

飛躍のカギは「知識」 136年目を迎える紡績会社の挑戦

～紡績・カーペットの2事業を軸に、新素材を擁するベンチャーとの協業も～



長谷虎紡績 株式会社

代表取締役社長

長谷 享治 氏

- 住 所：羽島市江吉良町197-1
- T E L：058-392-2121
- U R L：https://hasetora.co.jp/
- 事業内容：各種繊維製品ならびにカーペットの製造加工および販売
- 従業員数：202人

■ 地元を支える生糸製造からスタート

聞き手：まずは御社の歴史からお聞かせください。初代から3代目までの銅像をはじめとして、歴史ある雰囲気に圧倒されています。

長谷社長：1887年（明治20年）の創業で、時代とともに扱う種類は変わってきたものの、ずっと繊維産業に従事しています。6月に136年目を迎えます。

明治の頃、近辺には大きな産業や工場がなく、周辺の人々は気候に左右されやすい農業の傍ら、副業で養蚕業も行っていました。しかし繭玉を育てても都会から仲買いの人がやってきて、安く買い叩かれてしまう。これではなかなか豊かになりません。

そこで、初代の長谷 虎吉が生糸の生産を始めました。繭玉で売るよりも生糸にする、つまり付加価値を付けた方が高く売れたからです。また、農家では後継ぎ以外の子どもは親元を離れて働きに出ることも多く、そういう方を雇用し、地域の皆で共に豊かになろうというところからのスタートでした。当時の日本のマインドは、今のSDGsにも通じるものがあるなと感じています。

■ 繊維産業の設備規模は ピーク時の約2%に

聞き手：皇室の方が来訪された際のお写真もありますね。

長谷社長：戦前は、繊維産業が日本の基幹産業の一つ

でした。明治後半から大正期は輸出品目としても生糸はメインターラスでした。写真は戦後に皇族の方が各地を激励して回られた際のもので。

紡績会社の規模を示す単位に「鍾」というものがあります。ピーク時の昭和30年代には日本国内の設備数は1,200万鍾でしたが、今や18万鍾。98%も減少しています。かつて、この「尾州地区」には多くの会社があり、それぞれが超一流のものを作っていました。決して技術力がなかったわけではなく、販売戦略の失敗や価格競争の波に飲まれて淘汰されていきました。生き残るために大切なのは、世の中に必要とされているかどうか、そして危機感を持ち続けることだと感じています。

聞き手：事業内容についても詳しく教えてください。

長谷社長：主な事業は紡績事業とカーペット事業です。洋服等のアパレル用途だけでなく、特殊なところではH2やH3等の宇宙ロケット噴射口の内張りに、当社が手掛けた非常に燃えにくい繊維素材が使われています。

カーペット事業は、昭和36年に日本で初めて進出した事業で、岐阜県内外のホテルや、ショッピングモールにある映画館のカーペット、自動車や飛行機のカーペット等を幅広く手掛けています。日本に1台しかない機械があり、意匠性に富んだデザインも織ることができます。

また、プロ野球の球場では当社で生産した人工芝が使われています。人工芝もカーペットと同じ作り方で、ゴムチップと砂を合わせることで、より天然の芝に近い状態に仕上げています。



【写真左】

カーペットの施工事例。緻密な柄が織り込まれた鮮やかなカーペットが、空間をより一層華やかに演出する。

【写真右】

毎月行われる教育講話の様子。

長谷社長曰く、「繊維は人に一番近いプロダクト」。確かに入浴時以外は24時365日、肌に繊維が触れている。「これから一番成長できる産業」だと胸を張る。

■「たった一人しか聞いていなくてもやるのが教育」

聞き手: 人材教育についてはいかがでしょう。

長谷社長: 当社は1929年からの世界恐慌で大きな打撃を受け、生糸から他の事業へと転換したわけですが、当時、2代目と3代目は「モノを効率良く他より安く売っただけでは生き残っていけない、会社の品格、働く人の品性を磨いていかなければいけない」と考えました。

