 徹底した予算の節減を通じた公金に関する意識の改革

平成18年度においては、県政再生プログラムに基づいて取り組んできた経費節減ノウハウの全庁的共有や第3四半期終了時点での予算執行見込みの調査などの取り組みを通じ、約23億円（うち県費22億円）の節減を達成した。

平成19年度においても、公金を大切にす意識の涵養をさらに強化する。

### 3 ふるさとぎふ再生基金の運用

今回の不正資金問題を二度と起こさない、将来的にも風化させないという強い決意を持つとともに、県への返還金は、本来、県民生活の向上のために使われるべき県民のためのお金であるという認識に立ち、不正資金の返還金を原資とする「ふるさとぎふ再生基金」を設置し、県民等から公募する地域づくりや人づくりなど、明日の「岐阜県づくり」に資する事業や、不正資金問題の再発防止のための監査機能の強化に要する経費などに充てる。

### 4 平成19年度から実施する再発防止策

#### (1) 徹底した情報公開と県民監視体制の構築

- ① さらなる情報公開の推進
  - ・職員出張先や事業名など公金支出に関する詳細情報の公開を開始【ゼロ予算】
- ② 監査委員による監査の強化・充実
  - ・識見監査委員の増員（現在2名の識見監査委員を4名に増員し、6名体制に）
  - ・予備監査業務を第三者へ委託（予算額：24,000千円、ふるさとぎふ再生基金を活用）  
→平成19年度は54機関（本庁・現地機関の約10%、財政援助団体の約20%）を対象に
  - ・監査委員事務局体制の強化（1課体制を2課体制とし、8名増員）

#### (2) 「県民の目線」を自らのものとするための意識改革

- ① 職員倫理の確立に向けた行動指針の策定
  - ・「岐阜県職員倫理憲章」に基づく各所属での実行計画の立案・実施（4月から）
- ② 職員の意識改革のための実地体験型研修プログラムの整備
  - ・県税徴収実習の実施【ゼロ予算】
  - ・福祉施設での介護体験研修の実施【ゼロ予算】
  - ・民間企業での接客業務体験研修の実施【ゼロ予算】

#### (3) 「県庁の内なる総点検」の実施

- 新たな事務事業評価制度の導入
  - ・「事務事業評価委員会」（仮称）による外部評価の導入（予算額：3,000千円）  
→各部等の事務事業の自己点検を踏まえ、第三者の協力を得て事業主体や実施形態等を評価