

# 常に新しいことに挑戦する企業でありたい

～食用純金箔、水溶性可食フィルムの開発、さらにフィルム製薬剤への応用へ～

月岡忠夫氏

代表取締役社長

株式会社ツキオカ

- 創 立：1966年7月
- 所 在 地：各務原市松本町2-451
- T E L：058-383-2911 F A X：058-371-0768
- U R L：http://www.moonhill.jp
- 業務内容：金銀箔押加工、水溶性可食フィルムの製造販売、食用純金箔粉製造販売、化粧品・医薬部外品製造販売、フィルム製剤製造販売
- 従 業 員：115名
- 会社略歴：1966年 特殊印刷の箔押業を創業、72年 各務原市に業務一切を移転、88年 (株)ツキオカに改称、2000年 業界で初めてISO9001認証、02年 水溶性可食フィルム製造。化粧品製造業認可、04年 医薬部外品製造業認可、07年 GMP認定、医薬品製造。「元気なモノ作り中小企業300社」を受賞。

## 【食用純金箔で食品を豪華に装飾】

若山社長：まず始めに、御社の創業からの歴史と、企業発展の「礎」となった転換期についてお聞かせ下さい。

月岡社長：当社の創業は1966年(昭和41年)、岐阜市に「月丘箔押」としてスタートしました。当時私は27歳で結婚し、子供が生まれたばかりの頃です。私は6歳の時に父親を亡くし、経済的な理由でやむなく進学を諦めましたので、生まれてきた子供には、自分の辛い経験を味合わせたくないという強い思いがありました。その時に、もの凄くファイトが出て自分で事業を始めようと思ったのです。それまで私は、印刷インキメーカーの営業として働いていました。自分で独立して何かをやりたいと思っていた折、たまたま営業先の印刷会社さんで、「岐阜に箔押(はくおし)をする会社が無い」という話を聞き、それが私の運命を変えました。

箔押業創業当初は、岐阜の間屋町で下げ札(衣類に糸で値段等が付けてある札)の仕事が多くありました。次第に、市場の大きい名古屋方面にも事業を展開、業務を拡大し、1971年には「月丘箔押株式会社」を設立しました。1972年には業務一切を各務原市に移転しました。ちょうどその頃、ドイツのハイデルベルグ社より箔押の機械を3,000万円の借金をして導入しました。当時私にとって3,000万円の借金をするのは命がけでした。機械そのものの値打ちは半分の1,500万円位しかなかったのですが、残り半分は宣伝効果でした。中部7県ではどこも持っていない機械を岐阜に導入したということで、ツキオカの名前が世の中に知ってもらえるようになったのです。

若山社長：1995年に食用デザイン金箔「金きらら」を'95 FOOD EX JAPAN に発表されましたが、異業種の食品分野に進出されたきっかけは。

月岡社長：1989年、岐阜県の異業種交流会に参加させていただいたのですが、県下の聞いたこともない会社の工場見学や、異業種の方と毎月ディスカッションをすることによって、脳が刺激を受け、次々にアイデアが浮かんできました。私はこのバブル景気は必ず崩壊すると読みきっていましたので、好景気の時期にこそ、次の新しい商品を開発するべきだと考えました。

1991年、「飲み物に直接純金箔で印刷をしよう」それが私の頭にひらめいたのです。水に溶けて食べることができるフィルムの上に、純金箔で箔押をしてそれを食品や水の上に乗せるというアイデアです。化学が基礎になる食べることができる箔押用の純金箔の製造には試行錯誤の連続でした。5年後に食用純金箔の開発に成功しました。食品見本市にも出品して間もなく大手酒造企業から引き合いがありました。日本酒の中へ花弁などをエンボス印刷した7mmの桜の花の形をした純金箔を入れていただいたところ、売上が増大し好評を得ることができました。

