

自動車用エンジンベアリングで世界シェア40%を目指す

～グローバルに展開する大同メタルグループのマザー工場～



大同プレーンベアリング株式会社

代表取締役社長

伊藤 則義氏

- 住所：岐阜県関市のぞみヶ丘8番地1
- TEL：0575-23-4083
- FAX：0575-23-4086
- URL：<http://www.daidometal.com>
- 事業内容：自動車用エンジン軸受の製造
- 従業員数：573人

■ 生産体制の統合、移転で効率化を図る

聞き手：御社の歴史と事業内容についてお聞かせください。

伊藤社長：当社は、大同メタル工業(株)の主力製品である自動車エンジン用すべり軸受け製造のマザー工場として、2001年に設立されました。2007年に国内生産拠点の効率化を図るために他の工場と統合され、現在の工場に移転しました。人材、物流の面でも良い土地だとしてここテクノハイランドへの設立に至っています。同社の製造する軸受は船舶・建機・自動車等幅広い分野のものを手掛けていますが、当社は自動車やトラック向けの国内生産拠点として活動しています。

現在は『世界No1の自動車用エンジンベアリング生産会社、大同メタルグループの真のマザー工場を目指して』を目標に、世界に通用するモノづくりと価値づくりを平均年齢31才のエネルギーあふれる従業員で取り組んでいます。

■ 世界シェア40%を目指す

聞き手：「ものづくり・価値づくり」についてお聞かせください。

伊藤社長：現在自動車の登録数は世界で9,000万台以上

といわれています。我々は中期経営計画で世界シェア40%を目指しています。自動車の発展と共にシェアを獲得していくわけですが、様々な技術開発が日々行われています。その中でもエンジンは非常に重要な位置づけとなっていて、よく言われる燃費、環境といった面で改革や改善が進んでいます。ありがたいことに大同メタル工業(株)の中には様々な技術開発の部門があり、独自開発やお客様と共同で開発を行うなどして、新しい技術や素材が生み出されています。しかし、いかに良い技術であっても高価で時間がかかるものであったらお客様に提供するのには難しいことです。お客様にとってより有益となる技術や製品開発を日々精進して取り組んでいます。

■ 「大同カレッジ」「技能道場」で人材育成

聞き手：人材育成についてお聞かせください。

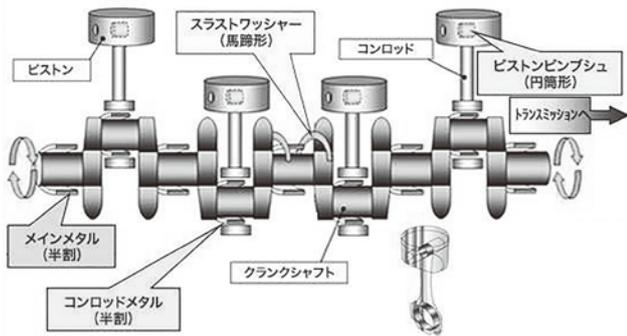
伊藤社長：大同メタル工業(株)の大同カレッジでは、技術や管理などを学ぶプログラムがあり、社員一人一人のスキルアップを図っています。また、この工場内には技能道場というものを持っています。「技能」ということもあり、現場配属となったときに必要な基本的なモノづくりの考え方、安全衛生、品質などについて学んでもらっています。

そのほかにも、各生産拠点で取り組んでいるQC活動の優秀チームが集まって大会を行っています。当社からも出



どこに使われているの？

メタルの使用箇所(4気筒エンジン例)



場をしていますが、出始めの頃は他の拠点チームと差があると感じていましたが、自社に戻り努力を重ねた結果優勝するまでに至ることができました。社員もやる気が出ており継続的なQC活動が行えていると感じています。

製造業では自動化というものが今後ますます進んでいくことが予測されます。しかし、新しいものに取り組むということでは、まずは人が介入し、育てあげから自動化に結び付けていくということが必要です。人というステップは必要不可欠な存在であり、人づくりは、今後も力を入れて取り組んでいくべきものだと考えています。

