

「操業 100 年を迎えて」

～紙製品分野を広げる特殊紙工場のパイオニア～



箕

取締役常務執行役員
中津工場長

越夫氏

王子特殊紙株式会社 中津工場

- 所在地：中津川市中津川 3465 - 1
- TEL：0573 - 66 - 1152
- FAX：0573 - 66 - 2412
- URL：http://www.ojisppecialtypaper.co.jp
- 業務内容：特殊紙、加工紙、ガラスペーパー、メタライズドフィルム、トランスフォーマーボード
- 従業員：418名
- 会社略歴：1906年 中央製紙創立、1908年 中央製紙中津工場として操業開始、1926年 樺太工業（合併）、1933年 王子製紙（王子製紙、樺太工業、富士製紙合併）、1949年 本州製紙（苫小牧製紙、本州製紙、十条製紙に分割）、1996年 王子製紙（合併）、2004年 10月 王子特殊紙
王子製紙の特殊紙事業本部とグループ会社で特殊紙を主に生産していた富士製紙が分割・統合、特殊紙のリーディングカンパニーとして発足

【特殊紙固有の性能を活かした製品の供給】

吉川社長：今年の4月に中津工場長にご就任されましたが、中津川の印象はいかがですか。

箕工場長：私は20年近く王子製紙苫小牧工場を主体にした北海道勤務でしたせいか、体が寒さ慣れしており暑さに苦労しております（笑）。しかし若い頃は短距離・幅跳びを中心にした競技をやっていましたので体力には自信があります。休日は馬籠・夕森公園・付知峡・可児のバラ公園などの近辺の名所に出かけております。

吉川社長：王子製紙グループ内での御社の役割及び事業概要についてお聞かせ下さい。

箕工場長：王子製紙の特殊紙事業とグループ会社で特殊紙を主に生産していた富士製紙が分割・統合し、特殊紙のリーディング会社として、王子特殊紙株式会社が2004年10月に発足しました。特殊紙の分野は比較的变化が早く、新製品開発・設備改善等に関し迅速で適格な判断・決断を求められるとの事から、規模が小さくスペシャリストを集めた会社の方が市場ニーズにマッチできるという考え方です。特殊紙には、性能・品質・ユーザー用途を広めるために特化した機能や性能が求められております。

王子製紙グループが培っている「ものづくり」の総合力を生かし、特殊紙の開発・独創性の高い新製品を開発すると共に、特殊紙固有の性能を活かした製品の供給によって、産業・生活・文化などの分野で存在価値を生み、「新技術・新製品・新サービス」を通して時代の求める快適な暮らしや自然環境に貢献したいと思っております。

現在中津工場では、大別して「紙ベースでの特殊紙・紙加工」「ガラス・フィルム・紙ベースでの電材化成品」を生産しております。特殊紙では、食品・医療品の包装・封筒の窓張等に使用されている半透明の紙、耐水紙・果実袋・滅菌紙・剥離紙用原紙などが特殊紙の主な製品です。紙加工製品にはセパレート紙（粘着加工後各種ラベル、シール用台紙）、アルミック（アルミ蒸着…ビール瓶ラベル）などがあります。電材化成品には、ガラスペーパー（建材や電気絶縁用プリント基盤用途に使用されるガラス・セラミック繊維をベースとした湿式不織布等）、メタライズドフィルム（電化製品・エレクトロニクス・電気製品用コンデンサなどに使用されるアルミや亜鉛を蒸着したPP・PETフィルム）、トランスフォーマーボード（高圧・大容量変圧器内部の絶縁用に使用されるパルプシート成型品）などを生産しております。

【地域社会との共存共栄をテーマに】

吉川社長：中津川市での主要な工場である御社の事業展開の動向は、雇用も含めて地域社会に大きく影響しますが、今後の展開についてお聞かせ下さい。

箕工場長：原材料価格の高騰などに見られるように、企業を取り巻く環境が大きく変わってきております。収益力の低下をどう防ぐか、企業間の収益力格差の拡大にどう対応するか、他工場も含めた生産体制の構築などが当面の事業課題となっております。拡大を期待できる品種への経営資源をどう投入していくか、加えて撤退・収益改善も含めて不採算品種にどう対応するかということです。具体的には安全最優先を前提に、利益率10%を目指す『中津チャレンジ10』を推進しており、コスト低減の継続、斬新な提案／改善活動、新記録達成表彰などを行っております。