その他、シュッと吹き付けるだけで純金箔粉を装飾できる、ゴールドスプレー「流星」、ワンタッチでトッピングできる「ふりかけ」など、純金の可能性を追い求め、アイデアに富んだ食用純金箔粉製品を創出しました。現在では、国内の

大手製菓会社様、世界的に有名なチョコレートにも当社の食用純金箔をご使用いただいております。

## 【ツキオカ独自の食べるフィルムを開発】

**若山社長：**常識にとらわれない発想と斬新なアイデアで、新たな分野を開発されていったのですね。また、CMでもお馴染みの口臭防止剤「ブレスケア」にも御社の「水溶性可食フィルム」が使われておりますが、その開発までの経緯、特徴などをお聞かせいただけますか。

**月岡社長：**今から7年前になりますが、当社の開発部長がデンブンで作ったフィルムを開発して、私の目の前に持ってきました。当時ゼラチンはあったのですが、BSE問題がありゼラチンは使いたくないという要請がありましたので、開発部長が全く私の知らないところで研究を重ねて作ったのです。

水溶性可食フィルムを製造するには、新たに機械を導入し、専用の工場を建設する必要がありました。私は大変迷いましたが、“社員が発明したフィルムをほごにした社長と言われたくない”という思いがありましたので、新規事業としてフィルムの製造を開始することを決めました。東京の展示会場（FOODEX JAPAN）に、このデンブンで作ったフィルムを会場の片隅に置いてみたところ、大げさな言い方をすれば、世界中から問い合わせがありました。初めのうちは日本で買ってくれる企業はどこもありませんでしたが、意外にもデンマーク、カザフスタン、トルコといった海外から直接注文をいただいたのです。私はその時ジャパンブランドの凄さを全身で感じました。まずインターネットで商品を見て電話がかかってきます。サンプルを送りますが、国によって味の好みが変わりますから、二、三度試作品を作り直してOKが出ます。英語ができる女性社員が対応し、諸外国との直接貿易が始まりました。

昨年は国内一番の販売シェアを持つ大手製菓会社様から当社のフィルムの製造技術を評価していただき、ご注文をいただくようになりました。当社の製品は、多層フィルム製法とあって、コーティングを何層にもすることで、重ねた時、湿気の上と下のフィルムが付きにくいのが特徴です。

## 【水溶性可食フィルムを“医薬品”の分野へ】

**若山社長：**フィルム製剤は、水溶性可食フィルムの特徴を活かして今後ますますその活用が期待されますが、今後の事業展開についてお聞かせ下さい。

**月岡社長：**私は、水溶性可食フィルムは、単なる口臭防止剤では必ず業態が下り坂になると初期段階で判断しました。そこで考えたのが、“薬”です。将来このフィルムの中に薬を入れて、フィルム製剤を作りたいと考えました。並み有る製薬業界の中で、素人のツキオカが先見性と強い意欲を持ってフィルム製剤を考案し、今年の4月に特殊印刷の箔押業が医薬品製造業の認可をいただきました。

今から6年前になりますが、岐阜大学で産学コーディネートをされている先生から岐阜の中小企業に向かって、大学と共同研究をするテーマを募集するアンケートがありました。私はそれに“薬の研究をしたい”とお答えしたところ、2ヶ月後に岐阜大学医学部附属病院の薬学博士との共同研究のお話をいただきました。フィルム製剤の共同研究は昨年特許を申請しました。共同研究したのは「シート状乾燥ゼリー製剤」です。これは、唾液や水を吸収することにより表面がヌルヌル状態になり流動性が高く、容易に嚥下しやすいのが特徴です。



代表取締役社長  
**若山和正** 氏

◆聞き手【広報部会委員】日本印刷株式会社

その後、岐阜薬科大学の全国的に有名な教授からも共同研究のお話をいただきました。教授は、速崩壊性（そくほうかいせい）という薬を研究しておられ、薬を飲み込もうとしても飲み込めない嚥下困難な方への薬を研究しておられたのです。教授が研究開発した錠剤で一番早く崩壊する時間は30秒、当社のフィルムは5秒という早さで、最初にお会いしたその場で共同研究の話がまとまりました。ツキオカ独自の可食性フィルムの製造技術を活用して、薬物含有フィルムを製造した「口腔内速崩壊性フィルム」の共同開発に成功し共同特許を申請しました。

