

「空気でふくらむ」製品づくりを追求

～商品開発の企画、設計段階から携わる～



株式会社 ハイビックス

代表取締役社長

高井 順子 氏

- 住 所：瑞穂市宮田245
- T E L：058-328-3131
- F A X：058-328-3136
- U R L：https://www.hivix.co.jp/
- 事業内容：プラスチックフィルム溶着加工
- 従業員数：64人

■「本業を全うする」信念を貫く

聞き手：御社の歴史と概要について教えていただけますか。

高井社長：創業は1940(昭和15)年で、54(昭和29)年に日置ビニール工業㈱を設立し、90(平成2)年に現在の社名に変更しました。元々は油紙を扱っていましたが、油紙も徐々に廃れていきました。その代わりにビニールが登場し、ビニール製品メーカーとして、レインコートや農業用の雨具などを製造するようになりました。やがて、玩具をはじめ、ボートやプール、エアチェアなどのレジャー用品を、1990年代以降は医療や介護用品などを手掛けるようになりました。

聞き手：転換期を振り返ってみていかがでしょうか。

高井社長：高度経済成長とともに、価格競争に入っていました。同業者の多くは外部委託したり、工場を台湾や中国など海外に移転したりしました。一方、弊社は、創業者から受け継がれている「本業を全うする」という信念がありました。「本業」とは「空気でふくらむ」製品づくりへのこだわりです。日本で付加価値を高めることに専念してきました。現在では素材の開発から製品の加工、梱包まですべて国内一貫体制で行っています。

聞き手：介護用品に力を入れるようになったのはいつぐらいからですか。

高井社長：1990年代から介護が注目されるようになり、介護製品の開発に力を注いできました。背景には40年ほど前、祖母が脳梗塞で倒れたことがあります。当時は今のよう介護施設はなく、自宅で見守っていました。座敷では、当時製造していたビニールボートを持ってきて洗髪したり、プールを变形してお風呂のようにしたりしてケアしていました。介護用品が注目を浴びようになると、お客様からの提

案もあり、これまでの経験を活かしながら、製品化が実現しました。

聞き手：自社ブランドも展開されていますね。

高井社長：すべての商品が納入先(委託者)商標による受託製造であるOEMであるため、下請け体質にありました。その状況を打破するために、強みを生かした自社製品の開発に努めました。現在は、主にヨーロッパ向けに自社ブランドであるエアマットの製品開発をスタートさせています。

■ 高度な熱処理加工技術が大きな強み

聞き手：今年3月に中小企業庁が発表した「はばたく中小企業・小規模事業者300社」に選ばれました。これまで60年以上積み重ねてきた実績と技術が高く評価されましたね。

高井社長：さまざまな溶接技術の中で、高周波ウェルダ加工に自信を持っています。高周波を与えて素材を溶かして貼り合わせるという高度な熱処理加工技術の一つで、内部から均一に加熱するため、仕上がりの美しさと強度が高いのが特徴です。材料の種類や配合、厚みまで、お客様の用途に合わせて提案することができます。そのため、商品開発では企画、設計段階から入り込んで製品化を目指していきます。空気物は膨らむことが前提となるため、試作段階で、イメージするデザインの図面と伸び率が異なったり、圧力がかかりすぎてパンクしたりすることもあります。これまで培ってきた経験を生かしながら、材料選びから形状設計、加工方法など、お客様とコミュニケーションを密に取りながら、製品にしていくのが大きな強みであると思っています。



▲ 本社



▲ 介護用先髪器(祖母の介護から生まれた製品)

■ 社員は会社の宝 職場環境の整備に取り組む

聞き手：働き方改革が注目されていますが、平成25年度には、岐阜県子育て支援エクセレント企業(現:岐阜県ワークライフ・バランス推進エクセレント企業)に認定され、いち早く職場環境の整備に取り組まれてきましたね。

高井社長：当時は、お客様の新商品が出ると、深夜残業が当たり前でした。社員の健康を考慮するとともに、財務上の改善も必要な状況となり、部長に指示を出して部下の1週間の予定を書かせました。すると、幹部と現場の社員が考える優先順位が全く違っていることが分かりました。仕事面の教育プログラムがなかったため、各々が専門職のように仕事に向き合っていました。そこで、改善策の取り組みの一つとして、優先順位を明確にし、製造ラインの時間を標準化して短縮を図りました。同時に、残業せざるを得ない問題を検証し、一緒に考えながら改善を進めました。仕事の流れを全面的に見直し、個から組織で取り組んだ結果、かつて200時間だった残業時間も、40時間を超えることは少なくなりました。

聞き手：子育て支援にも力を入れていますね。

高井社長：優秀な女性社員が産休と育休を取るようになりました。職場復帰しても子育てがしやすいようにと、短時間労働制を導入しました。仕事は頑張れば、復帰後、いくらでも取り戻すことはできますが、子育ての時間はその瞬間しかありません。「お母さんを主体でやってね」と伝えました。シングルマザーの社員には、残業して収入を増やすのではなく、学童保育代を会社が負担することで、しっかり子どもと一緒に向き合う時間を作るように提案しました。そのほか、ベビーシッターの補助制度を設けたこともありました。いずれの場合も、一段落した後に、戦力として活躍してもらえればと思っています。

