

人に優しい、地球に優しい商品を“創発”したい

～働き方改革やニューノーマルにプラスチック製品で貢献～



岐阜プラスチック工業 株式会社

代表取締役社長

大松 栄太氏

- 住 所：岐阜市神田町9丁目27番地（大岐阜ビル）
- T E L：058-265-2232
- U R L：http://www.risu.co.jp
- 事業内容：家庭用品、食品包装容器、物流産業資材（コンテナ・パレット等）、工業部品、医療関連品、TECCELL（ハニカム構造体）、建築土木資材、スポーツ資材、塩ビ管継手など
- 従業員数：2,199人（グループ合計）

■ プラスチック黎明期に創業 コツコツ頑張るリスをブランドに

聞き手：まずは御社の歴史や転機から教えてください。

大松社長：もともと繊維会社で働いていた私の祖父が「（糸を巻き付ける）ポピンをプラスチックにしたら良いのではないか」とプラスチックに可能性を見出したことをきっかけに、脱サラして1953年（昭和28年）に立ち上げました。その頃はまだプラスチックがあまり日本にない頃で、素材としての種類も少なく、良い原料が手に入らないなど半年程は苦労したようです。

その後、大阪にあった関西プラスチック商会という問屋と出会い商品を生産できるようになるのですが、4年目にここが倒産してしまいます。当時、取引はこの会社のみだったため連鎖倒産が心配されましたが、新たに“リス”ブランドを立ち上げて、独自で販路を開拓することにしました。それが1956年のことです。

聞き手：なぜ“リス”だったのでしょうか。

大松社長：当時、ちょうどライオンや象印といった動物を冠したブランドが登場していましたので、当社も動物の名前にしよう、しかし何にするべきかと社員の間で喧々諤々議論し、冬に備えてコツコツと食料を集めるイメージや人に愛される可愛らしさ、岐阜は金華山にリスがいたことなどから決めたと聞いています。

その後は一本足打法ではなく、プラスチックを軸とした多角的な事業展開で経営の安定を目指してきました。

■ “ニューノーマル”にメーカーとして どのように貢献するのか

聞き手：プラスチックの中でも現在ほどのような商品が主力になっているのでしょうか。

大松社長：グループの売上のうち、約半分をリスパック（株）の食品容器が占めています。ただ、海洋環境の汚染など、プラスチックは厳しい視線が向けられることも多い素材です。しかしそんな状況だからこそ、リサイクルや新素材の開発など技術革新が急拡大していて、面白い分野だとも言えます。

当社でも食品容器を塩ビ素材からリサイクルも可能なPET素材に変更したり、2005年に愛知県で開催された「愛・地球博」には植物由来のプラスチック容器を提案し、公式容器として採用してもらったりと環境負荷の低減に努めています。今ではこの植物由来が、全体に占める当社の販売容器の25%までに成長しております。

聞き手：食品容器以外ですと、運輸で使われるパレットなども今はプラスチックなんですね。

大松社長：今は木製がまだ7割で、これからまだまだ変わっていくと思いますよ。当社でも新しい倉敷工場はパレットを主に生産しています。

それから、当社が今一番力を入れているのがハニカム（ハチの巣状）構造の「TECCELL」です。中空のため“強く軽い”を実現できるものです。自動車部品の軽量化をはじめとして、例えば旅館のテーブルを、仲居さんが運びやすいように軽くするといった幅広い用途にも使われています。

最初はベルギーのルーベン大学で開発された技術で、



【写真左】
社長自ら主催したマーケティングセミナーの様子。このように社員が講師となって進める教育を充実させている。

【写真右】
2019年度の「創発表彰」の様子。この時の創発大賞は「世界一波を感じさせないレーンマーカ―」を開発したチーム。

2009年に機械で量産する技術を確立したのが当社です。開発を進める中で、この製品に穴を開けると吸音効果が期待できることが分かりました。そこで工場の騒音対策商品としてご提案しています。