水溶性可食フィルムの将来性については全く雲を掴む状況ではありますが、「第一回岐阜元気印企業大賞」を光栄にも頂き、さらに今年、経済産業省から「日本で最初のフィルム製剤を開発・製造」という評価によって「元気なモノ作り中小企業300社（2007年版）」に選んでいただき、当社としても大変励みとなりました。

## 【人材確保、育成も】

**若山社長：**次に、御社の人材育成、企業理念達成のための“人づくり”についてお聞かせ下さい。

**月岡社長：**当社は5年前から薬をつくる、と公表しておりますので、それに興味を持ってきてくれる若い学生の方がいらっしゃる。現在、薬剤師もいます。求人については経営者協会のガイダンスに参加させていただくようになってから、かなりレベルの高い人に来てもらえるようになり、大変感謝しています。

人材育成については、人間の違いは勉強量によって差が付くとの考えから私をはじめ社員には社外へ勉強に行かせたり、当社へ講師の先生に来ていただいたりして、教育には特に力を入れています。私は月曜日に社員の前で話をしますが、品質管理がいかに大切であるかを特に強調しています。口の中へ入れる純金箔を販売して12年、可食フィルムを販売して4年間ただの一度もクレームはありません。

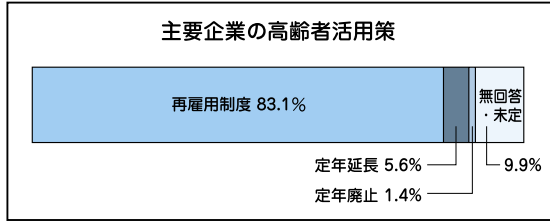
「心の正しさが力になる」という基本理念のもと、今後も常に新しいことに挑戦する企業として、社員一丸となって鋭意邁進したいと考えております。

**若山社長：**本日は大変貴重なお話をいただき、有難うございました。

## 【半数強の企業が定年者の再雇用を実施】

日本経済新聞社が、定年退職者の再雇用について行った聞き取り調査によると、回答のあった55社の2006年度定年退職者1万2,410人のうち、52.9%に相当する6,570人が再雇用（一部は定年延長分を含む）されていることが分かりました。

また2007年度の計画については、回答のあった30社の定年者5,369人のうち、56.6%を再雇用する見通しであることが分かりました。再雇用制度の活用は拡大する見通しで、「団塊世代」の大量定年で懸念される労働力不足を緩和する効果が期待できます。

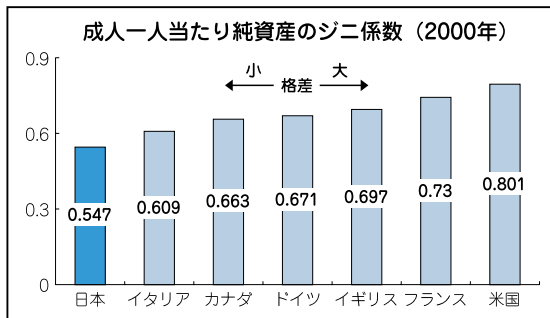
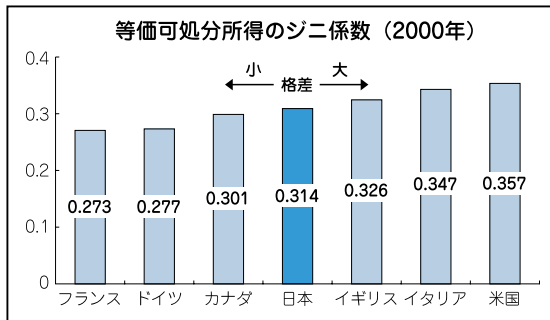