聞き手：社員とのコミュニケーションも大切にされていますね。

高井社長：社員は会社の宝であり、みんなが幸せになるこ

とが会社の目的です。今でも行っているのは、賞与を現金で手渡していること。感謝と励ましの思いを込め、一人一人に手紙を添えています。

■ 合理化を進め、グローバルに対応

聞き手：今後の展望をどのようにお考えですか。

高井社長：介護だけでなく、いろいろなものに携わっていますが、日本だけを見るのではなく、世界市場を見ながら、グローバルに対応できるように進めていきたいと考えています。今後、市場の縮小など、厳しい局面を迎えますが、いかに合理化を進めていくかが今後の課題です。

聞き手：これからも大切にされていきたいことは何でしょうか。

高井社長：社員の幸せ、お客様や利用者の満足が大切だと考えています。幸せがあれば笑顔になり、皆さんにも喜んでいただけたと思います。経営理念にも掲げている「笑顔の創出」に常に立ち返りながら、「三方良し」を心掛けていきたいです。

聞き手：最後に休日はいかがお過ごしですか。

高井社長：休日は母親の介護や家族の食事の用意など、1週間分の主婦の仕事をしています。ストレスの発散は愛犬とたわむれることです。

聞き手：本日は貴重なお話をありがとうございました。

聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員
日本印刷(株)

代表取締役社長 **若山 雅彦 氏**

【岐阜県内の有効求人倍率の状況】

岐阜労働局は署別の有効求人倍率を発表した。
各労働基準監督署の有効求人倍率の状況については下記の通り。

■ 有効求人倍率の推移

(パートを含む全数)

	28年度	29年度	29年										30年				
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	
岐阜	1.98	2.13	1.90	1.88	1.91	2.02	2.06	2.12	2.09	2.25	2.39	2.40	2.37	2.30	2.15	2.05	
大垣	1.47	1.65	1.51	1.44	1.41	1.50	1.66	1.65	1.69	1.67	1.81	1.80	1.85	1.83	1.72	1.64	
多治見	1.85	1.99	1.90	1.85	1.77	1.84	1.96	1.96	1.94	2.03	2.21	2.20	2.16	2.14	2.01	2.07	
高山	1.44	1.48	1.47	1.53	1.59	1.69	1.69	1.61	1.48	1.36	1.39	1.33	1.28	1.39	1.41	1.46	
恵那	1.36	1.48	1.22	1.26	1.30	1.54	1.47	1.59	1.51	1.53	1.52	1.65	1.72	1.47	1.39	1.45	
関	1.40	1.62	1.38	1.33	1.40	1.48	1.56	1.67	1.75	1.76	1.79	1.80	1.84	1.75	1.57	1.61	
美濃加茂	1.38	1.30	1.14	1.11	1.18	1.17	1.21	1.23	1.31	1.42	1.49	1.55	1.45	1.42	1.53	1.48	
中津川	1.68	1.80	1.68	1.64	1.59	1.66	1.75	1.82	1.74	1.82	2.01	1.98	2.01	1.93	1.93	1.87	
岐阜県	1.72	1.85	1.77	1.78	1.78	1.81	1.83	1.83	1.82	1.84	1.92	1.90	1.92	1.97	1.97	1.97	

■は前月より上昇。 ※平成29年12月以前の有効求人倍率は、新季節指数により改訂。

※大垣所分は揖斐出張所分を含み、関所分は岐阜八幡出張所分を含む。

資料出所：岐阜労働局からの情報提供

【労使間の交渉内容 1位は「賃金・退職給付」】

厚生労働省は、労働環境が変化する中での労働組合と使用者の間で行われる団体交渉、労働争議及び労働組合の締結等の実態を明らかにすることを目的に調査を実施した。

労使関係についての認識

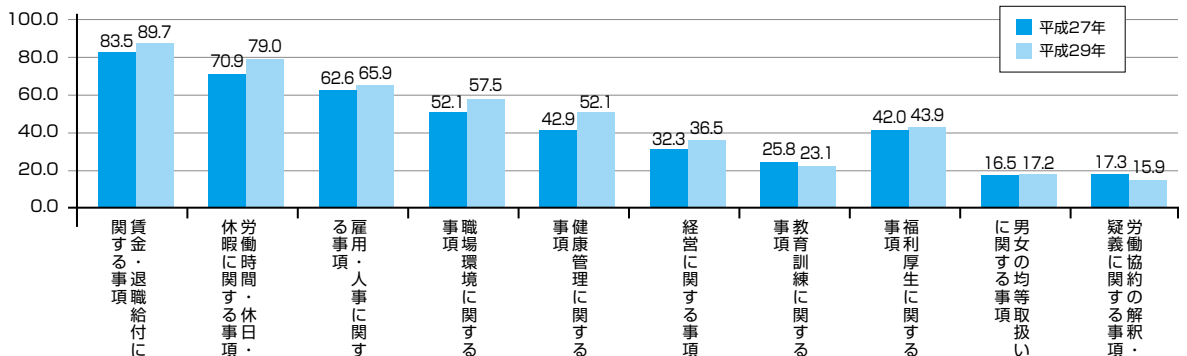
使用者側と労使関係の維持についての認識をみると、「安定的」が89.1%で「どちらともいえない」は6.2%、「不安定」は3.7%となっている。

