

古紙原料の再生に未来への祈りを込めて、 新しい価値をつくり続ける

～世界に挑む高品位機能紙のトップサプライヤーを目指す～

家田
禮子
氏

代表取締役



長良製紙株式会社

【製造販売から加工能力を 持ち合わせた販売へ転換】

聞き手：御社の創業の歴史と転換期についてお聞かせください。

家田社長：1960年(昭和36年)に現会長である家田利一郎が穂積町(現瑞穂市)にて家庭紙の生産を始めたのが当社の始まりです。そのときは、トイレトペーパーを中心に生産をしていたのですが、10年ぐらいい経過したころ、このような製品は誰でもできるものではないのだろうかと思えるようになりました。私達の製品は良い古紙(原料)を使っているからといって特別高く売れるものでもありませんでしたし、色をつけたり、柄を入れたりしても同じことだったでしょう。競争の中で価値観を見出しにくい商品だと思ったのです。ちょうどその頃、大手硝子メーカーの日本板硝子(株)で建材用のガラスに対して大きなクレームが出たのです。ガラスとガラスの間に合紙(あいし)というクッション用の紙を挟み込むのですが、使用した合紙に含まれる樹脂などの不純物がガラスに転移付着するということが相次いだのです。当時は原因がよくわかりませんでした。紙でなくともクッション性があれば、ワラでも良いという時代でしたのでクッション材として紙を使うということは新しい発想だったのです。そのような経緯の中でガラスの表面が汚れない合紙の開発に日本板硝子さんと共同で乗り出したのです。研究開発にはとても苦労しましたが、開発した製品は大変気に入ってもらえることができ、その結果、日本板硝子さんのガラス合紙は全て当社の製品を使用していただけという契約を結ぶことができたのです。今考えると、この時の事業転換が無ければ、現在の長良製紙は無かったでしょう。

聞き手：近年、新会社を設立される等、他の事業へも進出されたようですが、詳しくお聞かせ願えますか。

家田社長：従来の再生合紙だけを生産するメーカーで終わるのか、今までよりも一歩踏み出して新しい時流に乗れる合紙メーカーになるのかを考えた結果、アテネ・ペーパーサプライという会社を設立することにしました。液晶テレビなどのハイテクガラスに使う高品質なガラス合紙をカッティングする事業を始めたのです。ハイテクなクリーンルームを持つ工場自体をセールスポイントとし、従来の断裁屋さんというイメージを刷新しました。高品質なガラス合紙の価格は、再生紙の合紙と比べてキロ当たり4倍にもなるものです。そこで、新しいガラス合紙については他社に生産を依頼し、アテネ・ペーパーサプライではお客様の要望に応じたカッティングを行うことにしたのです。それは、いままでの製造販売という形態から、加工能力を持ち合わせた販売を目指すというものでした。通常の商社なら商品を仕入れて、それをお客様に販売するということだけですが、当社では、それに加えてハイレベルなカッティングもできるという強みを出すことができます。付加価値をつけて販売することに着目し

- 住所：瑞穂市生津 980 番地
- TEL：058-327-2220
- FAX：058-327-6603
- URL：<http://www.glass-aiishi.co.jp>
- 事業内容：硝子合紙の製造販売
- 従業員：40名
- 会社略歴：
 - 1960年 大門製紙株式会社を設立し、家庭紙の生産を開始
 - 1971年 長良製紙株式会社に社名変更し、硝子合紙の専攻に転換
 - 1975年 88インチ(2,235mm)長網ヤンキー抄紙機の設備を完成
 - 1982年 日新製鋼株式会社との合弁事業として周南紙業株式会社を設立
 - 1986年 HDKシステムDIP設備を完成
 - 1998年 Asia Kendy Co.,Ltdと合弁事業としてBangkokにAsia Nagara Co.,Ltdを設立
 - 2000年 N-1塗工機の設置
 - 2001年 ISO9001(1994版)認証登録
 - 2002年 ISO9001(2000版)移行
 - 2004年 ISO14001(1996版)認証登録
 - 2004年 (株)アテネ・ペーパーサプライを設立
 - 2006年 ISO14001(2004年版)移行
 - 2006年 DIP設備を更新
 - 2007年 東京オフィス開設
 - 2010年 ISO9001(2008版)移行