資料出所：日本経済新聞社

## 【日本の所得・資産の格差状況

～日本経団連意見書～

日本経団連は、意見書「豊かな生活の実現に向けた経済政策のあり方」を発表しました。その中で、日本の所得・資産の水準および格差の状況について触れており、利用可能な最新のデータに基づいて検証を行った結果、「所得面での格差はOECD諸国内で中位程度、成人一人当たりが保有する資産面の格差は世界で最も小さい」と結論づけており、「日本の経済格差が国際的にみて極めて大きい」という主張は、事実と照らして裏づけがないと言わざるを得ない、としています。



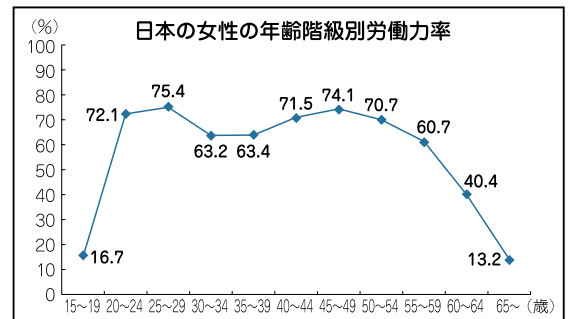
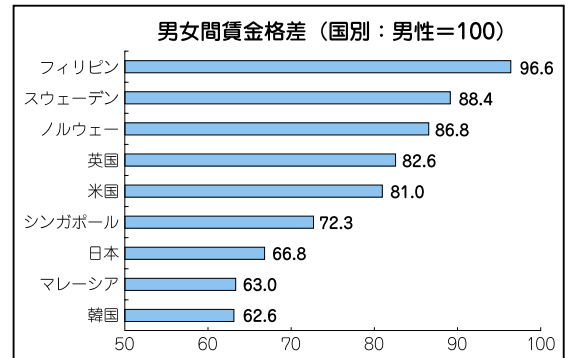
資料出所：日本経団連「豊かな生活の実現に向けた経済政策のあり方」

※ジニ係数とは不平等を表す係数。0に近いほど格差が小さく（平等）、1に近いほど格差が大きい（不平等）

## 【政治経済活動への女性の参加 日本は42位】

内閣府男女共同参画局が、「平成19年度版男女共同参画白書」の中で特集した「国際比較でみた男女共同参画の状況」によると、日本における女性の国会議員や管理的職業従事者に占める割合は、諸外国と比較して著しく低いことが分かりました。女性が政治・経済活動において積極的参画できるかどうかを測る指数である、ジェンダー・エンパワーメント指数（GEM指数）は75か国中42位となっています。

また、女性の労働力率を年齢階級別にみると、欧米諸国を中心に、子育て期に当たる30歳代前半で数値が低下するM字カーブ型が解消し、逆U字カーブ型を形成しているのに対し、日本ははっきりとしたM字カーブを描いており、政治・行政分野、労働分野とも女性の参画は遅れているといえます。男女間の賃金格差も国際的に見ると、韓国、マレーシアなどと並んで大きいことが分かりました。



総務省「労働力調査（詳細結果）」（平成18年平均より作成）

## 【勤務問題による自殺が増加】

警察庁が発表した「平成18年中における自殺の概要」によると、同年中の自殺者の総数は3万2,155人で、前年に比べ397人（1.2%）減少したことが分かりました。

動機として「経済・生活問題」によるケースは3,010人と前年より245人減少しましたが、「勤務問題」によるものが709人で前年より55人の増加となっています。

	自殺者総数	動機	
		経済生活問題	勤務問題
平成18年（前年比）	32,155 （▲397）	3,010 （▲245）	709 （+55）
平成17年	32,552	3,255	654