また、工場内の特徴ある製造5部門は材料・製品・生産技術が多岐にわたっておりますが、工場内の研究技術室では工場内異業種の情報を活かし、全部門の品質や生産技術の改良から新製品、新技術の研究開発に取り組んでいます。

吉川社長：来年は工場操業100周年と聞いております。御社の歴史を多くの中津川市民に知ってもらうためにも、この機会は大切ではないでしょうか。

箕工場長：王子グループは、日本で初めて本格的な近代産業として1873年に製紙業を開始しました。創業者である洪沢栄一の言葉「論語と算盤」、すなわち道徳と経済の合一、倫理と利益の両立という理念を受け継ぎ、事業遂行の基本的精神を表現するものとして、「環境と文化への貢献」「革新とスピード」「世界からの信頼」を企業理念としております。この理念を基盤として地域に根ざした工場運営は当然のことであり、当社のみならず王子グループの理解のためにも100周年には趣旨に合ったイベントを行いたいと考えております。

当工場の記録によりますと、創業者である洪沢栄一に地元有力者3名が工場誘致の陳情を行い、1906年に中央製紙創立となっております。1908年の操業以来、統廃合等幾多の変遷はありましたが、今日まで操業を続けられたのは雇用も含めて地域との相互信頼による所が大きいと思います。

ただ、地場産業で長期間経営を続けておられる企業が多い中で、当社のように全国規模の企業の場合、数年で代表者（工場長）が変わるため、地域の皆さん方と馴染みにくいきらいはあります。ちなみにこの100年で私は25代目の工場長ですので平均4年ということになります。

【自ら学ぶ風土の醸成】

吉川社長：次に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。

箕工場長：王子製紙グループでは、企業行動憲章を制定しておりますが、トップ以下全社員がこの憲章に則って行動する意識を共有しなければなりません。

行動憲章は、①法令の遵守 ②環境との調和—リサイクル運動の推進 ③有用で安全な製品、サービスの提供—お客様の満足と信頼 ④社会とのコミュニケーション—お客様・株主・地域の方々など全ての関係者との信頼関係を構築 ⑤社会貢献活動への参画 ⑥国際社会との共生 ⑦ものづくりを通じての貢献 ⑧従業員満足の実現 の8項目です。

この企業行動憲章をベースとして、全社員に会社の現状、世の中の動向を理解してもらい、一人一人が同じ目標に向



代表取締役社長
吉川英輝氏

◇聞き手 株式会社吉川工務店

かってベクトルを合わせることを前提に、全グループを対象に以下の方策を実施しております。

- ①費用の大半を会社が負担し、通信教育から自らが科目を選択し研修することから自ら学ぶ風土を育成する。
- ②管理職・上級職・中堅社員・若年層別に会社・工場のおかれている状況認識、安全意識の向上を図ること、また操業技術・知識の向上、技術の伝承、OJTを中心にした安全教育による製造部門の現場力向上、さらにグループ一体感を醸成するための交流研修等の階層別教育を実施する。
- ③海外実務研修、語学研修、中国関連教育、社外留学・派遣などによりグローバル社会へ対応できる人材を育成する。
- ④経営幹部育成研修による将来の経営者層の育成を図る。

当工場の場合、8年間新人を採用していないことから来る、技術伝承の不安・将来の管理職不足等々の課題を抱えておりますが、社員のグレードアップによって課題を解消できると思います。

吉川社長：最後に岐阜県経営者協会について、今後期待することがございましたらお聞かせ下さい。

箕工場長：企業を取り巻く環境がいかに変化しようとも、経営者自らが率先して社会的責任（CSR）を果たすことが、今まさに求められています。自覚を促すためにも、経営者が学べる機会を提供していただくことを期待します。また、コンプライアンス（法令遵守）をしっかりと行う（環境、薬品、原材料）ための提言も行っていたいただきたいと思っております。経済・政治・国際情勢などについての著名人の講演企画も増やしていただきたいと思っております。