たわけです。現在製紙業界は、全体的に余剰感がある状況です。当社では、普通の商社ではできない高度な加工能力を持ったメーカーとして差別化を図っています。

【加工販売で売り上げUP】

聞き手：社内の経営で特に重視されているのは何でしょうか。

家田社長：経営にとっては全てのことが重要ですが、特に重視しているのは、10年ほど前に取得した品質ISOと環境ISOです。ISOはガラスメーカーとの関係を象徴するといっても過言ではないものです。どんなにガラスメーカーが自信を持って製造した高品質のガラスであっても、ガラス合紙が悪ければすべて台無しになってしまうからです。ガラスメーカーは高品質なガラスにふさわしい薄くて、不純物の付着しない合紙を求めています。そこに着目した当社は、加工と販売を引き受けましょうということで打って出たわけですが、売り上げも製造の部分だけですと年商10億円程度のもので、加工販売の部分では約30億円と当社の売り上げの大部分を占めるようになりました。この売上の支えになっているのがISOによる品質管理であり、それに基づく品質保証体制です。

聞き手：現在の業界はどのような状況でしょうか。

家田社長：建築用や車両用以外に家電業界の中でもガラス合紙が使われるようになって、厚さ2~3mmのガラスから1mm以下の極薄ガラスまで種類も使用用途も多様化してきました。ガラスの生産拠点多く海外へのシフトが加速し、海外でのガラス合紙の需要も多くなってきました。そのため長良製紙の合紙の売り上げも約半分は海外で、今後も海外への輸出のウエイトが増加するものと思われれます。ガラスの生産は海外に移っても、ガラスに挟む合紙は実績のある日本のものが求められているからで、開発途中の見慣れないローカル紙を使うよりも日本で実績のある合紙を使ったほうがガラスを購入されるお客様に安心感を与えることができるからです。

【小さい“けど”ではなく、 小さい“からこそ”できるもの】

聞き手：現在の事業で特に力を注がれていることはなんですか。

家田社長：これからの製品として中国のソーラーガラスに注目しています。中国ではエコタウンができつつあり、ここではソーラーガラスが大量に使われると思います。そのため当社では現在地元の大学と共同してソーラーガラスに最適な合紙の開発に取り組んでいる最中です。

今後は、長良製紙の登録商標である「きらり」ブランドの製品を規模が小さい“けど”ではなく、小さい“からこそ”できる競争力のある製品として広く世界に発信していきたいと思っています。そのためにはガラスメーカーさんのニーズにスピーディーに対応するためのP. D. C. Aのマネジメントサイクルを確実に回し、実行していくことが大切だと考えています。

【人の強みを発掘】

聞き手：人材育成や社内制度については、どのように取り組まれていますでしょうか。

家田社長：全社的と部門別に行う教育に内容を分けて取り組んでいます。全社的なものはセミナーに参加することや資格を取得することなど、井の中の蛙にならないように特に重視している教育です。部門別の教育では、一人一人につきスキル表を作成、そこで①やったことがない、②教えてもらえればできる、③一人のできる、④教えることができる、⑤緊急に対応できるという具体的な評価を行い、それに応じて上司がOJT指導をしています。積極的な人、そうでない人、物覚えの早い人、悪い人など様々な人がいますが、人にはそれぞれ強みというものがあります。そんな強みを引き出すことが重要です。管理者にはその強みの引き出し方を工夫するように言っています。人間には潜在的な能力があるのだということを前提に能力開発していくことが人材育成の要だと考えています。

また、当社では女性社員が多く活躍していますが、女性と男性の差は重いものが持てるか、持てないかの差ぐらいでほとんど変わらないのではないのでしょうか。女性の社会進出を企業として積極的に推進したいと考えており、特に子育て支援の制度を導入することで女性にとって働きやすい企業を目指しています。また、管理職の女性の比率を上げることによって、女性にとってもやりがいのある場を提供することも検討していきたいと考えています。

【「お母さん」から社長へ】

聞き手：社長をされる前は何をなさっていたのでしょうか。

家田社長：実は、会社経営者として仕事をするようになったのは25年位前のことですが、それ以前は主婦をしておりまして、どこにでもいるごく普通の「お母さん」でした。そんな中、会長との二人三脚で経営にあたることになり、3年前に社長業を引き継ぐことになりました。今後も「過去の延長線上には未来がない」という理念を掲げ、常に変化に対応できる企業にしたいと思っています。

聞き手：本日は、大変貴重なお時間をいただき誠に有難うございました。



代表取締役会長
若山 和正 氏

【聞き手】 日本印刷株式会社

【東日本大震災による被災者の雇入れ、再雇用などに対し訓練費の助成】

平成23年7月25日(月)厚生労働省は、東日本大震災による被災者を雇い入れたり、再雇用した中小企業事業主がその労働者に職業訓練を行う場合に訓練費を助成する制度を発表した。