資料出所：警察庁「平成18年中における自殺の概要」（単位：人）

## 【来春新卒採用「前年より増加」が「減少」上回る】

厚生労働省の労働経済動向調査（平成19年5月調査）によると、平成20年新規学卒者の採用計画について、「採用を増加させる」と回答した企業が「減少させる」と回答した企業を大きく上回っていることが分かりました。

採用予定者数を「増加」とする理由を学歴別にみると、高校卒・専修学校卒で「年齢等人員構成の適正化」、大学卒（理系）で「技術革新への対応・研究開発体制の充実」、高専・短大卒、大学卒（文科系）で「経営状態の好転・既存事業の拡大」となっています。

＜来春の新規学卒採用予定者の増減別事業所割合（％）＞

学 歴	増 加	ほ ぼ 同 じ	減 少
高 校 卒	18	27	5
高 専 ・ 短 大 卒	14	21	3
大学卒（文系）	15	27	4
大学卒（理系）	19	25	4
専 修 学 校 卒	9	19	2

資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査（平成19年5月）」

## 【大企業4-6月景況判断がマイナスに】

内閣府と財務省が発表した「法人企業景況予測調査（平成19年4-6月期）」によると、大企業（全産業）の景況判断指数（BSI、「上昇」と答えた企業から「下降」と答えた企業の割合を減じた値）は、マイナス0.9（前期比7.1ポイント低下）となっていることが分かりました。大企業（全産業）のBSIがマイナス値になったのは、2004年4-6月期の調査開始以来、初めてのことです。今回の景況判断の悪化について、財務省は、4-6月期の判断は毎年低くなる傾向があること、原材料価格・仕入れ価格の上昇などが影響している可能性があること、などを挙げています。

大企業の「貴社の景況判断BSI」  
（「上昇」-「下降」社数構成比）（単位：％ポイント）

	19年1～3月 （前回調査）	19年4～6月 （現状判断）	19年7～9月 （見通し）
全 産 業	6.2	▲0.9	12.0
製 造 業	0.1	▲2.2	14.5
非製造業	9.8	▲0.2	10.6

資料出所：内閣府・財務省「第13回法人企業景況予測調査」

## 【労働協約、「パートにも適用」は33％】

厚生労働省が発表した「2006年の労働協約等実態調査の結果」によると、使用者との間で労働協約を「締結している」労働組合の割合は89.0%で、「締結していない」は11.0%となっていることが分かりました。

パートタイム労働者への労働協約の適用状況を見ると、「労働協約があり、その全部又は一部がパートタイム労働者に適用される」が33.5%で、「労働協約はあるが、パートタイム労働者には全く適用されない」が55.7%となっています。

# 労働行政レーダー ヘッドライン

## 育児休業期間、26%が「法定上回る」

育児休業の期間について、「法定どおり」（子が1歳に達するまで。一定の場合には、子が1歳6カ月に達するまで）という企業は73.8%で、「法定を上回る」が26.3%にのぼる。「法定を上回る」企業の割合は3年前の調査に比べて、11ポイント増加。

（財）労務行政研究所「仕事と子育ての両立支援実態調査」より

## 全国の事業所数、5年前より6.9%減少

2006年10月1日現在の事業所数は591万1,000カ所で、5年前（01年）の前回調査と比べて6.9%（年率1.4%）減少。総務省統計局「2006年事業所・企業統計調査の結果（速報）」より

## 新入社員の約8割が就職先に「思っていたより満足」

今年度の新入社員の81.9%が「思っていたよりも満足のいく就職ができた」と回答。就職活動で利用された情報源は「会社説明会」が85.2%でトップ。次いで「インターネットの企業ホームページ」83.9%、「インターネットの就職関連サイト」79.0%となる。

