

Business friend

Business

Business friend

Business friend

Business friend

Business friend

Friend

Business friend

2011.08

Business friend

Business friend

Business friend

August-2011

Contents

所長挨拶 . . . 2

特 集 . . . 3

セクシュアルハラスメントとパワーハラスメント

シリーズ～判例紹介～ . . . 7

職場でのいじめ（パワーハラスメント）による自殺

トピックス！ . . . 8

顧問先お仕事紹介 . . . 9

第4回 株式会社ペーパーワールド様



ごあいさつ

今年も折り返し点を過ぎました。今年にはほんとに試練の多い年となってしまいました。震災、原発問題、放射能汚染、暑い夏、節電、台風、大雨、洪水等々。

人間が生まれてきたのは、この世での自分に与えられた使命があり、その使命は達成（使命達成の為の試練を乗り越えることが）できるからこそ、その課題が与えられていると教えられました。ですから私たち日本人は、こうした数々の試練を乗り越えることができるんだ！ そう考え、祈りと共にそう願いたいのです！！

そして、私にはもう一つ乗り越えなければならない出来事が起こりました。私に今の私の仕事の考え方や仕事の仕方を教えてくださった社会保険労務士の大先生（大師匠）が先月逝去されたのです。その先生の考え方はいつも「世のため人の為」でした。先生はその考え方と、仕事の「いろは」を教えて下さったことをはじめ、何も無いところの私を育てて下さいました。

先生のお住まいとの距離は長いのに、何故かお出合いすることができたのは、先生の教えを受け継ぎ、引き継ぐ役割を私に与えられたものだと、自分の使命を改めて先生に誓いました。

ある夜、その先生が夢枕に立たれ、次の日に入院の知らせが入りました。直ぐにお見舞いに駆けつけたところ、思いのほか元気にされていたので、ホッとして帰阪したのですが、その二日後に永眠されました。私は、最後に先生が私に会いたいと呼んで下さったのだと思っています。私にとって先生の存在は、とても大きくて偉大で、今の私の仕事に対する根本姿勢をも形成して戴きました。私が「中小企業のおっちゃんのために生きる」と決めたのも、この先生の教えによるものです。

最後に先生にお会いできたことは、私が後悔しないために神様が与えて下さったご褒美だと思っています。こんなことを聞いたことがあります。「親が亡くなって初めて自分の人生が始まる」と。先生が亡くなられて、これからより一層自分自身の足で歩いていかなければならないんだ、精神的にも実務的にも、と改めて先生の存在の大きさを感じながらも、そう思いました。

弊所も、家族になぞらえると子供達と言えるスタッフが増えました。この家族の皆がこの事務所でお客様のお役に立つために入社してきたのです。スタッフ全員がこの仕事に就くことが出来て、この事務所で働くことが出来て、お客様に喜んでもらうことが出来て、「本当に幸せだ！」と思える事務所であるよう、全員で奮闘しています。猛暑が続く毎日ですが、どうか皆様お身体ご自愛ください。

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所
有限会社 大手前総合労務管理事務所
代表社員・代表取締役 太田 恵子

セクシュアルハラスメントとパワーハラスメント

数年前にはまだ馴染みの薄かった「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」、といった言葉も、今ではすっかり市民権を得てメジャーな存在になりました。また、それらの「ハラスメント」に関する法整備なども背景に、捉え方や対処の仕方にも変遷や変化が見られ、さらには新たな「ハラスメント」も登場してきています。今回の特集記事では、前回の6月号の特集「会社の義務」の記事で簡単にご紹介した「ハラスメント」に関する詳細と、最近の情報をお伝えいたします。

セクシュアルハラスメントとは

「**職場**において行われる**性的な言動**」に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者が**その労働条件につき不利益を受け**、又は当該**性的な言動**により当該労働者の**就業環境が害される**こと」と男女雇用機会均等法の中では定義づけられており、その法律の中で、事業主はそうした害を発生させないよう、「**当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。**」とされています。