成長分野等人材育成事業を拡充し、東日本大震災による被災者を新規雇用・再雇用した中小企業事業主が、その労働者に職業訓練を行う場合は、業種を問わず訓練費を助成するもので、詳細については下記のとおりである。

被災者を雇い入れたり、再雇用して職業訓練を行う 中小企業事業主のみなさまを応援します！

- 成長分野等人材育成支援事業を拡充し、東日本大震災による被災者を新規雇用・再雇用した中小企業事業主が、その労働者に職業訓練を行う場合は、業種を問わず訓練費を助成します。
- 労働者に仕事をさせながら訓練を行うOJTも助成対象になります。

支給対象事業主の主な要件

1. 雇用保険の適用事業主であること
2. 次の①または②に該当する中小企業事業主であること
 - ① 青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野の各県のうち、災害救助法適用地域(以下「特定被災地域」)に所在し、以前雇用していた労働者を再雇用し、以前とは異なる職種や職場環境の下で円滑に就業させるために、Off-JTのみ、またはOff-JTとOJTを組み合わせた職業訓練を行う事業主であること。
 - ② 新規に雇い入れた被災離職者等に、Off-JTのみ、またはOff-JTとOJTを組み合わせた職業訓練を行う事業主であること。

支給対象となる職業訓練計画・職業訓練コース

1. 新たに配属した職種・部門の業務に関する訓練であること
 2. 1コースの訓練時間が10時間以上であること
 3. 職業訓練計画の実施時間が原則1年であること
- ◆ OJTによる職業訓練を行う場合、以下の要件を満たすことが必要です。
- ① 対象労働者の職業訓練計画全体を通じて、少なくとも1コースにはOff-JTによる訓練が含まれていること
 - ② 専門的な知識、技能を有する指導員・講師により行われるものであること
 - ③ OJTによる職業訓練の時間数が、訓練計画全体の総時間数の9割以下であること

支給額

Off-JTについては事業主が負担した訓練費用を、OJTについては対象労働者1人につき1時間あたり600円を助成します。

(1コース当たりの上限は、合計20万円(※)) 1人当たり3コースまで

※大学院をOff-JTで利用した場合には、50万円を上限とします。

【平成23年3月大学卒業者の就職率 過去最低の91.0%】

平成23年7月1日(金)厚生労働省は、「平成22年度「大学等卒業予定者の就職状況調査」」を発表した。

平成23年4月1日現在の就職率は、大学91.0%(前年同期比0.8ポイント減)、短期大学(女子学生のみ)84.1%(同4.3ポイント減)、高等専門学校98.7%(同0.8ポイント減)となり、いずれも昨年を下回った。

尚、本発表は、東日本大震災の被災地の一部の大学生を除く状況を平成23年5月24日付けで暫定値として発表していたが、調査結果について、データの取得及び集計が出来上がったため、確定値として公表したものである。

■ 大学、短期大学及び高等専門学校の状況

区分	就職希望率	就職率	<参考> 前年度卒業学生の就職率 (平成22.4.1現在調査の結果)
大学	66.5%(▲0.3)	91.0%(▲0.8)	91.8%
うち	国公立	49.8%(▲3.0)	93.5%(▲1.0)
	私立	74.7%(1.0)	90.1%(▲0.7)
短期大学	74.8%(3.5)	84.1%(▲4.3)	88.4%
高等専門学校	56.3%(1.3)	98.7%(▲0.8)	99.5%
総計	66.5%(0.1)	90.7%(▲1.2)	91.9%

▲ 厚生労働省「平成22年度「大学等卒業者の就職状況調査」」より

労働行政リーダー ヘッドライン

【岐阜県 平成23年度高校卒業予定者 県内と県外の就職希望者がともに増加】

平成23年7月15日(金)、厚生労働省は「平成24年3月高校卒業予定者の求職動向について」を発表した。

これは、各高等学校の協力を得て平成24年3月高等学校卒業予定者の求職動向について、5月15日現在の状況を取りまとめたものである。学校又はハローワーク紹介による就職希望者の状況は、全国188,481人(前年同期比0.3%増)、岐阜県4,408人(同4.4%増)となっている。

また、県外就職希望率は、全国14.2%(同0.5ポイント減)、岐阜県16.9%(同0.9ポイント増)となっているが、被災三県においては、岩手県32.7%(同1.6ポイント減)、宮城県20.0%(同5.2ポイント増)、福島県23.4%(同6.3ポイント増)となり、岩手を除く二県において大幅に上昇する結果となっている。