（財）社会経済生産性本部「働くことの意識調査」より

## 企業の夏季連続休暇、平均8.2日

今年度の企業の夏季連続休暇の平均は8.2日で昨年度の7.8日を上回る。

厚生労働省「2007年夏季における連続休暇の実施予定状況調査」より

## 5月の有効求人倍率1.06倍、岐阜県は1.36倍

岐阜県の5月の有効求人倍率は1.36倍で前月比0.02ポイント低下。全国平均は1.06倍で前月比0.01ポイント上昇。

（厚生労働省調査）

### ＜岐阜県内の主な圏域別有効求人倍率＞

岐 阜 地 区…1.31倍（前月比▲0.07ポイント）

大 垣 地 区…1.10倍（同 ▲0.09ポイント）

多 治 見 地 区…1.28倍（同 ▲0.02ポイント）

関 地 区…1.27倍（同 ▲0.17ポイント）

多治見地区は今年1月の1.66倍をピークに、関地区も昨年12月の2.05倍をピークに減少傾向。

「県内各ハローワーク調べ」より

# お知らせ

## 平成19年度 地域職業リハビリテーション推進フォーラム

当フォーラムは「精神障害者の雇用を推進するために」をテーマとして開催されます。詳細については下記までお問い合わせ下さい。

日 時：平成19年9月3日（月）14：00～16：00

会 場：岐阜県民ふれあい会館

内 容：基 調 講 演「総合失調症と就労」  
シンポジウム「精神障害者の雇用を推進するために」

お問い合わせ先：岐阜障害者職業センター

TEL：058-231-1222

## 記念講演 「監督士の使命」



天龍工業株式会社

執行役員 富山工場長

**脇原 誠一 氏**

### 1. 監督士養成講座から得たもの

私は、28年前30歳でこの岐阜県監督士養成講座に参加いたしました。第13期の修了生となります。この講座に参加したことは、自分の人生・会社生活の中で大きな節目となりました。それまでは、自分の会社しか知らなかった私が、異業種の企業の方々と話し合うことによって知らない世界を知り、広い視野を持つことが出来たからです。当然のことながら他社の現場を見る機会も増えました。グループ討議では自分のレベルの低さを痛切に感じ、自分から意見を言えなかったという苦い思い出もあります。講座に参加した他社の方々と講座終了後も、お互いの仕事内容や現場を見て意見交換を行い、その交流は今でも続いております。異業種の方達との交流は貴重な経験であり、社外からの多彩な意見はエールを送られたような気分になります。

私は3年前、40名の部下を引き連れて本社の各務原から主力製品を富山に集中させるため、富山工場立ち上げのため赴任しました。富山工場は吸収合併した工場でしたので、以前から勤務していた社員と各務原から行った社員と同じ商品を作り出しているのに全く融合しないという事態に直面いたしました。まず私から毎朝全社員に挨拶することから始めましたが、笑顔で・明るく・楽しく・元気よく挨拶することがこんなに難しいことかと痛感いたしました。相手から挨拶してもらうのに1年半かかりました。工場運営でこの時期は苦悩の連続でした。こういう辛い時期には誰かに話を聞いてもらうことで元気づけられるものです。交流を続けていた講座仲間が苦しい自分の立場を理解した上で、親身になって

各々の思いを述べてくれました。こういう仲間がいること自体が、辛い時期を乗り越える精神的バックボーンとなりました。

講座に参加しなければ、こういう経験を得ることは出来なかったと思います。

### 2. 人の育成

企業を動かすのは人です。会社は皆さん方に期待しております。人を育てることが企業運営の根幹の一つだと経営者は痛切に感じております。講座仲間と交流を深め、積極的に他の職場をしっかりと見て、各職場の良い所又不具合な所を指摘出来る目を養って欲しいものです。現場では予期しない様々な問題が発生します。その都度現場管理者は臨機応変に対応することを求められます。臨機応変に対応する能力は、沢山の現場を見て、沢山の人に会うことによって養われるものです。こういう能力の育成は一朝一夕では出来ません。この講座を自分の能力を伸ばさせる大きなチャンスと捉えて臨んでいただきたいと思います。人の成長の基本は、高いハードルを持つことです。自分の能力以上の高いハードルに挑戦し努力することにより、自分の力が100%以上出せるようになるのです。そしてその努力が人を成長させます。