計	労使関係の維持についての認識							
	安定的	安定的に維持されている	おおむね安定的に維持されている	どちらともいえない	不安定	やや不安定である	不安定である	不明
100.0	89.1	42.7	46.4	6.2	3.7	2.8	0.9	0.9

事項別労使間交渉に関する状況

過去3年間に於いて「何らかの労使関係の交渉があった」事項をみると、「賃金・退職給付に関する事項」89.7%が最も多く、続いて「労働時間・休日・休暇に関する事項」79.0%、「雇用・人事に関する事項」65.9%などとなっている。

■ 過去3年間に於ける何らかの労使間の交渉があった事項別割合



資料出所：厚生労働省「平成29年「労使間の交渉等に関する実態調査」の結果」

【精神障害による労災請求は1,732件】

厚生労働省は、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発生した精神障害の状況について、年1回取りまとめている。

平成29年度における精神障害に関する事案の労災補償状況については、請求件数は1,732件(前年度比146件増)、支給決定件数は506件(同8件増)となっている。業種別の請求・支給決定件数の状況は下記の通り。

■ 精神障害の請求件数の多い業種

	業種(大分類)	請求件数
1	医療・福祉	313件(16件)
2	製造業	308件(49件)
3	卸売業・小売業	232件(29件)
4	運輸業・郵便業	161件(21件)
5	建設業	114件(31件)

■ 精神障害の支給決定件数の多い業種

	業種(大分類)	請求件数
1	製造業	87件(24件)
2	医療・福祉	82件(7件)
3	卸売業・小売業	65件(11件)
4	運輸業・郵便業	62件(8件)
5	建設業	51件(21件)

※()内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数。

裁量労働制対象者に関する精神障害の支給決定件数は10件で、うち専門業務型裁量労働制対象者に対する支給決定は8件、企画業務型裁量労働制対象者に関する支給決定は2件であった。

■ 精神障害のうち裁量労働制対象者に係る決定及び支給決定件数

		決定及び支給決定件数
精神障害	決定件数	19(9)
	専門業務型	15(6)
	企画業務型	4(3)
	うち支給決定件数	10(5)
	[認定率]	[52.6%](55.6%)
	専門業務型	8(3)
企画業務型	2(2)	

※1支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

※2()内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

資料出所:厚生労働省「平成29年度『過労死等の労災補償状況』を公表」

労働行政レーダー ヘッドライン

働き方改革関連法案が成立

6月29日の参議院本会議において成立。残業上限規制は2020年の4月(大企業は2019年の4月)、同一労働同一賃金は中小企業が2021年4月、大企業と派遣会社は2020年4月から適用される。高度プロフェッショナル制度も創設され2019年4月施行となっている。

人手不足を感じる企業割合 4年連続で増加

人員の過不足状況について、「不足している」と回答した企業は65.0%(前年度比4.4ポイント増)。調査開始から4年連続で人手不足感が強まっている。業種別割合は宿泊・飲食業が79.1%で最も高く、続いて運輸業78.2%、建設業75.6%、その他サービス68.2%、介護・看護68.0%となった。規模別では101~300人以上の企業が78.5%で最も高くなっている。

資料出所:日本商工会議所「人手不足等への対応に関する調査」集計結果

外国人実習生の実習実施者 約7割で法令違反

労働基準関係法違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した5,966事業場のうち4,226事業場となった。主な違反事項は、最も多いのは労働時間26.2%で、続いて安全基準19.7%、割増賃金の支払15.8%となっている。

資料出所:厚生労働省「外国人実習生の実習実施者に対する平成29年の監督指導、送検等の状況」結果

中災防が「エイジアクション100」を開発

中央労働災害防止協会は、企業における高年齢労働者の安全と健康確保のための職場改善の取り組みを促していくために「エイジアクション100」を開発した。

現在の取り組み状況のチェックを行うことにより、職場の課題を洗い出すことができるものとなっている。

資料出所:中央労働災害防止協会「エイジアクション100」

新入社員の傾向は「楽しい生活を」「経済的に豊かに」

平成30年度の新入社員において「働く目的」では、「楽しい生活をしたい」41.1%で最も多く、続いて「経済的に豊かになる」30.4%となった。一方、バブル期を除いてトップになることもあった「自分の能力をためす」は長期にわたって減少を続け、10.0と過去最低を更新した。

資料出所:(公財)日本生産性本部「平成30年度新入社員「働くことへの意識」調査結果」