これからの労働力不足に対する人材育成、地域経済への貢献等、「人」の問題に軸足を置いた活動の更なる展開を期待します。

吉川社長：本日は大変貴重なお話を頂き、有難うございました。

【岐阜県の地域別最賃 685 円で結審】

岐阜地方最低賃金審議会で審議されてきた、平成 19 年度の岐阜県地域別最低賃金が、前年より 10 円引き上げ（1.48%増）の 685 円で結審し、岐阜労働局長に答申されました。

今年度の中央最低賃金審議会答申では、A ランクが 19 円、B ランクが 14 円、C ランクが 9～10 円、D ランクが 6～7 円、それぞれ増額が目安として示されました。（各都道府県を経済状況等の指標によりランク付けして目安額を決定。愛知県は A、三重県は B、岐阜県は C ランク）

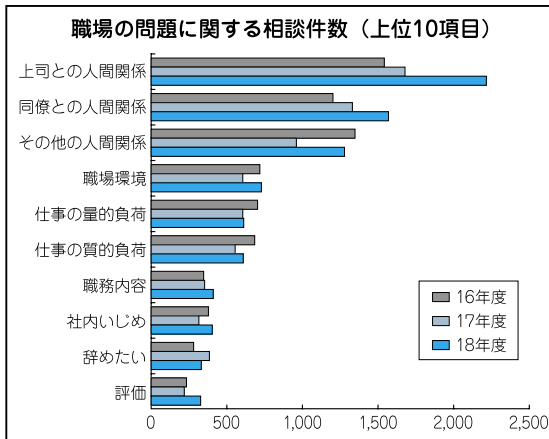
最低賃金が適用されるのは県内の約 8 万事業所で、労働者数は約 72 万 4 千人。平成 19 年 10 月 19 日から新しい地域別最低賃金が適用されます。

【「勤労者心の電話相談」に 2 万件 前年度比 21.9%増】

独立行政法人労働者健康福祉機構は、平成 18 年 4 月から平成 19 年 3 月までの 1 年間に、全国 20 の労災病院併設の勤労者予防医療センター及び勤労者予防医療部で実施した、「勤労者心の電話相談」に寄せられた相談件数や相談内容を取りまとめました。

それによると勤労者及びその家族等からの相談件数は 2 万 3,385 件で前年度比 21.9%（4,207 件）増加していたことが分かりました。

相談内容を見ると、職場の問題では「上司との人間関係」に関する相談が最も多く（2,228 件）、次いで「同僚との人間関係」（1,526 件）、「その他の職場における人間関係」（1,289 件）となっており、職場における人間関係についての相談が多くなっています。



資料出所：独立行政法人労働者健康福祉機構「勤労者心の電話相談」

【10月1日～7日は「全国労働衛生週間」です】

全国労働衛生週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚し、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康の確保と快適な職場環境の形成を図ることを目的として、昭和 25 年から実施されており、本年で第 58 回を迎えます。毎年 9 月 1 日～30 日までを準備期間とし、10 月 1 日～7 日までを本週間として実施されます。本年は、

「**こころにゆとり からだに余裕
みんなでつくる 健康職場**」

をスローガンとし、事業場における労働衛生意識の高揚と自主的労働衛生管理活動の推進を求めています。

【中小企業労働時間適正化 促進助成金の創設について】

働き方の見直しにより、長時間労働の是正に積極的に取り組む中小事業主の方々の支援するため、「中小企業労働時間適正化促進助成金」が創設されましたので是非ご活用下さい。

本助成金は、特別条項付き時間外労働協定を締結している中小事業主であって、次のイからハまでの事項を盛り込んだ「働き方改革プラン」（実施期間 1 年間）を作成し、都道府県労働局長の認定を受け、これを実施した方に 100 万円を支給するものです。