そこで昭和22年からは毎月1回、就業時間内に教育講話を行っています。「100人のうち、たった1人しか聞いていなくてもやるのが教育」、その人の人生にプラスになるのならという考えを受け継ぎ、私が2019年12月に5代目に就任した後も続けています。

社員に感想を書いてもらうようにしたところ、批判的な意見が出て落ち込むこともあります。現実を把握する大切さも感じています。社員の心の小さな変化が現れるように思いますので、続けていきたいですね。

■ 製造業を超えた「知識製造業」に

聞き手: 「1人でも良い」という覚悟を持てるかどうかが大事なんですね。今後への展望もぜひお話しください。

長谷社長: 就任以後、「3080」という目標を掲げています。「2030年までに生産する商品の80%以上を環境配慮型のものに切り替える」というものです。例えば石油由来のポリエステル素材をバイオマス原料やリサイクル素材に切り替えるといったことです。

聞き手: 今2023年ですが、進捗具合はいかがですか。

長谷社長: すでに50%近くを達成している事業もあれば、30%台の部分もあります。こうして大きく打ち出して発信したことで、達成できるかどうか以上に、社員の意識が変わったり、いろいろな方面から新しい情報が飛び込んできたりするので良かったなと感じています。

この環境配慮型製品のひとつが、2014年に出会った「ブリュード・プロテイン」です。山形県のスタートアップSpiber(株)が約12年かけて開発した新しい素材で、植物由来のバイオマスを主な原料として、微生物の発酵プロセスを利用して作られる人工タンパク質繊維です。社名の由来でもあるクモの糸が開発のきっかけとなった「未来の繊維」で、

脱石油素材として期待されています。

ただ、彼らは素材の開発はしても次のプロセスの経験がありませんでした。そこで製品化するためにいろいろな繊維と混ぜ合わせて糸にする、当社の「混紡」技術が役に立ちました。ブリュード・プロテインはまだ供給量が少ないため、コットンやウール等の他の繊維と合わせることで価格をある程度抑え、吸水性などの機能も向上させることができます。

当社ではリカバリウェアに使われるような機能性製品も得意としていますし、糸にするだけでなく織り方や縫製等まで提案することができます。効率や質の良さを追求しながらモノを作る「製造」ももちろん大切ですが、どういう組み合わせが最適かを考えるような「知識」にやはり大きな価値があると思います。その知識こそ、今後、海外に進出できる素材にもなり得ると考えています。

聞き手: 新素材のお話といい、わくわくしてきますね。

長谷社長: 2021年にはファッション週間情報誌「WWD JAPAN」の「ファッション・ビューティー業界の次世代を担うNEXT LEADERS 10組」に選んでいただきました。素材メーカーの人間が選ばれるのは、ファッション業界も素材の大切さに注目しているということだと思います。これからも、50年先までも見据え、どう世の中の役に立っていくのかを考え続けていきたいですね。

聞き手: それでは最後に、休日の過ごし方についても聞かせてください。

長谷社長: 今は子どもが2歳になったところですので、休日は公園に行ったりして一緒に過ごしています。休日出勤の時には職場に連れてくることもあります。

私が幼い頃、毎朝6時になると祖父が神社や先祖のお墓に連れて行ってくれて、仕事のことや世のため人のため、という話をよく聞かされていました。そうして導いてもらったと感じていますので、私もできるだけ子どもと共に過ごす時間を作りたいと思っています。

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

岐阜梱包(株)

代表取締役社長 堀部 友里

【令和4年 賃金の状況 男女間格差は男性100に対して女性75.7に】

厚生労働省によると、全国の主要産業に雇用される労働者の賃金の実態について、毎年6月分の賃金等について調査した結果は下記の通り。

賃金構造基本統計調査

全国の主要産業に雇用される労働者の賃金の実態を、雇用・就業形態、職種、性、年齢別等に明らかにすることを目的とした調査。
調査客体として抽出された78,589事業所のうち、有効回答は55,427事業所。10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所48,371事業所について集計している。

一般労働者(短時間労働者以外の労働者)の賃金(月額)

