

新しいモノづくりの社会の中で、 一貫したキーインダストリーとしての誇りと信頼。

～繊維ワールドの未来を拓く～



岐セン株式会社

代表取締役社長

後藤 勝則氏

- 住 所： 瑞穂市牛牧758
- T E L： 058-326-8123
- F A X： 058-326-8517
- U R L： <http://www.gisen.co.jp/>
- 事業内容： 合繊複合織物の染色整理加工、自動車内装用突板の染色加工
- 従業員数： 292名(準社員、パート社員含む)

■ 県内の染色業者が合併し創立

聞き手： 御社の歴史について教えてください。

後藤社長： 当社は、昭和18年(1943年)に戦時政策として岐阜県下の染色工場が集約され、創立した会社です。繊維業界が一番栄えた時期というのは創立から35年間ぐらいまでのことでしょう。繊維業界は斜陽産業となっていますが、縮小などを経て現在に至っています。現在の繊維業界というのは海外に頼る部分が多く、国内で事業を営んでいるのは非常に少なくなってきています。これから大きく右肩上がりに成長していくというのは非常に難しい状況です。当社は、日本で初めてスプレーヨンの防シワ加工を工業化したことにより、会社が発展したということもあり、当初はその技術を用い合繊メーカーとタイアップして海外に展開をしていました。

■ 技術の棚卸で自社の技術を整理

聞き手： 事業縮小の際にはご苦労もあったのではないのでしょうか。

後藤社長： 湾岸戦争や超円高、バブル崩壊など日本全体の景気が悪くなったときに当社も非常に大きな影響を受けました。その時に国内の企業をどうするのかを真剣に考え、創業以来岐阜市の本荘にあった本社を縮小する時が当社の今後を左右する大きなポイントであったのではないかと

考えています。その時もう一つ事業を継続していくために行ったのが、もう一度岐センの持っている技術を見つめ直してみるということでした。技術の棚卸といえるほど自社の持っている技術について改めて考え直し、会社として継続するために保持すべき技術の継承ができたということが現在に至っている理由なのではないかと思っています。この時の苦勞が現在においても非常に身を結んでいると考えているため、技術の見直しについては現在でも継続的に行っております。ただ繊維というものは市況の変化が激しく、流行に我々の技術をどのように反映させていくかも常に考えていかなければなりません。

■ 既存の染色業に加え、 バイオマス発電事業に着手

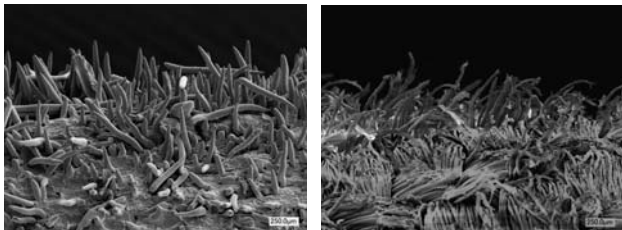
聞き手： 現在はどうのような事業に取り組まれているのでしょうか。

後藤社長： 一番我々が得意にしているのは、婦人服の高付加価値ゾーンとなる化合繊です。ポリエステル100%というのではなくその中に綿や麻が入ったものを加工して機能性を付与して商品を提供するというもので事業の1つの柱となっています。もう一つが建設業などで使用されるワーキングウェアや銀行員などが使用するビジネスユニフォームです。それともう一つ新たに取り組んでいるのが木材の染色に今まで培った繊維の染色技術を利用して自動車のイン

テリアパネルなどに使用されるものです。また、染色技術自体は合繊メーカーや商社から生地が入ってきて、我々はそれを染色するというものであります。いわゆる受注型の事業形態です。それを脱却するために生地を自ら仕入れて加工して販売するというのも自販事業として2年前から取り組み始めています。

また従来と全く異なる事業として取り組んでいるのが、バイオマスの発電事業です。昨年の12月末から営業を行っており、岐阜県の森林育成事業の一環として取り組み始めています。岐阜県では中津川や郡上八幡に企業を誘致して建材として使用できるものはそちらの企業で使われています。しかし、木の根っこなどの建材に使えないものはどうするのかという話になったときに、我々もたまたまバイオマスのボイラーを染色で使用していたことや送電線が工場から非常に近く、変電所からすぐに送電できる環境が元々からあったこともあり事業を行うことになったのです。間伐材という不要な木材を処理することによって必要な木が育っていく、それは防災にもつながることで岐阜県の林業の活性化も含んだ一気通貫で取り組んでいます。1時間に6250kw発電しています。発電工場でも使用するので売電できる量としては5,500kwhという規模で事業を行っています。