イ 次のいずれかの措置

- ①特別条項付き時間外労働協定の対象労働者を半分以上減少させること
- ②割増賃金率を自主的に引き上げること（限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を 35%以上に、又は、月 80 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を 50%以上に引き上げること）

ロ 次のいずれかの措置

- ①年次有給休暇の取得促進
- ②休日労働の削減
- ③ノー残業デー等の設定

ハ 次のいずれかの措置

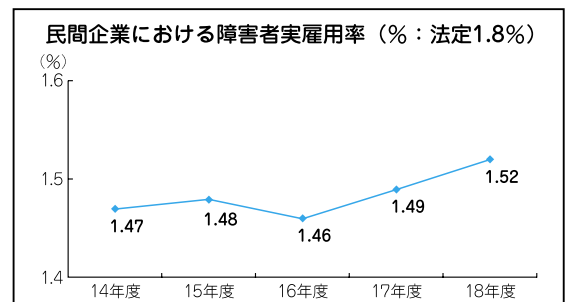
- ①業務の省力化に資する設備投資等の実施（300 万円以上のものに限る）
- ②新たな常用労働者の雇入れ

本助成金の詳細については、岐阜労働局労働基準部監督課（058-245-8102）へお問合せ下さい。

【障害者の職業紹介 06 年度 13.1%増】

厚生労働省が発表した「平成 18 年度における障害者の職業紹介状況」によると、ハローワークにおける障害者の就職件数は、対前年度比 13.1%増の 43,987 件と、初めて 4 万件を超え、過去最高の就職件数となりました。就職件数の伸び率では、精神障害者が 44.5%増と、知的障害者の 12.7%増、身体障害者の 6.9%増を大きく上回っています。

また、平成 18 年 6 月 1 日現在の、民間企業における障害者の法定雇用率（1.8%）達成状況をみると、法定雇用率達成企業は 43.4%、実雇用率は 1.52%となっています。岐阜県については実雇用率 1.57%（対前年比 0.06 ポイント増）、法定雇用率達成企業は 52.4%（同 3.6 ポイント増）となっています。



資料出所：厚生労働省「平成 18 年 6 月 1 日現在における障害者の雇用状況」

【中途採用予定数 4.4%増加】

リクルートワークス研究所「中途採用調査2007」によると、2007年度の中途採用計画を立てている企業は47.0%で、07年度の中途採用予定数は、対前年伸び率+4.4%となっていることが分かりました。従業員規模別の中途採用予定数は、企業規模で大きな差がみられ、300人を境に従業員300人以上では増加傾向、300人未満では減少傾向となっています。

業種別の中途採用予定数の対前年伸び率は、業種ごとにばらつきがみられました。最も大幅なプラスであったのは、不動産業(+31.7%)で、次いで運輸業(+18.5%)、建設業(+14.3%)、飲食店・宿泊業(+13.8%)となっています。一方で、機械以外の製造業(-11.4%)では、伸び率は大幅なマイナスとなりました。

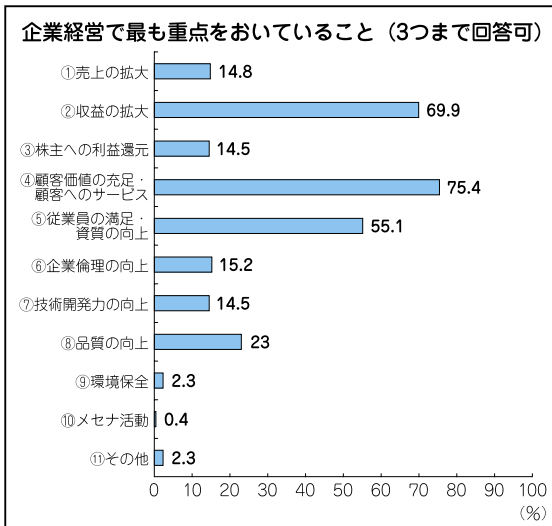
<1社あたりの中途採用予定数>

従業員数	回答企業数	伸び率
全 体	2,044	4.4%
5 ~ 99人	305	-13.9%
100~299人	445	-10.7%
300~999人	708	8.0%
1,000~4,999人	485	3.0%
5,000人以上	101	8.2%