■ 平成24年3月卒業予定者の就職希望者数及び 県外就職希望者の状況(東海3県)

都道府県	学校又はハローワーク紹介による就職希望者数			左記のうち 県外就職希望者の状況				
	平成23年度	平成22年度	増減	平成23年度		平成22年度		希望率の増減(ポイント)
				人数	希望率	人数	希望率	
岐阜	4,408	4,222	4.4%	747	16.9%	674	16.0%	0.9
愛知	11,574	11,442	1.2%	78	0.7%	89	0.8%	▲0.1
三重	4,303	4,380	▲1.8%	300	7.0%	424	9.7%	▲2.7
全国	188,481	187,863	0.3%	26,721	14.2%	27,535	14.7%	▲0.5

▲ 厚生労働省「平成24年3月高校卒業予定者の求職動向について」より

【岐阜労働局が今年度の最重点課題を発表】

岐阜労働局は、この度、平成23年度の同局行政運営方針及び最重点課題を発表した。

同局では運営方針を受けて、以下の内容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23年度 最重点課題

1 厳しい経済環境下における雇用・生活安定の確保

- ハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援対策
- 新卒者等に対する支援の推進
- 若年者、女性、高齢者、障害者等の就業実現

2 安心して働くことができる環境整備

- 労働関係法令の履行確保等
- 労働災害の防止、労働者の心身の健康確保
- 性差別のない多様な働き方の実現
- 仕事と生活の調和の実現

育児休業取得率 男女ともに低下

育児休業の取得率について女性83.7%(前年度調査比1.9ポイント減)、男性1.38%(同0.34ポイント減)とそれぞれ減少した。一方、育児休業終了後の復職割合については、女性92.1%(同3.4ポイント増)、男性99.7%(同1.0ポイント増)となり、それぞれ上昇した。

資料出所:厚生労働省「平成22年度雇用均等基本調査」結果概要より

福祉・介護職員の処遇 助成金導入後 平均1万5,208円増

平成21年10月から始まった「福祉・介護人材の処遇改善事業」助成金について、障害福祉サービス等従事者の処遇改善(給与改善)につながっているかどうか調査したところ、平成22年9月時点の常勤・非常勤の平均給与額は27万853円(前年同月比1万5,208円増)となった。

資料出所:厚生労働省「平成22年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査結果の概況」より

東日本大震災による新卒者の内定取り消し

大学や高校を卒業した新卒者のうち東日本大震災の影響について、採用内定取消し416人(121事業所)、入職時期繰下げ2,366人(266事業所)となった。一方、卒業後3年以内既卒者に対し、採用した事業主に奨励金を支給する制度については、奨励金対象者数14,844人、雇用開始者数652人となっている。

資料出所:厚生労働省「東日本大震災による新卒者の内定取り消し・入職時期繰下げなどの状況(6月30日現在)」より

5月の現金給与総額、前年比1.0%増

5月の現金給与総額は27万1,175円で前年と比べ1.0%増加した。総実労働時間は前年比0.4%減の139.0時間、所定外労働時間は9.4時間で前年比2.1%減少している。

資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査平成23年5月分統計表」より

雇用保険の基本手当日額 5年ぶりの引上げ

雇用保険の「基本手当日額」が8月1日から引き上げとなる。基本手当日額は平成18年以来5年ぶりの上昇となる。

【具体的な変更内容】

- (1) 基本手当日額の最低額の引上げ
1,600円 → 1,864円(+264円)
- (2) 基本手当日額の最高額の引上げ
基本手当日額の最高額は、年齢ごとに以下のようになります。
 - 60歳以上65歳未満
6,543円 → 6,777円 (+234円)
 - 45歳以上60歳未満
7,505円 → 7,890円 (+385円)
 - 30歳以上45歳未満
6,825円 → 7,170円 (+345円)
 - 30歳未満
6,145円 → 6,455円 (+310円)

その他、詳細内容については、下記をご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200001havj.html>

資料出所:厚生労働省「雇用保険の基本手当日額を5年ぶりに引き上げます」より

第45回岐阜県監督士養成講座を開催

～47名の新監督士が誕生～

平成23年5月13日(金)に開講した「第45回岐阜県監督士養成講座」が、7月16日(土)の閉講式をもって全日程を終了致しました。本講座は、「人格と技術を兼ね備えた人材育成」をモットーに、製造現場における職場リーダーを主な対象として毎年1回開催しています。グループ討議や演習訓練、工場実習など受講者が自ら参加して学ぶカリキュラムを中心に、更なるスキルアップを目指す講座内容としております。全10講終了後に、主な参加企業より選出された認定委員が各講の出席状況、講師のレポート評価、受講態度、工場実習改善案発表内容などを総合的に判断し、合格者には「岐阜県監督士」の認定書を授与しています。