ナノ起毛加工【コモベスカ加工】



白桃表面の電子顕微鏡写真

コモベスカ加工品の電子顕微鏡写真

※【コモベスカ加工】＝布帛の表面を白桃の表面の様にナノ起毛を施す特殊加工商品です。

■ 企業のブランド力向上で知名度向上

聞き手: 人材育成について取り組んでいることはありますか。

後藤社長: 教育の前に人材の確保が第一ですが、非常に厳しいのが現状です。そこで我々の企業イメージやブランド力をもう一度高めて、様々な機会岐センという会社はこんなことをやっているのだということを積極的に発信しています。それは採用面だけでなく本業の受注にも繋がることだと考え取り組んでいます。

人材育成は、言葉ではOJTでやっていこうと取り組んでいますが一から全て教育していくというのは少ない人数の中では大変です。そこで当社では資格取得を奨励してい

ます。それは、繊維だけでなく、電気やボイラーなど種類は問いません。繊維業界には繊維全般を学ばないと取得できない一番身近な資格として繊維製品品質管理士を積極的に取得することに力を入れています。その上で当社の職種にはボイラーに携わるものもいれば電気関係の仕事に携わる者など様々いますのでそれぞれに取得を促しており、取得したことが本人の自信やモチベーションアップにも繋がっていると思っています。

■ 一から技術を会得し直し、新たな技術発見に結び付ける

聞き手: 特殊な技術を多くお持ちになるようにお見受けしますが、技術の継承についてはどのように取り組まれていますか。

後藤社長: 技術をどのように若い世代に引き継いでいくかは様々な技術を保有する当社にとっては永遠の課題です。しかし、最近は発想を変えて、あえて捨ててしまっている技術も多々あります。継承できなかった技術といった方が正確かもしれないですね。繊維業界というものは不思議なもので消費者の趣向というのが数年おきにスパイラルしています。それは5年ぐらいのものから10年ぐらいのものまでスパンとなる期間は様々です。せっかく開発した技術なら後世に引き継ぐべきという考え方もあるかもしれませんが、いったんゼロにして新しくその時代にあった技術として開発していくということも重要なのではないのでしょうか。たしかに消費者の趣向はある程度の周期で再度やってきますが、その時代における新しい技術の登場によって昔は手掛けることのできなかった新たな発見もあるからです。これは昔のものを継続的に継承していくだけでは発見できないこともあります。これはこれでやり方として今の流儀にそった技術開発に貢献できていると思います。

聞き手 一般社団法人 岐阜県経営者協会 広報部会委員
株式会社市川工務店
代表取締役副社長 **服部 信夫氏**

【表紙写真】

ハイテク染色加工(岐セン株)

岐セン(株)における特殊加工技術の展示会での出展風景
①アラミド繊維の染色加工技術(多色展開の製造特許取得)
②突板の染色加工技術と各種製品
本年も、10月6日~12月26日までマテリアルコネクション 東京(南青山)で出展。
皆様の来場と用途開発でのご提案をお待ちしておりますことです。

【県内高校生の求人数 前年比約2割増】

平成28年3月に県内高校を卒業する生徒について、平成27年7月末現在の求人・求職の状況がまとめられた。

県内における高校新卒者の求人数は6,739人(前年同期比19.8%増)、求職者数は4,480人(同0.4%増)[内訳:男子2,709人、女子1,771人]、求人倍率は1.50倍(同0.24ポイント増)となった。

一方全国では、求人数は約28万6千人(前年同期比19.9%増)、求職者数は約18万6千人(同0.2%減)[内訳:男子約10万9千人、女子約7万7千人]となった。

求人倍率は1.54倍(同0.26ポイント増)となり、平成23年以降5年連続で増加となっている。

■ 中部三県の高校新卒者求人・求職状況

(平成27年7月末現在)