資料出所：ワークス中途採用調査2007
株式会社リクルートワークス研究所 <http://www.works-i.com>

【経営者の7割「法令遵守超える取り組み目指す」】

助社会経済生産性本部が実施した「経営者の志と倫理に関する実態調査」によると、7割を超える経営者が企業倫理の基本的な考え方において、「法令遵守を超えたレベルの高い取り組みを目指す」と回答していることが分かりました。また、経営者が企業経営で重点を置いているものについて聞いたところ、「顧客価値の充足、顧客へのサービス」(75.4%)、「収益の向上」(69.9%)、「従業員の満足、資質の向上」(55.1%)が上位を占めました。



資料出所：財団法人 社会経済生産性本部「経営者の志と倫理実態調査」

労働行政リーダー ヘッドライン

転職後の賃金、「増加した」は約4割

06年9月1日現在で、転職者のいる事業所割合は71.7%。転職後の賃金について、「増加した」(38.9%)、「減少した」(37.0%)、「変わらない」(23.7%)。

厚生労働省「平成18年転職者実態調査結果の概況」より

クールビズ実践 46%

夏を軽装で過ごす「クールビズ」を「実践している」と答えた人は全体の46.6%で、2年前の調査(30.9%)より15ポイント以上増えた。

内閣府「クール・ビズに関する特別世論調査」より

岐阜県の総人口 前年比で1,281人減少

7月1日時点の岐阜県の総人口は210万2,097人で、前月と比べると146人減少。前年同月と比べると1,281人の減少。

仕事と育児両立のしやすさ「職場改善」は2割

子育てしながら働く女性のいる職場の男女1,510人に「この2年で仕事と育児の両立はしやすくなったか」を調査したところ、「よくなった」「ややよくなった」は合計22.1%にすぎず、「変わらない」(65.9%)を大きく下回った。

「日本経済新聞」調査

お知らせ

「次世代育成支援対策セミナー」を開催します

当協会などが主催で、今後積極的に仕事と家庭の両立支援に取り組もうと考えている企業の管理者を対象として、下記のセミナーを開催します。

日 時：平成19年10月22日(月) 13:00~15:20
会 場：岐阜グランドホテル 2階「孔雀の間」

お問合せ：(社)岐阜県経営者協会
TEL：058-266-1151

(詳しくは本誌14ページ「セミナー案内」をご覧ください)

10月1日から外国人雇用状況報告制度が新しくなります

平成19年10月1日から、すべての事業主の方には、外国人労働者(特別永住者を除く)の雇用または離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、雇用保険の資格取得・喪失の届出の際にハローワークへ届け出ることが義務付けられます。

就労時間が短い等で、雇用保険被保険者資格を有しない外国人についても、雇用または離職の日の属する月の翌月末までに報告が必要です。

平成19年10月1日時点で既に雇用されている外国人労働者については施行後1年の間(平成20年10月1日まで)に提出してください。

(※報告を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金が課せられます。)

お問合せ先：岐阜労働局職業対策課(058-263-5563)

又は最寄りのハローワーク

第41回岐阜県監督士養成講座が終了

～ 61名の新監督士が誕生～

岐阜県監督士養成講座が、8月3日(金)の第13講をもって終了しました。当講座は今回で41回を数え、2,000人を超える、優れた「岐阜県監督士」を育成してきました。

今回は、25社から製造現場における職場のリーダー61名が、新たに「監督士」として認定されました。



▲ 小川信也認定委員長より修了証が授与される

5月25日(金)に始まった講座は、約2カ月半にわたり、合計13講のカリキュラムが実施されました。監督士として身につけるべき知識を座学で学び、さらに合宿研修3回、工場見学・実習を実施しました。講師は企業経営者、岐阜県経営者協会の登録講師が務めました。

全過程を終了された参加者の皆さんにおかれましては、今後、各職場に戻られ活躍いただけるものと期待しております。

工場見学 (リスパック(株))、工場実習 (新興機械(株)、(株)オイダ製作所)