一方で、今回のコロナ禍では、メーカーとして何が貢献できるのかを社員で考え、この「TECCELL」を活かしてテレワークの騒音を低減できる吸音ブース「REMUTE」シリーズ(表紙参照)をリリースしたり、医療の現場で使えるPCR検査用のボックスやパーティションの他、グループ全社でテイクアウト用食品容器の拡充や消毒、非接触、巣ごもり需要というキーワードに対応した製品をスピード重視で開発をしてきました。

これらを「リス ニューノーマル」と題してご提案していますが、一番大切だと思っているのは人に優しいことと、地球に優しいことです。人々の生活がより豊かで、より安心して暮らせる世の中や、働き方改革で働きやすい環境が求められる状況に対して貢献していくこと、そして、植物由来の素材開発やリサイクルなど、環境負荷低減につながる技術のノウハウを蓄積していきながら、会社として社会に貢献できる商品開発に力を尽くしていくことで、自ずと競争力も付いてくると考えています。

■ 教育こそ「未来への投資」 優れた“創発”には表彰を

聞き手: 人材育成についてはいかがでしょうか。

大松社長: 私が社長に就任する際に、人材の教育については「教育予算」として、それまでよりも倍くらいの予算を設定し、事業部門ごとで独自のカリキュラムを作りました。内容にもこだわり、外部からの講師だけでなく、社員が講師になってオリジナルの教育を作っていこうとしています。まずは「どういった社員でありたいのか」、そしてそのために何が必要かを考え、さらに年度ごとにカリキュラムの見直しをしています。

聞き手: 社内で切磋琢磨し合おうということなのですね。

大松社長: 講師になる社員自身も勉強になると思いますので、そこも狙っています。モチベーション向上につなげてもらいたいという想いから、社内報でも「自走”する社員”」として紹介するコーナーを作っています。

就任時にはもう一つ、「創発」という言葉を掲げました。「第3の創業の出発」、そして「新しい価値を創造して発信

する」という二つの意味を込めた言葉です。例えばレンバやテプラ、ポストイット、ホッチキスなどのように、将来的には一般名称として呼んでもらえるような商品を自社からも発信したいという思いも込めています。これは年に1回審査を行い、4月16日の創立記念日に優れた商品を開発したチームに対して“創発表彰”を行っています。年度末になると表彰の候補が挙がってくるのですが、いつもどんな創発が生まれたのか楽しみにして待っています。

聞き手: 今後目指すことについても教えてください。

大松社長: 年始の新聞広告には「無限の可能性をカタチに」という言葉を使いました。世の中はかつてないほど大きな変革期を迎えている中で、プラスチックは生活基盤を支えるスタンダードな存在となっていますが、利便性や環境適正の観点では更なるイノベーションが起きています。その無限の可能性をもつプラスチックをメーカーとしてカタチにすることが、社会に貢献することにつながるという使命感も持って様々な商品を生産しています。厳しい中にもあたたかな社風を「リスイズム」として大切にしながら、社会に役立つ商品を愚直に追求していきたいです。

聞き手: 最後に、休日の過ごし方や趣味についてもお聞かせください。

大松社長: 1年程前から筋トレをしています。ジムにも通ってみようとしたのですが、ちょうど休業になってしまい…今は腕立てなどを週に2、3回しています。

それから、アメリカに留学していたこともあり、週末には外国の方を相手にスカイプで英会話をしています。英語のニュースも毎日聞くようにしていますが、仕事では販路の98%が国内向けという状況もあり、英語力を維持するのが精一杯ですね。もともと英語は好きでしたし、いつかは海外へ販路を広げたいという想いもありますので、今後も続けていきたいです。

聞き手: ぜひ“Gifu”の名前も世界に発信してください。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
(株)市川工務店

取締役 国島 太佳生

【2021年 春季労使交渉・協議のポイント】

■ **労働者側の考え** ※「連合白書2021春季生活闘争の方針と課題」日本労働組合総連合会より一部抜粋

1. 意義と目的

- (1) 日本の抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現
- (2) 感染症対策と「経済の自律的成長」を両立していくためには、雇用の確保を大前提に、労働条件の改善による消費の喚起・拡大が不可欠
- (3) 誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざそう！