	求人数 (人)	前年比 (%)	求職者数 (人)	前年比 (%)	求人倍率 (倍)	前年差 (ポイント)
岐阜	6,739	19.8	4,480	0.4	1.50	0.24
愛知	26,370	20.2	11,744	2.4	2.25	0.34
三重	5,382	16.7	4,100	-3.3	1.31	0.22

(注)求職者数とは、学校又は公共職業安定所の紹介を希望する者のみの数である

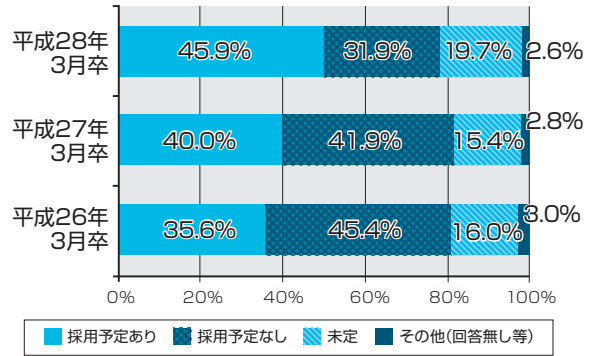
資料出所:厚生労働省「平成27年度「高校・中学新卒者の求人・求職状況」取りまとめ」

【大学生等の採用予定がある中小企業 昨年より増加】

平成28年3月卒の大学生などに対する求人見込みについての調査結果がまとめられた。(調査は平成27年6月1日から7月31日にかけて、各ハローワーク管轄内の概ね1,000人以下の31,592事業所を対象に実施)

調査事業所の中で来春卒業予定の大学生等の採用予定があると回答した事業所は14,495事業所で全体の45.9%(前年度40.0%)。うち昨年より多い人数を採用する予定とした事業所は6,834事業所となった。

■ 採用予定の有無



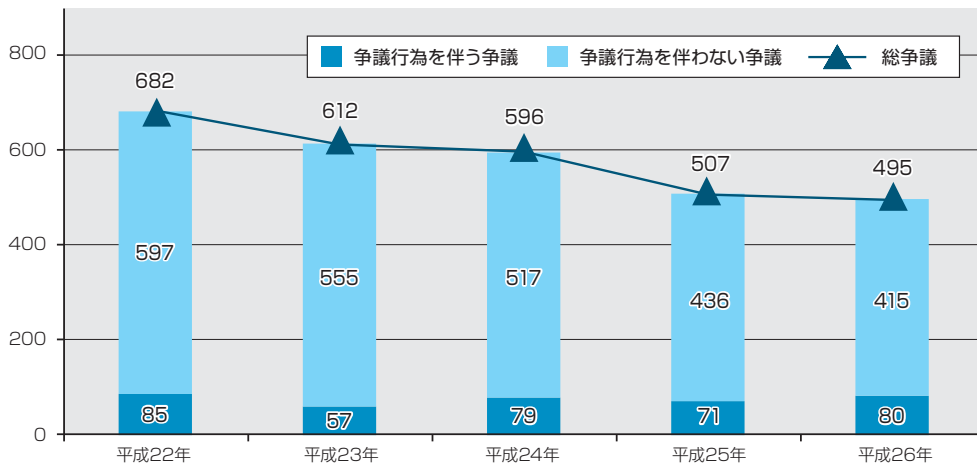
資料出所:厚生労働省「平成28年3月卒業予定大学生等への中堅・中小企業の求人見込み」

【労働争議の件数 過去最少を更新】

平成26年の総争議件数は495件(前年比12件減)で5年連続の減少となり、比較可能な昭和32年以降、最も少なくなった。

争議の際の主な要求事項(複数回答)は、「賃金」に関するものが257件(同29件増)で最も多く、次いで「経営・雇用・人事」に関するものが157件(同16件減)、「組合保障及び労働協約」に関するもの156件(同11件増)となっている。