■ 職場のコミュニケーション活性化で課題解決・生産効率を向上

聞き手: 教育面で特に力を入れられているようですがその他に取り組んでいることはございますか。

伊藤社長: 総務のメンバーが現場の朝礼に参加するようにしています。朝礼では現場の班長が今日行うことや重要なことを社員に伝える場としていますが、伝え方や漏れなどがないかを確認しています。問題点があればすぐに改善への展開を行っています。また総務と現場がコミュニケーションを図ることによって、問題点などの早期発見につながっていると思います。私自身新人の頃、先輩社員に「肩たたき10%」ということを言われたことがあります。これは、「今日も頑張ろうな」と肩をたたいて声をかけるだけで、その日の生産性が10%上がるということです。ちょっとしたきっかけが社員同士の交流を図り、現場の改善につながるのは非常に良いことです。社員同士の伝達がスムーズになる良いきっかけにも繋がっていると感じています。

■ 今後は特徴のある3工場体制

聞き手: 今後の展開についてお聞かせください。

伊藤社長: 現在の工場に移ってきて第1、第2工場と設立し、もうじき第3工場ができようとしています。第3工場は4月17日に竣工式の予定です。(※インタビュー時は竣工前)それぞれを特徴のある工場にということで第1工場は、乗用車向けのものを大量に製造、第2工場はトラックや建機向けのもの、第3工場は新しい軸受の主体となるマザー工場を目指して生産体制の構築を図っています。

また海外に行って技術指導をし、一緒に課題解決をして、トラブルがあったら早急に対応する、これらのことをこれからさらに広げていきたいと考えています。そのためにはグループの中でNO1の技術や指導、管理ができるスキルを養い続けられないとできないことです。現在20名程度が海外で活躍していますが、さらに力を入れて取り組んでいこうと考えています。

聞き手: 自動車の業界では電気や水素といった新しい形態のものが生まれてきていますが、今後どのような影響が考えられますか。

伊藤社長: 電気や水素自動車というものが今後増えていくのは間違いないことでしょう。しかし、当社としてはそれぞれがどのような量で、どれぐらいのスピードで普及していくかを見据えた計画を立てなければなりません。それには、なぜ電気や水素といったものが重要視されていくのかを考えるべきです。より環境に即したエンジンが求められてきているということです。昨今では、燃費が非常に重要視されるようになってきましたが、これも環境面を意識した流れだといえるでしょう。

聞き手: 休日の過ごし方についてお聞かせください。

伊藤社長: 土いじりが好きで家庭菜園を行っています。仕事とは異なった環境に置かれリフレッシュできますし、収穫といった楽しみもあります。

聞き手: 本日は大変貴重なお話をお聞かせいただき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
関信用金庫

総務部・人事部 次長 三尾 充男 氏

【岐阜労働局 平成29年度の雇用施策実施方針】

平成29年度における岐阜労働局の雇用施策実施方針は下記の通り。岐阜県と連携し、効果的・一体的に実施するとしている。

平成29年度 雇用施策実施方針 概要

1. 企業の人材確保支援

- (1) 県内企業の人材確保対策の推進
- (2) 人材不足分野等における人材確保対策の推進
- (3) 地域のニーズを捉えた能力開発の推進
- (1)の概要…県内企業の人材確保を支援する拠点を岐阜県が新たに設置し、拠点を核に産学金官が連携して企業の人材確保を強力に後押しする。(※拠点:岐阜県中小企業総合人材確保センター)

2. 働き方改革の推進

- (1) ワーク・ライフ・バランスの実現
- (2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の実現
- (1)の概要…仕事と生活の調和、女性の活躍推進、労働者の健康確保等の観点から、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、仕事と家庭の両立支援等の「働き方改革」を進める。

3. 女性の活躍推進

- (1) 女性活躍推進の実効性確保
- (2) 女性の再就職支援・ひとり親に対する就業対策の強化
- (1)の概要…企業における女性活躍推進の取組の実効性を高めるため、企業の取組推進を図る。

4. 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

5. 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

資料出所:岐阜労働局「平成29年度 雇用施策実施方針」

【一律定年制 定年後に勤務延長制度等のある企業割合が増加】

厚生労働省は、民間企業における就労条件の現状(平成28年1月1日現在)を明らかにすることを目的に調査を実施した。

一律定年制における定年後の措置

一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度または再雇用制度のある企業割合は94.1%(前年92.9%)、勤務延長制度(両制度併用含む)のある企業割合は23.6%(同20.9%)、再雇用制度(両制度併用含む)のある企業割合は83.4%(同81.9%)となった。