2. 取り組み内容と具体的要求項目

- (1) 賃上げ要求
 - ①月例賃金(ベア2%) ②男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み
 - ③初任給等の取り組み ④一時金
- (2) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し
 - ①長時間労働の是正 ②すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み ③職場における均等待遇実現に向けた取り組み ④60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み ⑤テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み ⑥人材育成と教育訓練の充実
 - ⑦中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 ⑧障がい者雇用に関する取り組み ⑨短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み
 - ⑩治療と仕事の両立の推進に関する取り組み
- (3) ジェンダー平等・多様性の推進
 - ①改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ②あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ③育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
 - ④次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

3. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「働くことを軸とする安心社会－まもる・つなぐ・創り出す－」の実現に向けた政策課題について幅広い運動を展開

■ **経営者側の考え** ※「2021年版経営労働政策特別委員会報告」(一社)日本経済団体連合会より一部抜粋

1. 基本的な考え方

企業を取り巻く経営環境が激変し、先行き不透明感が一層強まる中、事業継続と雇用維持の観点から、外的要素・内的要素を総合的に勘案しながら、自社の支払能力を踏まえ、労使協議を経て企業が決定する「賃金決定の大原則」が例年に増して重要となる。
自社でコントロールしにくい様々な要因にも対処しながら、自社で生み出した付加価値の範囲内に総額人件費を収める必要がある。

2. 自社の実情に適した賃金決定

- ・基本給
収益の推移状況により自社にとって適正な賃金水準について労使で議論するとともに、個々人の仕事・役割・貢献度等に応じて重点化を図りエンゲージメントを高める観点からの検討が望まれる
- ・諸手当
同一労働同一賃金や新常態などに適した働き方への対応を契機として総点検が求められる
- ・賞与・一時金(ボーナス)
短期的な業績の変動を反映するとの賞与・一時金の原則・趣旨に立ち返って検討することが重要

3. 総合的な処遇改善

- ・働きやすさを高める施策
社員の安全・安心を確保する重要性、多様な人材の活躍、ワーク・ライフ・バランスの実現に寄与
- ・働きがいを高める施策
社員の多様な価値観や就労ニーズを踏まえながら、自社の実情に適した施策を展開

4. 試される日本の労使関係

企業労使が一体となって持続的な成長と生産性向上に取り組み、「社内の好循環」の実現が重要

【岐阜県における労働災害状況】

令和2年の1年間における死傷災害発生状況(休業4日以上の死傷者数(死亡を含む))は下記の通り。

■ 署別 死傷災害発生状況 (単位:件/カッコ内は死亡者数)

	令和2年	令和元年	対前年比増減数
岐阜	655 (2)	646 (7)	+9 (-5)
大垣	347 (3)	341 (1)	+6 (+2)
高山	124 (2)	153 (0)	-29 (+2)
多治見	332 (1)	315 (1)	+17 (0)
関	235 (0)	247 (0)	-12 (0)
恵那	120 (1)	137 (1)	-17 (0)
岐阜八幡	60 (1)	60 (0)	0 (+1)
合計	1,873 (10)	1,899 (10)	-26 (0)

■ 業種別 死傷災害発生状況 (単位:件/同上)