職場

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所についても「職場」に含まれ、例えば**取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅**などであっても、当該労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に該当します。従って、事業主は自社内のみならず、「職場」として解釈される場所でのセクシュアルハラスメントの防止についての義務が問われるということになります。

性的な言動

性的な言動とは、**性的な内容の発言**及び**行動**を指します。

なお、こうした性的な言動は、必ずしも異性に対して行う場合に限らず、女性労働者が女性労働者に対して、あるいは男性労働者が男性労働者に対して行う場合も含まれ、また、事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクハラの実行者や対象者になり得ますのでそういった点についても注意が必要です。

性的な内容の発言

- ◆性的な事実関係を尋ねること
- ◆性的な内容の情報（噂）を意図的に流布すること
- ◆性的な冗談やからかい
- ◆食事やデートへの執拗な誘い
- ◆個人的な性的体験談を話すこと

等々

性的な行動

- ◆性的な関係を強要すること
- ◆必要なく身体へ接触すること
- ◆わいせつな図画を配布・掲示すること
- ◆強制わいせつ行為
- ◆強姦

等々

さて、職場におけるセクシュアルハラスメントは、「対価型セクシュアルハラスメント」と、「環境型セクシュアルハラスメント」との2種類に分類されます。

対価型セクシュアルハラスメント（直接的な嫌がらせ）

事業主や上司が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇する場合や、出張中の車中において労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をする場合、日ごろから労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格するなど、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給など（労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換など）の不利益を受けることをいいます。

環境型セクシュアルハラスメント（間接的な嫌がらせ）

上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲を低下させてしまう場合や、同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかない場合など、労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重要な悪影響が生じるなどその労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることをいいます。

こうしたセクシュアルハラスメントに対する対応時の注意点や最近の行政の動向については後述しますが、前回のビジネスフレンドでも触れたように、少子高齢化による労働力不足が深刻化する日本の労働市場において、女性の社会進出を促進して、有用な労働力を確保するためには、女性にとって働きやすい快適な職場環境をつくることが急務であることから、社会全体的な動きとして女性労働者の就業意欲を阻害するセクシュアルハラスメント問題については、行為者に対する非難はもちろん、使用者に対しても厳しくその対応を求める傾向が強まっています。



パワーハラスメントとは

いまだ法的に定義されていないのですが、一般的見解として、「職場での職務権限（パワー）を背景にして、部下に対して行う精神的暴力、精神的虐待であり、本来の業務の範疇を超えて、継続的に相手の人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること」とされています。さらに最近では、上司が部下に対するものだけでなく、部下が結託して上司に対する「いやがらせ」を行ったり、同僚間で個人又は集団が特定の労働者に対して行う「村八分的行為」や「いじめ行為」も広義のパワーハラスメントに該当します。

なお、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントには決定的な大きな違いがあります。

それは、前者は業務上、必要のない行為であるということです。なぜなら、相手が嫌悪感を感じるような性的な言動が業務上必要な場合ということは通常考えられないためです。

しかしながらパワーハラスメントについては、上司は部下に対する指導教育を行う義務が使用者責任として求められており、そうした指導教育を受ける労働者の受け止め方によっては、いきすぎた指導教育、すなわちパワーハラスメントとされる可能性があるためです。したがってパワーハラスメントと言われないためには、以下のような点を考慮した言動が求められます。

パワーハラスメントの判断基準

- ① 指導・注意・叱責などの行為が職務との関連性のあるものかどうか？
→ 部下の個人的な志向や考え方、あるいは私生活などプライベートな部分にまで立ち入って口出しすることは、本来、職務とは直接関係がない。
- ② 業務上必要な行為なのか？ 一般的に必要と判断できる範囲を逸脱していないか？