■ 労働争議の種類別件数の推移



争議行為を伴う争議 = ストライキなどの争議行為が現実には発生したもの

争議行為を伴わない争議 = 争議行為を伴わないが解決のため労働委員会等第三者が関与したもの

資料出所:厚生労働省「平成26年「労働争議統計調査」の結果」

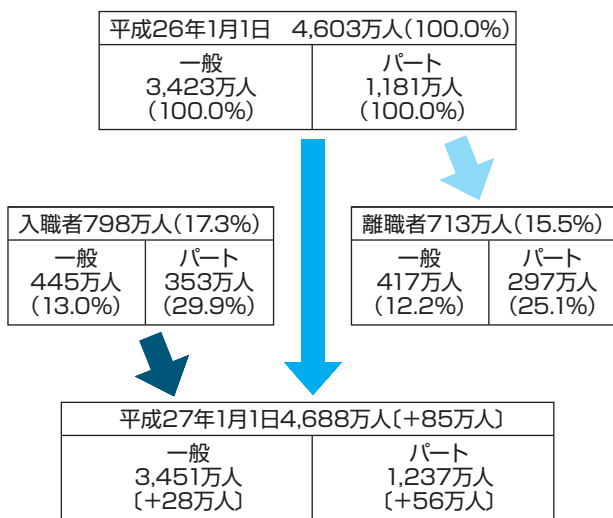
【雇用動向調査 2年連続の入職超過】

平成26年1年間の入職者数は798万人、離職者数は713万人となった。この結果、常用労働者数は、事業所の新設や閉鎖等の影響を除き差引85万人の増加となった。

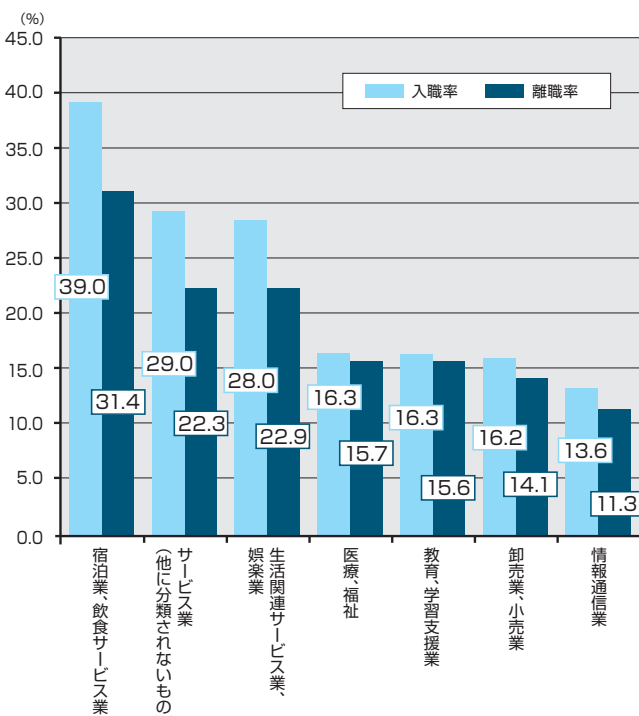
産業別の入職率は、宿泊業、飲食サービス業39.0%、サービス業(他に分類されないもの)29.0%、生活関連サービス業、娯楽業28.0%、離職率は、宿泊業、飲食サービス業31.4%、次いで生活関連サービス業、娯楽業22.9%、サービス業(他に分類されないもの)22.3%の順に高かった。

入職超過率は、宿泊業、飲食サービス業が7.6ポイント、サービス業(他に分類されないもの)が6.7ポイントと高い一方で、製造業が1.0ポイント減、複合サービス事業が0.8ポイント減と離職超過となった。

■ 平成26年の常用労働者の動き



■ 産業別入職率・離職率



資料出所:厚生労働省「平成26年『雇用動向調査』」

労働行政レーダー ヘッドライン

半数以上の企業で人手が不足

人員の過不足状況について、2,625社のうち1,319社(50.2%)が「不足している」と回答。求める人材(複数回答)については、「一定のキャリアを積んだミドル人材」67.9%が最も多く、続いて「高校卒業新卒社員」40.4%、「大学卒業新卒社員」32.1%となった。

資料出所:日本商工会議所「『人手不足への対応に関する調査』集計結果」

企業における障がい者の虐待の届け件数が 昨年より増加

平成26年度に労働局に寄せられた使用者による障がい者虐待の通報・届出の事業所は、985事業所(前年比210事業所増)、通報・届出の対象となった障がい者は1,276人(同278人増)。虐待の内容(のべ人数)では、経済的虐待が811人で最も多く、続いて心理的虐待458人、身体的虐待176人となった。