人財育成の基本は課題と目標を与え、達成するまで責任を持って指導することです。人の扱い方は育った環境も受けた教育も違う事を前提に指導しなければなりません。「時には叱る・褒める」を使い分けることも必要です。自分の仕事を人に教えないという風土では会社は成長しないと思います。皆さ

ん方には、常に部下を育成するという積極的な姿勢が求められています。達成出来るまで褒めたり・叱ったりしながら責任を持って最後まで指導してやるのが上司としての責務であると思います。部下としては上司に対し早めに問題を提起し、与えられた課題は期限内に必ず中間報告することを薦めます。そのことによって信頼関係が醸成されていきます。

上に立つ人は毎日の業務遂行状況に不安だけからです。不安解消には職場内の信頼関係が大きな支えとなります。団塊世代からの技術伝承も遅れがちになっており、又若手との認識も相当のギャップがあります。ギャップ解消のために職場内でリーダーは明るく振舞い、意識高揚の火付け役となり、結果として円滑なコミュニケーションの出来る職場を作り出さなければなりません。コミュニケーション能力は、職場管理上欠くことのできない重要な能力です。思わぬ改善のヒントを発見し、自分の職場の不具合箇所を指摘された場合は、それを謙虚に受け止め課題を職場内で共有化するのもスムーズなコミュニケーションが前提となります。



### 3. 監督士の使命

長い人生の中では、何をやってもダメという時期があります。当然挫折感に苛まれて仕事をやめたいという気持ちが強くなります。そういう時には、あせらず計画のはるか先を見ながらコツコツと課題を解決していくことが大事です。自分も会社を辞めたいと考えた時期が3度ありましたが、異業種・他社の監督士仲間との交流が気分転換になりました。

また、人生を破滅させるような不真面目ではなく、ほどほどの不真面目さも逃げ場所を持つという意味で人生には必要だと思います。皆さん方もこれから

の長い会社生活の中で、それぞれ自身に合った気分転換の方策を持つことをお勧めいたします。仕事を進める上で、使命感を持ちつつ目標を持つことは必要なことです。与えられた仕事を黙々とやって黙々と帰る、こんな寂しい人生はつまらないと思います。目標を持つことによって人間は努力し、達成感を味わい、そのことが人生の充実感につながっていきます。また、達成できたことの喜びを皆で分かち合うことで、次への活力になります。

当社はバスの内装を業務としております。バス内装は手作りに近い作業形態ですが、最近では数万台／年 生産する乗用車と同じコスト管理を求められています。会社は黒字が絶対条件ですが、加えて品質の維持は最大の課題です。そうは言いながら不良品をチェックするために多数の検査員を配置したのでは、コスト競争に勝てません。良品を生産工程で作り込むことで、コスト競争に負けない体制ができます。

現場の第一線の皆さん方は、生産の各工程を見て何を改善すれば何秒速くなる、不具合が無くなるという視線を養っていただきたいものです。昨今の世情は一つの品質問題で企業が大きなダメージ（倒産も含め）を受けております。世界に君臨する大企業でも品質を経営の最重要課題と捉えており危機感を持って運営している現実を是非認識していただきたい。

### 4. さいごに

当社は乗り物用座席のトップメーカーとして創立以来直接お客様が肌で触れ安心してご使用いただける商品づくりに努めてまいりました。しかし市場の要求は年々厳しいものになってきており、ますます高品質、ローコスト化に向けた改善が不可欠であります。

どうか、今日お集まりの皆さん方がこの養成講座での体験を人生の良き一ページとして記されることを祈念いたします。

※本稿は、5月25日（金）に岐阜市の長良川スポーツプラザで開催された、第41回岐阜県監督士養成講座開講式における、ご講演の概要（事務局文責）です。