なお、具体的な事例としては、例えば次ページのような行為が上記の判断基準に照らして、パワーハラスメントと判断される可能性があるといえます。

パワハラ要注意 行為例

- ◆ 職場でむやみやたらに部下を怒鳴り、あるいは叱ること
- ◆ 人格を否定するような言動
- ◆ 第三者から見れば明らかにいじめていると認識できる行動
- ◆ 相手の感情や気持ちを考えず、むやみに相手の感情を傷つける言動
- ◆ 部下に雇用不安を抱かせるような言動をし、部下を意のままに操ろうとすること、あるいは精神的なストレスを与えること
- ◆ 部下に対し、無視・無指導・無教育をし、職場環境を悪化させること
- ◆ 部下の人事評価などで私的な感情を反映し、公正な評価などをしないこと
- ◆ 他の従業員が望んでいないにも関わらず飲酒を強要する言動
- ◆ 体調を壊すまで、あるいは体調を悪くするほどに長時間労働や休日出勤の指揮命令を行うこと
- ◆ 自身の哲学や価値観を押し付け、相手の気持ちや価値観を考慮しないこと
- ◆ 自身の感情を抑制せず、著しく職場の雰囲気を悪くすること

等々

パワハラ要注意 発言例

- ◆ 「最近、彼女とはどうなんだ」「いつ結婚するんだ」「結婚していない奴は一人前じゃない」
- ◆ (特に女性に対して)「彼氏とは会っているのか」「今日はデートか」
- ◆ (断っているにもかかわらず)「今日は付き合い、俺の酒が飲めないのか」
- ◆ 「おい、タバコ買ってきてくれ」「コーヒーくらい淹れる」
- ◆ 「アホ」「ボケ」「バカ」
- ◆ 「頭空っぽか?」「寝てるんじゃないだろうな」
- ◆ 「何年仕事してるんだ」「お前なんかいらん」「明日から来なくていい」
- ◆ 「なぜこういう間違いをしたんだ…、なぜこういう間違いをしたんだ…」(繰り返す)
- ◆ 「給料泥棒」
- ◆ 「だから〇〇大学は駄目なんだ」
- ◆ 「もう会社を辞めたらどうだ」「お前の将来はない」

等々



対応時の注意

事業主責任において、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの防止策としては、まずは ハラスメント防止や禁止のための規定を完備し、周知徹底を図ること、また こうしたハラスメントについての認識を労働者に教えて理解してもらうこと が考えられます。また、防止策だけでなく、実際に問題が発生した場合の相談窓口を設けることや対処の仕方についても具体的な内容を検討し決定しておくこと が必要です。

なおハラスメント事案への対応については、以下のような点への配慮が必要になってきていると考えます。

- ① 以前は加害者バッシング的な風潮があったが、現在では加害者を特定する段階を含めて、被害者だけでなく加害者のプライバシーを含めた配慮を行うことや、対処に関する慎重さが求められるようになってきている。
- ② 上記に加えて、被害者（特に女性の場合）の証言を鵜呑みするような以前の風潮から、より慎重な扱いとすることが必要となってきている。
→ セクハラやパワハラ被害者を装った、逆セクハラ・逆パワハラといった事案も時折見受けられるようである。
- ③ セクハラやパワハラに加害者に対する懲戒処分についても、民間企業として、どこまで裁けるのかといった点に留意して慎重に行う必要があり、また場合によっては痴漢行為、強制わいせつ、強姦（未遂）、ストーカー行為といった犯罪と解されるような事案については、自社で何が何でも解決するといった方法にはよらず、司法に判断を委ねるといった考え方もある。

昨今の労働行政の動き

昨今の労働判例をみると、司法（裁判所）は会社の処置に対し、解雇や安全衛生には厳しく、解雇を除く人事処置（解任、降格、降職、出向など）には甘いことが一般的傾向として伺えますが、ことパワハラなどのストレス問題に関しては人事にも厳しく踏み込んでくる傾向があります。後で紹介する判例からもわかるように、パワーハラスメントの労災認定事例を見ると次のような特徴があります。

- ① 業務上の過重なストレスにより死傷病が発生した場合、高額な賠償金と企業イメージの低下など、会社は多大な損失を受ける
- ② 賠償金の相場は、死亡（自殺含む）事例で1件につき約1億円程度。うつになった等の精神障害事例で150～400万円程度（当人の賃金水準などにより異なる）
- ③ 職場における過重なストレス要因が認められれば、企業の過失責任を認める傾向がある。即ち、職域に大きなストレス要因があれば本人側に例えば病院に行っていない、家族がほうっておいたなどの問題があっても本人側の過失責任として何割かは賠償金が過失相殺されるとしても、会社の責任は免れない。