全国と岐阜県の賃金の状況は右表の通り。全国での男女間格差は男性を100とすると女性が75.7で、昨年に比べて0.5ポイント増と、確実に差が縮まっているが、岐阜県では令和3年の結果と同様で前年比0.2ポイント減となった。

■ 全国と岐阜県における一般労働者の賃金(月額)

	賃金 (全国)	前年比 (全国)	賃金 (岐阜県)	前年比 (岐阜県)
男女計	311,800円	+1.4%	292,700円	+1.8%
男性	342,000円	+1.4%	319,900円	+1.7%
女性	258,900円	+2.1%	237,300円	+1.4%
男女間格差 (男=100)	75.7	+0.5ポイント	74.2	-0.2ポイント

短時間労働者の賃金(1時間あたり)

全国における短時間労働者の1時間あたり賃金は右表の通り。

これを年齢階級別にみると、1時間あたり賃金が最も高いのは男性が35～39歳で2,438円、女性が30～34歳で1,457円となっている。

また、企業規模別にみると、男女計で大企業(常用労働者1,000人以上)が1,307円、中企業(同100～999人)が1,493円、小企業(同10～99人)が1,339円となった。

■ 短時間労働者の産業、性別1時間あたり賃金

	男女計	男性	女性
産業計	1,367円	1,624円	1,270円
建設業	1,409円	1,605円	1,272円
製造業	1,177円	1,387円	1,122円
運輸業、郵便業	1,237円	1,339円	1,159円
卸売業、小売業	1,137円	1,168円	1,126円
宿泊業、飲食サービス業	1,105円	1,115円	1,100円
医療、福祉	1,886円	3,613円	1,547円
サービス業 (他に分類されないもの)	1,244円	1,278円	1,230円

※対前年比…増の場合▲、減の場合▼

資料出所：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査の概況」

【2023年度からの「インターンシップの定義」の認知度 経団連会員企業で83%に】

経団連と国公私立大学のトップで構成する「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」は、2022年4月、産学が協働して行う「学生のキャリア形成支援活動」を4つのタイプに分け、就業体験を必須とするなど5つの要件を満たす“質の高いインターンシップ”を推進することで合意。

この活動が2023年度から実施されることを受けた調査によると、経団連会員企業で回答があったうち、82.4%が2022年度にインターンシップを実施しており、従業員数が多くなるほど実施割合が高かった。1社3件まで回答している個別事例(計429件)を見ると、実施日数は2～4日が46.4%、5日～2週間未満が31.0%だった。

産学協議会が新たなインターンシップの定義を定めたことについて「内容も知っている」企業は83%、「定めたことは知っているが、内容は知らない」が12%、「知らない」が5%。また新たな基準に基づくプログラムについて、2023年度に実施予定の企業は約6割に上った。

質の高いインターンシップに関する意向調査

4類型によるキャリア形成支援活動が2023年度から実施されることから、各社における受け止めや取組意向について調査したもの。

調査対象：経団連全会員企業1,521社 回答企業数：275社

※回答企業の内訳…製造業46%、非製造業54%、従業員規模は1,000人以上が78%

資料出所：一般社団法人日本経済団体連合会「質の高いインターンシップに関する意向調査結果」

【岐阜県と岐阜労働局が 雇用対策協定に基づく事業計画を公表】

岐阜県と岐阜労働局は、県内企業の人材確保支援並びに働き方改革の推進に向け、雇用対策協定に基づく事業計画を策定した。それぞれの施策が密接な関連のもとに円滑かつ効果的に実施されるよう、下記項目について取り組んでいくとしている。

令和5年度 重点取組事項 概要

1. ウイズコロナ時代の雇用の維持・人材確保支援

- (1) 県内企業の雇用の維持・継続に向けた支援
- (2) 県内企業の人材確保対策の推進
- (3) 人手不足分野等における人材確保対策の推進
- (4) 地域のニーズを捉えた能力開発の推進