資料出所:厚生労働省「平成26年度『使用者による障害者虐待の状況等』の結果」

平成25年度の特定健康診査の実施率 47.6%

平成20年度から、40歳から74歳までの被保険者と被扶養者を対象に、メタボリックシンドロームに着目した健康診査・保険実施することが、医療保険者に対し義務付けられた。実施率は着実に向上しているものの、依然として低い状況にある。

資料出所:厚生労働省「平成25年度特定健診・特定保険指導の実施について」

お知らせ

「岐阜県消防団協力事業所の支援のための 事業税の課税の特例に関する条例」を 平成28年4月1日から施行します。

岐阜県では消防団の活動に協力する事業所等を有する法人等を支援するため、事業税減税による優遇制度を、平成28年4月1日から施行します。

※手続き等の詳細は、現在準備中です。

順次、県HPにより情報提供を行う予定です。

県HPは

【問合せ先】 岐阜県危機管理部消防課
TEL 058-272-1122

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの
企業内でのキャリアアップに取り組む事業主の皆さまへ

助成金のご案内

「キャリアアップ助成金」

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

「キャリアアップ助成金」の概要〔一部抜粋〕

※青字部分は平成28年3月31日までの間、支給額を増額または要件を緩和しています。

取り組み内容や会社の規模等により条件・助成額が異なるため、詳細は岐阜労働局までお問合せを。

正規雇用等転換コース ()内は大企業の額(多様な正社員コースは大規模事業主)

○ 有期契約労働者等を正規雇用等に転換または直接雇用した場合に助成

①有期 → 正規:1人当たり50万円(40万円) ②有期 → 無期:1人当たり20万円(15万円)

③無期 → 正規:1人当たり30万円(25万円)

<①～③合わせて1年度1事業所当たり15人まで(②を実施する場合は10人まで)>

※派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合に助成額を加算

・1人当たり30万円(大企業も同額)

※母子家庭の母等を転換等した場合に助成額を加算(転換等した日において母子家庭の母等である必要があります)

・①1人当たり10万円、②③5万円(大企業も同額)

多様な正社員コース

① 勤務地限定正社員または職務限定正社員制度を新たに規定し適用した場合

② 有期契約労働者等を勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員に転換または直接雇用した場合

③ 正規雇用労働者を短時間正社員に転換または短時間正社員を新たに雇い入れた場合に助成

① 1事業所当たり40万円(30万円)、② 1人当たり30万円(25万円)、③ 1人当たり20万円(15万円)

<①は1事業所当たり1回のみ、②及び③は「(6)週所定労働時間延長コース」と合わせて1年度1事業所当たり10人まで>

※①②について、派遣労働者を派遣先で勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員として直接雇用した場合に助成額を加算

・1人当たり15万円(大規模事業主も同額)

※①～③について母子家庭の母等を転換等した場合に助成額を加算(転換等した日において母子家庭の母等である必要があります)

・1人当たり10万円(大規模事業主も同額)

人材育成コース

○ 有期契約労働者等に次の訓練を実施した場合に助成

① 一般職業訓練(Off-JT) ② 有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練) ③ 中長期的キャリア形成訓練(厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座)(Off-JT) ④ 育児休業中訓練(Off-JT)

● Off-JT分の支給額

賃金助成…1人1時間当たり800円(500円)
経費助成…1人当たりOff-JTの訓練時間数に応じた右表の額 ※育児休業中訓練は経費助成のみ

● OJT分の支給額

実施助成…1人1時間当たり800円(700円)
<1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円>

	一般・有期実習型・ 育児休業中訓練	中長期的キャリア 形成訓練
100時間未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)
100時間以上 200時間未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)
200時間以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)

処遇改善コース

○ すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金テーブル等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成

① すべての有期契約労働者等の賃金テーブル等を増額改定した場合 :1人当たり3万円(2万円)

② 一部の賃金テーブル等を増額改定した場合 :1人当たり1.5万円(1万円)

※ 職務評価の手法の活用により処遇改善を実施した場合1事業所当たり20万円(15万円)を上乗せ

<1年度1事業所100人まで>