精神障害の労災認定件数は年々増加しており、厚生労働省が先日公表した平成22年度の「脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況」では、精神障害にかかる労災支給決定件数が**前年比1.3倍の308件に急増**（内、自殺件数は未遂も含め前年より2件増の65件）したとされています。このような状況において、社内におけるハラスメントやいじめの問題は無視できる問題ではなく、企業が丸となってその防止などの諸対策に真剣に取り組む必要性が出てきていると言って過言ではありません。

～今後の課題と具体的な取り組み～

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの定義や防止策、さらには対応策については、**自社の就業規則の中で明確にし、周知徹底を図る必要があります**。最近弊社では、就業規則の本則からハラスメントの事項を切り離し、別規程としてより明確にする方法を奨めています。

また、こうした問題は対応が遅れると、問題が複雑化し、解決に莫大な費用と時間を要し、種々のリスクを抱えることになるため、実際に問題が起きたときは、いかに早期に対応するかがポイントとなります。そして、言うまでもなく、問題が起こる前に、いかに未然に防ぐかという予防対策がリスクマネジメントとしては最も重要です。

弊社では、長年こういった問題に携わらせていただく中、まずは管理監督者が認識を深め、積極的に真剣に日々の労務管理の中でこうした問題に取り組むことによって、ほとんどのハラスメントの問題は未然に防げると考えております。そこで、管理監督者の方がどのように日々の労務管理に取り組めばよいかといったセクハラ・パワハラ防止のためのリスクマネジメントセミナーなどをそれぞれの顧問先様にあわせて実施させていただいております。

興味がある、或いは必要性を感じるとのご意向がございましたら、是非お問い合わせ下さい。

ハラスメントということばが世間ではすっかり定着し、最近ではハラスメントになにかをかけ併せて、新たな「ハラスメント」が登場してきています。以下にそのいくつかをご紹介します。

- ★スモーキングハラスメント（略してスモハラ）… 非喫煙者に対して受動喫煙の配慮をせず健康被害を与える
- ★アルコールハラスメント（略してアルハラ）… お酒を飲めない人に対して飲酒を強要する、無理に飲み会に誘う
- ★カラオケハラスメント… カラオケを歌いたくない人に歌うよう強要する、カラオケに無理に誘う
- ★ブラッドタイプハラスメント… 血液型で仕事の担当や人事異動を決定する、血液型にあてはめて性格を決めつける
- ★ラブハラスメント… 恋愛観などを執拗に聞く、恋愛経験話などを強要する

シリーズ ～判例紹介～

今回は、職場でのいじめ（パワーハラスメント）による自殺について労災が認められた事例をご紹介します。

事件の概要

Aさんは、大学卒業後、X社に入社し、医療情報担当者（MR）として勤務していた。

Aさんの上司であるB係長は、業績が低迷しているY係（Aさん所属）の体質改善を行うことを指示されて異動してきたが、平成14年秋ころからAさんの業績や営業手法に疑問を抱きその営業活動のてこ入れをすることを目指してAさんの営業先に同行した。するとAさんの営業活動は医師への顔つなぎという基本的な事項自体が全くできていないばかりではなく、仕事をす

る心構えすらできていないと感じ、さらにAさんは身なりに無頓着で背広や靴をかえることがなく、ふけがひどかったり、喫煙による口臭があるという基本的な生活習慣事態に問題があるということが見えてきた。

そこでB係長は、Aさんについて部下として指導しなければならぬという認識と、もともと一方的で相手の性格や言い方に気を配らずに傍若無人な話し方をする性格であること、またAさんに対する強い不信感と嫌悪感を有していた、ということがあいまって以下の発言をした。