派遣労働者の現状

派遣労働者の受入企業割合は31.3%、受入企業の派遣労働者割合は12.6%。派遣労働者がいる企業について、3年前と比較した派遣労働者数の変化は、「増加した」企業が44.2%、「減少した」企業が34.4%だった。

■ 3年前と比べた派遣、請負等を活用する業務の変化状況別企業割合 (単位:%)

派遣労働者を活用していた業務	業務請負で実施するようになった	1.5
	自社の従業員で実施するようになった	11.1
業務請負で実施していた業務	派遣労働者を活用するようになった	1.8
	自社の従業員で実施するようになった	1.5
自社従業員が実施していた業務	派遣労働者を活用するようになった	16.3
	業務請負で実施するようになった	2.4
新たな業務で派遣労働者を活用している		5.5
派遣労働者が行っていた業務が削減された		2.8
業務配分を見直していない		5.4
その他		1.4
3年前も現在も派遣労働者、業務請負なし		62.3

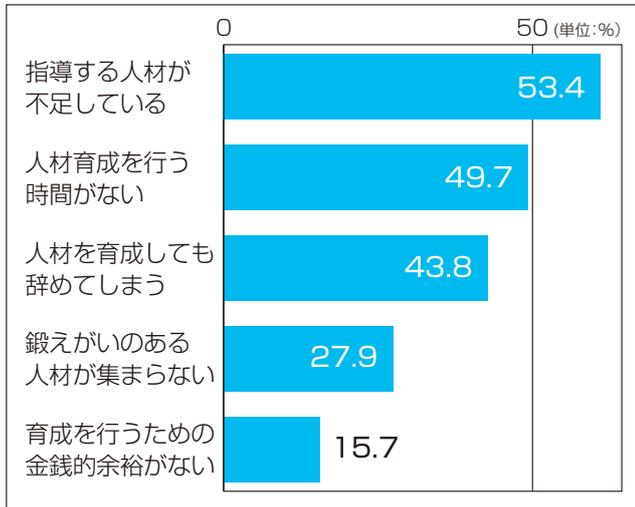
資料出所:厚生労働省「平成28年『就労条件総合調査』の結果」

【労働者の能力開発に関する調査結果】

厚生労働省は、国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を明らかにすることを目的に調査を実施した。

教育訓練に支出した費用の労働者1人当たりの平均額はOFF-JTが2.1万円、自己啓発支援が0.5万円となった。人材育成に関して何らかの「問題がある」と回答した事業所は72.9%となっている。

■ 人材育成に関する問題点の内訳(複数回答)(一部抜粋)



資料出所:厚生労働省「平成28年度『能力開発基本調査』の結果を公表します」

【くるみんマークがリニューアル】

4月1日からくるみん・プラチナくるみんの認定基準と認定マークが改正された。改正のポイントは下記の通り。マークには「子育てサポートしています」の文字が加わり、最新の認定年度や認定を受けた回数に記載される。

認定基準等の主な改正ポイント

- 労働時間の基準を追加
法定時間外労働時間等の実績に係る基準を改正
- プラチナくるみんの公表事項を追加
公表事項に労働時間数の実績を追加
- 男性育休取得率はより高い目標へ
男性育休取得率の認定基準が「1人以上」から「7%以上」に改正
- 育休以外の男性の育児も評価
男性の育休取得率にかえて、育児目的休暇取得等でも認定基準を満たすことができるように改正
- 「関係法令に違反する重大な事実」の範囲を拡大
対象企業に労働関係の法令違反がないか、より厳しく確認するように改正



労働行政レーダー ヘッドライン

転職に関する雇用管理のヒントと手法を公表

厚生労働省は、事業主が従業員の転職の在り方を見直す際に参考となる資料「転職に関する雇用管理のヒントと手法」を公表した。踏まえるべき法規範や基本的な視点、ポイントがまとめられており、複数のケースを想定した転職に関する事例も紹介している。

(詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください)

資料出所:厚生労働省「転職に関する雇用管理のヒントと手法を公表します」

ものづくり産業における労働生産性

労働生産性向上の取り組みを進めるために、5割を超えるものづくり企業が「人材確保、育成・能力開発」に関わる施策を実施。また、労働生産性が3年前に比べて向上した企業や他社よりも高いと認識している企業の方が、新卒採用、中途採用のいずれにおいても「3年後定着率」が8割台以上の企業割合が高かった。