6月15日(金)第6講では、リスパック(株)において工場見学を実施しました。同社は食品容器、物流コンテナやパレットなど、食品包材と流通資材の総合メーカーです。普段目にすることが出来ない他社の工場視察は、貴重な経験となりました。

7月13日(金)第10講では、A班新興機械(株)、B班(株)オイダ製作所に分かれ、工場実習を行いました。製造現場を視察した後、改善提案をまとめ、発表が行われました。他社の改善点を指摘することは、同時に自社の職場におきかえ問い直す機会となり、大変有意義な視察となりました。



▲ (株)オイダ製作所での工場実習の様様

3回の宿泊合宿を実施

6月8日(金)・22日(金)、7月13日(金)の3回にわたり、各グループに分かれ、テーマについて討議を行う、宿泊合宿を実施しました(場所はいずれも長良川スポーツプラザ)。

異業種の方との討議、意見交換を通して視野を広げ、他社との交流を深めることが出来ました。

皆さんには今後も継続して情報交換をしていただき、第41期生の人脈を大きな財産として育てて頂きたいと思っております。



企業経営者、当協会登録講師による講義

5月25日(金)の「第1講 監督士の使命」(講師:天龍工業(株) 執行役員 富山工場長 脇原誠一氏)に始まり、8月3日(金)「第13講 監督士に期待すること」では、当講座の認定委員長である太平洋工業(株) 代表取締役社長 小川信也氏の講演で締めくくられました。その他、「労務管理」「品質管理」「OJTのすすめ方」「コストダウン」など、盛りだくさんのカリキュラムが実施されました。



▲ 第8講「OJTのすすめ方」(堤卓雄講師)

岐阜県監督士養成講座を受講して ～受講生の声より一部抜粋～

- ・全ての基本及び中心は「人」である。どの講義を受けても共通して述べられていた。今後人材育成をどうすべきなのかのヒントが与えられた。
- ・他業種、年齢の違う方との交流を持つことが出来、大きな財産となった。
- ・工場見学は、通常視察できないところであるが、貴重な経験をすることができた。
- ・品質管理やコストダウンの講義では、座学のみではなく、実習を取り入れた参加型の講義であるとさらに理解が深まるのではないか。
- ・講師の方の経験談が何よりの自分のスキルアップ、課題発見になった。

「監督士」認定者(順不同、敬称略)

鍋屋バイテック会社(大西広敏・山田武彦・今井貴仁)、岐セン(株)(鉾之原和久・西垣英司)、(株)牧谷局紙(太田征二)、イビデン(株)(三輪和直・澤昌信・堀田一・岡田成正・山崎克実)、太平洋工業(株)(山田邦雄・安福和宏・長谷川哲夫・窪田篤秀)、杉浦紙工(株)(小川博之)、大福製紙(株)(西田武弘・市原昭・岡田宣文)、日本耐酸壘工業(株)(長澤祐志・新徳朋之)、岐阜精機工業(株)(中村公治・武藤博昼・小芝光・飛田康幸・白川巨樹・渡邊歩)、三菱日立ホームエレベーター(株)(持田英知・梶田康博)、三菱テクニカ(株)(三尾剛敏・佐々木聡)、森松工業(株)(赤堀博和・川島宏美・三輪政樹・石原慎治)、(株)トコロ(藤田晋弘・西野洋一)、(株)三栄水栓製作所(中村真也・長田竜二・西尾宏明)、河合石灰工業(株)(藤原広靖・戸田輝房・渋谷敏博)、カイインダストリーズ(株)(塚原健司・高井隆志)、岐阜プラスチック工業(株)(大堀泰章・清水隆明)、(株)カトーメテック(小野裕司)、朝日興業(株)(伊藤哲夫・平野伸治)、高砂工業(株)(後藤太・寺村幸夫)、リスパック(株)(仙石聖泰・秋田泰之)、新興機械(株)(坂井田成人・吉田正之)、岐阜車体工業(株)(松野修司・野田寿)、コーテック(株)(廣瀬一郎・辻川智司)、天龍工業(株)(上奥純昭)

以上 61 名