- ①存在が目障りだ。居るだけでみんなが迷惑している。お前のカミさんも気がしれん、お願いだから消えてくれ。
- ②車のガソリン代がもったいない。
- ③何処へ飛ばされようとも俺はAは仕事をしない奴だと言い触らしたる。
- ④お前は会社を食いものにしている。給料泥棒。
- ⑤お前は対人恐怖症やろ。
- ⑥Aは誰かがやってくれるだろうと思っているから、何にも耐えていないし、顔色ひとつ変わってない。
- ⑦病院の回り方がわからないのか。勘弁してよ。そんなことまで言わなきゃいけないの。
- ⑧肩にフケがベターと付いている。お前病氣と違うか。

そしてAさんは、精神障害を発症し、平成15年3月に自殺をした。

Aさんの遺族は、労災請求をしたが不支給決定されたため、その取り消しを求めて訴えた。



Aさんの遺族の請求が認められた。

裁判所判決

一般に、企業等の労働者が上司との間で意見の相違等により^{あつれき}軋轢を生じる場合があることは、避け難いものである。上司とのトラブルに伴う心理的負荷が、企業等において一般的に生じ得る程度のものである限り、社会通念上客観的に見て精神障害を発症させる程度に過重であるとは認められないものである。

しかしながら、そのトラブルの内容が上記の通常予定されるような範疇を超えるものである場合には、従業員に精神障害を発症させる程度に過重であると評価されるのは当然である。

本件では、B係長のパワハラによりAさんの受けた心理的負荷は、一般人を基準として、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重なものであったと判断された。

具体的には、

- ①B係長がAさんに対して発した言葉自体の内容が過度に厳しいこと（Aさんの10年以上のキャリアを否定し、X社で稼働することを否定するばかりか、Aさんの人格・存在を否定するものもある。このような言葉が、企業組織体の中で上位で強い立場にある者から発せられることによる部下の心理的負荷は、通常の「上司とのトラブル」から想定されうるものより、過重なものである。）
- ②B係長のAさんに対する態度にAさんに対する嫌悪の感情の側面があること、
- ③B係長がAさんに対して非常にストレートなもの言い方をしていたと認められること、
- ④Y係の勤務形態が上司とのトラブルを円滑に解決することが困難な環境にあり、B係長のAさんに対する言動を本件）会社の職制として探知・察知して何らかの対処をした形跡を認めることができず管理体制に問題があった、という内容である。

*判例を要約しておりますので判例の言葉通りではありません。

トピックス！

受動喫煙防止対策助成金が10月1日に創設予定

前回（6月号）で取り上げたように、今年度、厚生労働省では、受動喫煙による健康障害防止等を図るための労働安全衛生法改正に向けた施策を進めることを、重点施策の一つに掲げています。

そのような中、「受動喫煙防止対策助成金」という新たな助成金制度が10月1日よりスタートする見込みとなりました。飲食店、喫茶店または旅館業を営む中小企業限定の助成金ではありますが、喫煙室設置という目的がはっきりしているため内容としては比較的わかりやすい助成金です。ただし、具体的な手続き方法はまだ未定ですが、施設設置費用の助成金ですので、手続き書類等は多く求められると考えられます。

以下にこの制度の概要をご紹介します。

①内容

次のイ～ハのすべてに該当する中小企業事業主の申請に基づき、喫煙室設置に係る費用に応じて②の額を支給する。

イ 飲食店、喫茶店または旅館業の事業者

(1) 飲食店等

食堂、レストラン、専門料理店、酒場、喫茶店、その他の飲食店

(2) 旅館業

旅館、レストラン、簡易宿所、下宿業、その他の宿泊業

ロ 喫煙室設置による空間分煙を行う事業者

ハ 喫煙室設置に係る書類を整備している事業者

②支給額

喫煙室設置に係る費用の4分の1（支給上限は200万円）

雇用保険の基本手当日額が8月より5年ぶりに引き上げ

雇用保険の失業給付の基本手当日額は、毎月勤労統計の平均的給与額の上昇、または低下した比率に応じて毎年自動変更されています。平成23年度については、平成18年以来5年ぶりに引き上げられることとなっています。