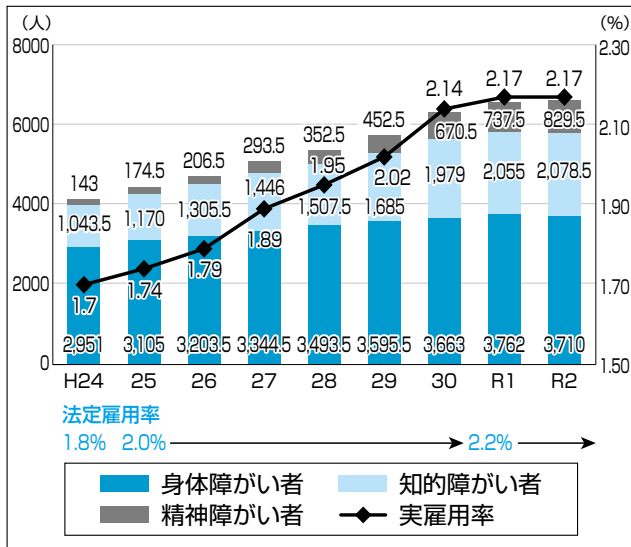
	令和2年	令和元年	対前年比増減数
製造業	614 (2)	649 (2)	-35 (0)
建設業	230 (4)	235 (1)	-5 (+3)
運送業	171 (0)	213 (2)	-42 (-2)
農林・畜産・水産業	69 (1)	78 (1)	-9 (0)
鉱業	6 (0)	6 (0)	0 (0)
商業等の事業	783 (3)	718 (4)	+65 (-1)
全産業	1,873 (10)	1,899 (10)	-26 (0)

資料出所:岐阜労働局「岐阜県における労働災害統計
令和2年 死傷災害の発生状況(12月末現在)」

【令和2年の岐阜県における障がい者雇用状況】

令和2年6月1日現在、岐阜県の民間企業における雇用障がい者数は6,618.0人(前年比0.97%増)と過去最高に。実雇用率は2.17%で前年と同様。これは全国の2.15%を上回っている。ただ法定雇用率達成企業の割合は54.5%(同0.8ポイント減)と前年よりも下降している。

■ 実雇用率と雇用されている障がい者の数の推移



また、岐阜県の公的機関による雇用障がい者数は、岐阜県知事部局が160.5人(前年比8.5人増)で実雇用率が2.98%、岐阜県教育委員会が303.5人(同62.5人増)で2.34%などとなっている。

資料出所:岐阜労働局「令和2年 障害者雇用状況の集計結果」

労働行政レーダー ヘッドライン

テレワークの実施に役立つリーフレット公表

厚生労働省は令和2年12月にリーフレット「テレワークを有効に活用しましょう」を公表し、企業や労働者のメリット、テレワーク実施までの流れや検討事項、セキュリティ面や労務管理等について紹介。詳細は下記サイトで確認できる。

■ テレワーク総合ポータルサイト

URL <https://telework.mhlw.go.jp/>

資料出所:厚生労働省「テレワークを有効に活用しましょう～新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワーク実施～」

在宅勤務に係る費用負担等の取扱いは

「企業が従業員に在宅勤務手当を支給した場合は、従業員の給与として課税する必要がありますか」など、在宅勤務に係る通信費や電気料金等の費用を支給する場合のQ&Aを国税庁が1月15日に公表。例えば冒頭の問いに対しては「実費相当額の精算」、「通常必要な費用として渡切りにて支給」とで課税する必要の有無が異なるなど、詳しく説明されている。

資料出所:国税庁「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)」

岐阜県内 70歳以上働ける企業は1,058社に

令和2年に調査対象となった2,730社のうち、「65歳以上定年」の企業は672社(24.6%/前年比1.9ポイント増)。66歳以上働ける制度のある企業は1,118社(41.0%/同3.0ポイント増)などとなった。定年制を廃止している企業は92社。

「60歳定年」企業における定年到達者(過去1年間)の動向では、継続雇用者が89.6%、定年退職者は10.2%、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者が0.2%だった。

資料出所:岐阜労働局「岐阜県内企業の令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果」

岐阜県内の外国人雇用状況 国籍別ではベトナムが9,000人超でトップに

岐阜労働局によると、令和2年10月末時点で事業主から届出のあった件数について、外国人労働者数は34,936人(前年同期比460人減)だった。国籍別に見るとベトナムが9,026人、中国7,681人、フィリピン7,016人、在留資格別で見ると「技能実習」は14,626人(同333人減)など。就労している産業別で見ると「製造業」が54.9%を占めている。

外国人労働者を雇用する事業所数は4,669カ所(同328カ所増)で、6年連続で過去最高を更新している。

資料出所:岐阜労働局「外国人雇用状況」の届出状況について(令和2年10月末現在)」