

旭

印刷を支え加工を活かす

管理本部 副本部長

田淵 幸一

旭紙工株式会社を裏方として支える田淵幸一さん。総務としての仕事、人材への想いについてお話を伺いました。



旭紙工に入社されたのはいつですか。

1990年4月に新卒で入社しました。学校を出たばかりでサボりぐせがあり(笑)でも、そのせいで当たり前ですがお給料がものすごく少なくて、「これではダメだ」と思って一心不乱に頑張りました。現会長も現社長も温かく指導してくれたので頑張れました。

現場で特に思い出に残っているのは、今現在も弊社で作成させていただいている、阪神タイガース様とニッセイ様のカレンダーですね。大きなトラブルがあり、それを改善するためにシステムやルールを構築し安定して供給できるようになり、いまでもお付き合いが続いているのはとても感慨深いです。

では、現在ほどのようなお仕事をされていますか。

現在は総務部で部長を務めています(7月1日より管理本部・副本部長)。入社からずっとカレンダーの製造携わり、受注管理から現場作業を行っていたのですが、2013年に総務部立ち上げに伴い、総務部長に就きました。元々総務部がなかったのでは

ず尽力していきます。

裏方として社員が働きやすい場所を作ることに情熱を注ぐ田淵さん。旭紙工の発展をこれからも、しっかりと支えていくことでしょう。



▲管理本部のメンバーと一緒に



▲カレンダー部門で作業中の田淵副本部長

場を理解している総務にしたいという社長希望もあり、私が抜擢されました。

総務部長就任後にはどんなことをされましたか。

人事制度の構築です。これまでは明確な人事制度がなく、どのぐらい頑張れば昇給昇進ができるのかわからなかったんです。それでは働く皆さんのモチベーションも上がりません。そこで、外部の業者さんにも入ってもらい、人事制度の構築に尽力しました。しかし、一筋縄ではいきませんでした。現場は断裁部門、折部門、中綴じ部門、無線綴じ部門、マルチ部門と部門があり、各部門それぞれ作業内容がたくさんあるのですが、その一つひとつ

の作業内容は私ではわかりません。ですので各部門長に作業内容や難易度をヒアリングし、一覧にし…その内容のレベルを標準化して揃えることが大変でした。

人事制度構築の成果はどのようでしょうか。

まだ大きな成果はありませんが、日々改善をしながら現場の社員の給料が上がったり、昇進、定着率のアップにも繋がるようにしていきたいです。

総務はまさに会社の縁の下の力持ちだと思えますが、田淵さんにとって総務としてのやりがいは何なのでしょうか。

総務の仕事は目標値がありません。総務は、各部門が成果を出すために後ろから支える大事な役割を果たしています。なので、人事制度ももちろんですが、社員の成長をバックアップし、実際に給料アップ、昇進、成長に繋がるのが何よりもやりがいですね。

現在取り組んでいることで、苦労している点はありますか。

採用ですね。なかなか挫けない私も、さすがに挫けそうになりました(笑)現場が希望する人員を採れないことはもちろん、せっかく入社してもらっても短期間で辞めてしまったりとなかなか成果が出せない状況です。社長と一緒に動いてくださるのでなんとか挫けずに頑張っていますが、最後に、今後の抱負をお聞かせください。

7月1日付けで、総務部と経理部が合併し管理本部となります。そこで私は副本部長を任せていただくのですが、山口本部長がやられていた財務経理に管理する知識はほぼ皆無です。なのでゼロから学び、山口本部長からたくさんのお話を吸収し、財務関係に関する知識・業務を身に着けます。総務人事としては、現在苦労している採用について、募集人員の確保はもちろん、人員を確保できない場合は少ない人数でも作業をこなせるように作業の自動化なども同時並行で進めていきたいです。また、総務として一緒に働いている2名への教育、会社の建物の改善など…やりたいことはたくさんあります。これからも会社を支える存在として1つのことにとどまら

企業情報

- ◆ 創 立 年 : 1983 年 1 月
- ※ 創 業 : 1963 年
- ◆ 年 商 : 15 億 円
- ◆ 従 業 員 数 : 200 人

※ 2018 年 12 月 実 績