8月1日より実施される内容の詳細は以下のとおりです。

①基本手当の算定基礎となる賃金日額の範囲等の引き上げ

最高額：支給資格に係る離職の日における年齢に応じ次のとおり

●60歳以上65歳未満：6,543円→**6,777円**

●45歳以上60歳未満：7,505円→**7,890円**

●30歳以上45歳未満：6,825円→**7,170円**

●30歳未満：6,145円→**6,455円**

最低額：一律 1,600円→**1,864円**

②高齢雇用継続給付の算定に係る支給限度額の引上げ

●327,486円→**344,209円**（平成23年8月以後）

今回の改正に伴い、雇用調整助成金および中小企業緊急雇用安定助成金（いわゆる休業の助成金）の助成額も、「1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額が限度」とされていることから、今回の変更で従来の7,505円から7,890円へ引き上げられますので、この助成金の申請を行っている企業においては助成額が増えることとなります。（※判定基礎期間の初日が8月1日以降の分より対象）



今回は、下請け製造業から提案型企业へ変革をとげた、『株式会社ペーパーワールド』さんです。

ペーパーワールドの原点

昭和35年、日本段ボール産業の父である井上貞次郎氏の右腕であった岩崎寅蔵氏の志向を受け、先代社長である岩崎陽治氏（現社長・岩崎隆氏の父）が、大阪市東成区にて『城東紙器株式会社』として創業しました。当時は松下電器産業（現パナソニック）様の下請けで段ボールの製造を主としていました。



多彩な商品が展示してあるショールーム

ペーパーワールドの特徴

平成22年9月、**創立50周年**で、社名を「城東紙器株式会社」から「株式会社ペーパーワールド」に変更しました。

ペーパーワールドが目指すもの、それは「**Everything Design**」、つまり「**新しい価値はデザインにあり**」、ということです。

この意味は、全てのものをデザインするということにあります。一般的にデザインというと、グラフィック的な要素で見た目の部分だけを考えますが、「Everything Design」は、パッケージだけでなく、形やしくみ、システム、更には自分の人生等、とにかく**全てのものをデザイン**していこうというものなのです。

紙の箱というだけでは価値は見出しにくいですが、パッケージやディスプレイ、紙素材商品の全ての商品にデザインを加えることにより、これが新しい付加価値となる、ということがこの会社の大きな特徴です。

そして、全社員がデザイナーであってほしい、これが社長の一番の願いなのです。以前は言われたものを作る（受注生産）だけでしたが、これからは創造的に仕事ができ、お客様に新しいものを提案するということが、全てをデザインするということを目指しています。

犬



犬小屋

羊



キリン



ちょうちょ



ペンギン



コアラ



紙製品の魅力

手触り感・感覚が他の素材より自然に近い、という言葉に尽きます。ペーパーワールドは紙にする意味のあるもの、紙や段ボールで作ったら面白いと思うものはどんどん紙製品にしています。

例えば段ボール製のベッド。一見ベッドが紙でできている！？というように思われるかも知れませんが、東北の被災者支援の一環として、避難所で利用されたりしています。これは、すぐに提供できて安価な上、処分が簡単でリサイクル性に富んでいるというメリットがあります。

虫かご

(パッケージは書類
入れにもなります!)



ペーパーワールドアワード
の告知文書



アイデア収集のための取り組み

グループ毎に月1個アイデアを出して商品開発をしています。アイデア収集のために社員は常にアンテナを張り続けています。

また『アライブ55』という活動を行っています。これは、55周年である2015年に500点の自社のオリジナル商品と5,000件のお客様を持つことを目標にしています。

他に、ペーパーワールドアワードというアイデアコンテストを開催しています。一般に広くデザインを集める目的で始めた公募コンテストで今年で9回目となり、プロダクト部門とアート部門があります。いい作品が出てきたら商品化することになっており、実際、過去数点、商品化されています。プロやフリーのデザイナーから学生・アマチュア、更には海外からも応募があり、毎年おもしろいものもたくさん集まってきます。

今後の事業展開

今までのベースは受注型のパッケージの営業がメインでした。しかし日本で製造業がなくなっていく中でパッケージのニーズだけが高まるとは思えませんし、そもそもそれだけでは仕事の面白みありません。受け身ではなく何も言われていないところに売りに行く、その必要があります。そしてそのためには、販売店が売ろうと思えるものでなければならず、それが**デザインされた付加価値**だと考えています。