2. 働き方改革の推進

- (1) 働き方改革関連法の周知及び魅力ある職場づくりの推進
- (2) 働き方改革に取り組む企業に対する支援
- (3) ワーク・ライフ・バランスの実現
- (4) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の実現
- (5) 最低労働条件の確保

3. 多様な人材の活躍推進

- (1) 女性の活躍推進
 - ① 女性活躍推進法の実効性確保
 - ② 女性の再就職支援・ひとり親に対する就業対策の強化
- (2) 若者の活躍推進
 - ① 新卒者等への正社員就職の支援
 - ② フリーター・ニート等に対する就労支援の推進
- (3) 就職氷河期世代活躍支援の推進
- (4) 障がい者等の活躍推進
 - ① 障がい者・企業への職場定着支援の強化
 - ② 多様な障がい特性に応じた就労支援の推進
 - ③ 障がい者の職業能力開発の推進
 - ④ 長期療養者の就労支援の強化等
- (5) 高年齢者の活躍推進
 - ① 生涯現役社会実現に向けた取組
 - ② シルバー人材センター事業の推進
- (6) 外国人に対する就労支援と技能実習制度の適正な運用
 - ① 外国人労働者の適正な雇用の推進
 - ② 技能実習制度の適正な運用

資料出所：岐阜県・岐阜労働局「令和5年度【岐阜県雇用対策協定に基づく事業計画】」

労働行政リーダー ヘッドライン

就職氷河期世代の募集・採用特例措置を延長へ

労働者の募集・採用にあたっての年齢制限は原則禁止されているが、就職氷河期世代を募集対象とする場合は、ハローワークに情報を登録するほか、自社ホームページでの直接募集や求人広告等の活用も可能としている。この特例の期限が延長され、2024年（令和6年）度末までとなる。なお2023年4月以降に募集・採用を行う場合の対象は「昭和43年4月2日から昭和63年4月1日までの間に生まれた者」と変更される。

資料出所：厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「就職氷河期世代を対象とする募集・採用について特例期限を令和6年度末まで延長します」

副業・兼業の企業取り組み事例を公表

厚生労働省は、副業・兼業の解禁を考えている事業主の方向けとして、事例集を公開。2022年8月から10月にかけて企業11社にヒアリングを行い、その結果をまとめたもので、先進的な事例のみでなく「非雇用に限り副業を解禁している事例」や「副業・兼業を許可制としている事例」なども掲載している。

資料出所：厚生労働省「副業・兼業に取り組む企業の事例について」

<岐阜労働局・厚生労働省からのお知らせ>

STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン

厚生労働省では、職場における熱中症予防対策を徹底するため、労働災害防止団体などと連携し当キャンペーンを実施します。キャンペーンを通じ、すべての職場で①暑さ指数(WBGT)の把握とその値に応じた対策の実施、②作業管理者・労働者への労働衛生教育の実施、③衛生管理者などを中心に事業場の管理体制を整え、発症時・緊急時の措置を確認し周知すること など、重点的な対策の徹底を図ります。

期間：2023年5月1日～9月30日(7月は重点取組期間)

ハローワークで使用する職業分類が新しくなりました

2023年3月20日より、求職者が検索する際や、ハローワークが求職者に求人を選定してお勧めする際の検索項目として使用される「職業分類」が新しくなっています。過去の求人情報を転用して申し込む場合は、原則として職業分類番号がシステム上で自動変換されていますので、内容を確認し、修正してください。

〈お問合せ〉 岐阜労働局 職業安定部 職業安定課
TEL:058-245-1311

ハラスメント防止法に対応する 企業の防止策

特定社会保険労務士 菅田 芳恵氏



2022年4月にハラスメント防止法(改正労働施策推進総合法)が全企業を対象に施行され、「職場におけるハラスメントを防止するために、企業が雇用管理上講ずべき措置」が義務化されました。