今年度は、26社からご参加いただき、新たに47名が岐阜県監督士として認定されました。

今回新たに「岐阜県監督士」の仲間入りをされた皆様には、本講座で学ばれたことを活かしていただき、職場のリーダーとしてのご活躍されることを心から期待しております。



▲ 認定委員代表より一人ひとりに認定証が授与



▲ 最後に講師代表から修了者に対し激励の言葉が贈られた

■ 第45回 岐阜県監督士養成講座の主な内容

3回の合宿を実施

異業種間で交流を図り人間関係構築の場ともなるよう、合宿を3回組み入れました。業種や役職、年齢層等が違う者同士が同じグループになるよう編成することによって、それぞれがおかれている立場や境遇を認識し合いながら討議・演習を進めていただけたのではないのでしょうか。

普段知り合えない異業種の方々との交流は、今後の自分自身の大きな財産としてご活用していただけることでしょう。

工場実習(クラレプラスチック(株)伊吹工場、森松工業(株)本巣工場)

本講座の集大成として、7月15日(金)には2ヶ所に分かれて工場実習を実施しました。グループごとに実際の製造現場の人や物、設備のほか作業工程を観察し、その後合宿会場に戻って、夜遅くまでかかり見学した職場の改善案をまとめていただきました。

翌日の発表会ではムダ動作の削減による工数低減など、各グループの取り組みの成果を認定委員・講師が評価いたしました。



▲ グループで取り組むコーチング演習



▲ 改善案のグループ発表

「第45回岐阜県監督士養成講座」認定者(順不同、敬称略)

アイビー電子工業(株)(杉山正実)、イビデン(株)(門脇啓一、説田勝範)、イビデン物産(株)(安永隆幸)、カインダストリーズ(株)(桜井康弘、船戸隆司)、(株)カトメテック(田中隆司)、河合石灰工業(株)(久保田治、熊谷正幹、渡邊泰広)、岐セン(株)(安藤貴博、武井達也)、岐阜車体工業(株)(小川誠、山田義仁)、岐阜プラスチック工業(株)(長澤学、馬場浩)、コーテック(株)(柴田菊三)、新興機械(株)(永田拓也、丹羽泰彦)、(株)鈴木栄光堂(鈴木佑太郎)、大福製紙(株)(尾関友和、服部陽一)、太平洋工業(株)(高木亮仁、坂泰雄、古川暁、溝口智之)、高砂工業(株)(佐藤清次、瀧正和)、中部精工(株)(立川博文)、天龍ホールディングス(株)(八坂晋二)、(株)東和製作所(小澤孝広、川口正、長谷部和也)、日本耐酸壘工業(株)(高木智康、野原康弘)、ハビックス(株)(市山正宏、小倉靖史)、(株)丸栄創造(藤波基文)、(株)丸順(桑山勝司、森下善行)、三菱日立ホームエレベーター(株)(岩田英知)、森松工業(株)(高橋邦明、田中英明、美濃島孝師)、矢橋工業(株)(佐竹兼次)、リスパック(株)(青山竜也、河本圭一)



計47名

▲ 第45回監督士養成講座認定者

製造現場担当者だけでなく、管理・間接部門や非製造業の方も参加可能な 「職場リーダー養成研修」受講者募集中です

- グループ討議やケーススタディに重点を置く「受講者参加型」カリキュラムです。
- 今回は、コーチング実習によりリーダーシップ・対人共感性の向上を目指すと共に、企業経営ゲーム研修を組み入れ、大局観・行動力を養います。
- 2回の合宿を設け、受講者同士で異業種間の交流を図ります。

日 程	平成23年11月4日(金)～5日(土)	12月2日(金)～3日(土)
会 場	コパン各務原 (各務原市各務西町4-303-5)	長良川スポーツプラザ (岐阜市長良福光青襖2070-7)
対 象	おもに会員企業の主任・係長クラスの職場リーダーとその候補者(定員30人・先着順)	
参 加 費	教育会員企業 35,000円/人 一般会員企業 40,000円/人 賛助会員企業 60,000円/人 ※参加料にはテキスト代、合宿研修の宿泊費、食事代を含みます。	

※お申し込み・お問合せ先

岐阜県経営者協会事務局 担当:下條 TEL058-266-1151