今のイチ押し商品

《モバイルコースター》

表：iPhoneを立てることができる。

裏：コースターとなる。

一般に販売しておらず、
表の部分に企業の宣伝広告を
入れて利用されている。

外国での商品販売

去年は、**中国**にクリスマスツリーを輸出し、**ドイツ**にも商品を輸出しています。海外はデザイン性を高めていけばニーズは高まりますが、手先が器用な日本人とは違うので、組み立てるものよりも簡単にできるというのが求められています。



クリスマスツリー
(白は色を塗って楽しめる)

紙製の椅子に座っています!!



岩崎社長と弊所所長・太田



モバイルコースター

岩崎社長にお会いして19年でしょうか。当時は会社でも段ボールを製造されていて、社長もジャンパーにズボンでした。私が知りうる企業様で業態変革されたピカイチ企業です。NHKの“ルソンの壺”にも出演されました。3回も!! (これ、社長の自慢!)。アイデアマンの社長ですから、仕事を楽しみ夢を与える企業として成長期待大です。

世界一の紙やダンボールの創造型企業へ

株式会社ペーパーワールド

〒581-0039

大阪府八尾市太田新町 1-285

TEL : 072-948-5505

FAX : 072-948-5522

【東京オフィス】

〒101-0054

東京都千代田区神田錦町 3-21

ちよだプラットフォームスクエア 1116

TEL : 03-6808-5522

★大手前コラム★

まだまだ暑い日が続きますが、もうすぐ9月です。

9月9日は「重陽の節句」です。いちばん地味な、というよりほとんど知られていないといっている節句だと思しますのでご紹介いたします。

【五節句】

一月七日（人日・じんじつ）	七草の節句	無病息災を願う
三月三日（上巳・じょうし）	ももの節句	女兒の成長を願う
五月五日（端午・たんご）	菖蒲の節句	男児の成長を願う
七月七日（七夕・しちせき）	星祭り	技巧の向上を願う
九月九日（重陽・ちょうよう）	菊の節句	不老長寿を願う

他の五節句と同様に中国伝来の祭日です。旧暦では菊が咲く季節であることから菊の節句とも呼ばれ、節句の名には春の桃、初夏の菖蒲、そして秋の菊と季節を代表する花が配されています。

いずれも奇数の重なりです。中国では奇数が陽の数（吉数）であり、陽の数の一番大きな数字の9が重なる日なので「重陽」と呼ばれ、この9が二つ重なる9月9日は大変めでたい日とされていました。日本には平安時代初期に伝来し、初めは宮中行事として貴族の間だけで行われ、当時は中国から伝来してきたばかりの珍しい菊の花を眺めながら「観菊の宴」を開き、菊酒を飲んだり詩歌をよむなどして、長寿を祝ったと言われています。

菊酒とは菊の花びらを侵したお酒をことで、その芳香と菊の花の高貴な気品によって邪気をはらい、寿命を延ばすと考えられていました。また、早朝に菊花にたまった朝露を飲むと寿命によいといわれていたそうです。また不老不死、長寿若返りを祈願するお祭りだったことから、「敬老の日」の制定にはこの意味合いがいかされ、現在に続いているそうです。春や夏の節句と違い、一般的ではないこの節句ですが、今に残る菊人形展や菊の品評会などはこの重陽の名残だそうです。

9月9日は菊の花をお酒に浮かべて飲んでみるのもなかなか風情があってよろしいのではないのでしょうか。

BY: 中橋美幸

ビジネスフレンド 2011年8月号 No. 106

2011年8月1日発行

●編集・発行

社会保険労務士法人大手前総合労務管理事務所
有限会社大手前総合労務管理事務所

〒540-0037 大阪府中央区平野町 2-1-9 シグナスビル 5階
TEL:06-6947-0280 FAX:06-6910-2398
HP-URL: www.ootemae.co.jp
E-mail: info@ootemae.co.jp