そこで、施行から1年を経過して、企業で困っている事例やその対処法について紹介いたします。

ハラスメント規程を作成するだけ

ハラスメント規程を作成したからと安心していませんか？実は、作成することが目的ではなく、これを全社員周知し、認識させることがこの規程の目的なのです。

全社員を対象に自社のハラスメント規程を説明し、どんな言動がハラスメントに当たるのか、そして加害者になった場合どんな懲戒が科せられるのかを明確にしなければなりません。「〇〇をしたら△△という制裁が科せられる」という認識が大切なのです。

相談窓口を作っても誰も来ない

相談窓口が、本当に信頼でき使いやすいものであるのか一度社員の意見を聞きながら検討して下さい。よくあるケースが、相談窓口の担当が人事というものです。問題は、人事云々ではなく、信頼できる相談対応者がどうかです。人というのは、信頼できる人にしか相談をしません。信頼できなければ、自分の話が他の人に漏れるのではと心配になるからです。

まずは、相談対応者が社内で信頼されているかどうか確認をしてみましょう。特に人事課長や総務課長が担当者になっている窓口は評判が悪く、対応がよくない、いばっているという話はよく聞きます。

次に相談対応者のスキル不足です。本来相談対応者は、相談者の聞き役に徹します。また、意見は差しはさみません。ところが、トラブルになるケースでは「〇〇さんは、そんなことはしない」「本当にあったことなの？」等、自分の意見を言って、相談者にセカンドハラスメントを行ってしまうことです。ハラスメントの有無は、相談対応者が決めることではないことを肝に銘じる必要があります。

相談体制の整備不足

相談窓口を作ったけれど、体制をきちんと整備しないまま見切り発車していませんか？そのため、企業の対応に不満を持つ相談者が多くなっています。すると「会社はちゃんと対応してくれない」→「外の機関に相談に行こう」となります。筆者に相談に来られるケースは、会社の対応のまずさが原因です。ハラスメントについて実際にあったかどうか確認をしない、加害者に簡単な注意をするだけ、配置転換をしないなどです。前項でも記載した相談窓口の担当者が勝手に

結論付けてしまうのです。

相談→被害者、加害者、職場の同僚等からの事実確認→検討委員会で事実の検討→結果報告という体制が必要です。体制がまだきちんと整備されていない場合は、厚生労働省の「職場におけるハラスメント対策マニュアル」の「相談対応・解決処理の手順」を参考するとよいでしょう。ネットで検索できます。

加害者の懲罰が軽すぎる

ハラスメント規程には、懲戒処分が記載されていますが、実際に運用せずに指導で終わってしまうことが多いようです。

ハラスメントで部下をメンタル不調で休職に追い込んだのに、加害者に対して指導しか行わず、同じ職場で働かせたままというケースもあります。その場合は、働きにくいので部下は退職し、裁判に訴えることが多いようです。今は、労働審判や調停等簡単に訴えることができるので、企業としては要注意です。

加害者に対して、企業が注意し、指導するだけで終わるため、しばらくは自粛していた加害者が、半年後からまたハラスメントを行ってしまう企業として困っているケースはよくあります。つまり何度も繰り返すのです。本来であれば、出勤停止や降格、配置転換などの措置が必要なケースです。

配置転換は有効な策ですが、大企業には転勤先がありますが、中小企業の場合転勤させるような所がない場合が多く、加害者と被害者が同じ場所で働かざるを得ず、被害者のメンタル不調が深刻になってしまうということもあります。

同じ職場で働かせる場合は、上位の管理職が加害者である管理職に対して、その言動に注目してフォローする必要があります。本人は、部下がどう感じているのかわからないために繰り返してしまうのです。

ハラスメントを行った者に対しては、きちんと懲戒処分をすることで他の人もハラスメントに対する認識を深め、大きな抑止力となります。処分は規程にのっとって的確に対応しましょう。

まとめ

まだまだ、ハラスメントは増加の一途をたどっています。国の法律にのっとった防止策が弱いのではなく、ハラスメントについての情報が増えているため、誰でも声を上げやすくなったという状況があります。

企業としても手をこまねいているだけでなく、相談体制を整備し、相談しやすい窓口を作り、ハラスメントの加害者には、ハラスメント規程にのっとって厳格な懲戒処分を科すことが重要でしょう。