資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成等に関する調査結果」

平成28年末現在の在留外国人は過去最高に

中長期在留者数は204.4万人、特別永住者数は33.9万人で、これらを合わせた在留外国人は238.3万人(前年比6.7%増)で過去最高となった。国別では中国が69.6万人(同4.5%増)で最多となったが、増加率ではベトナムが20万人(同36.1%増)で最多となっている。

資料出所:法務省「平成28年末現在における在留外国人数について(確定値)」

〈お知らせ〉

「平成29年工業統計調査」を実施します



政府統計

工業統計調査は我が国の工業の実態を明らかにすることを目的とした統計法に基づく報告義務のある重要な統計です。

調査結果は中小企業施策や地域振興などの基礎資料として

利活用されます。調査日は平成29年6月1日です。

調査票へのご回答をお願いいたします。

〈お問い合わせ〉

岐阜県環境生活部統計課 TEL 058-272-8185

岐阜県経営者協会 青年経営者部会 活動のご紹介 ～新時代の経営者を目指して～

若手経営者60人が参加

一般社団法人岐阜県経営者協会 青年経営者部会は、昭和53年6月に設立され、現在60人の若手経営者が在籍しています。新しい経営感覚と豊富な知識を身に付けるべく、日々相互に研鑽を重ねています。

平成28年度は榎本 尚浩会長(榎本ビーエー(株) 代表取締役社長)のもと、「企業の成功は経営者次第、何をおいてもリーダーシップ自分なりの理想のリーダー像を作り上げよう」を基本方針として事業を行いました。



▲ 臨時総会にて、親会である岐阜県経営者協会 小野木会長を囲んで

若手の「学びの場」、そして「交流の場」として

明日を担う若手経営者が企業経営などについて学ぶ機会として、定時総会や年数回の例会では、外部より講師をお招きしています。毎年開催される全国大会への参加、海外研修などを通じて、国内外の情勢についても理解を深めています。

また会員それぞれで業種や企業規模が異なるため、例会後には必ず懇親会を行ったり、春・秋にはゴルフ交流会を開催したりと、経営者同士で交流を深めるための様々な企画も行っています。

平成29年度の事業が新体制にてスタート

今年度の会長として、高井 知洋氏(株)サンリース 常務取締役)が就任。「変化に対応した価値観を育て、企業価値を高めよう」を新たな方針として掲げ、4月から新体制で事業を行っています。



▲ 平成29年度会長 高井 知洋氏

■ 事業計画表

日 程	事 業 内 容
4月18日(火)	定時総会
5月16日(火)	ゴルフ交流会
6月13日(火)	例会
7月7日(金)・8日(土)	東京研修
9月9日(土)	ゴルフ交流会
10月19日(木)・20日(金)	第41回全国大会(千葉)
※11月	海外研修
※12月4日(月)～7日(木)	例会
※1月	臨時総会
※2月19日(月)～23日(金)	企業視察
※3月12日(月)～16日(金)	例会

※現在調整中の事業

青年経営者部会では、ともに学び励む仲間を募集しています

青年経営者部会では、新入会員を募集しています。

岐阜県下において事業経営に携わる方で、20歳以上55歳未満の方を対象としています。自薦・他薦は問いませんので、ともに学びたい、活動したいという方はぜひご入会ください。

詳しくは下記担当までご連絡ください。

お問合せ：(一社)岐阜県経営者協会 青年経営者部会
事務局(担当:岩佐) TEL 058-266-1151

企業子宝率ヒアリング調査④

当協会では、平成27年度に労使ともに有益な魅力ある職場環境づくりについて啓発活動を推進し、仕事と家庭の両立支援に取り組む企業を支援することを目的に「企業子宝率調査」を実施しました。今回はKYB(株) (岐阜地区)をご紹介します。なお、本シリーズの聞き手は会員企業の人事・労務担当者にお務めいただいています。

KYB 株式会社(岐阜地区)

子宝率

1.50

108社中16位

企業概要

住 所 可児市土田2548

電話番号 0574-26-5129

従業員数 2,333人(岐阜地区/男性:2,137人 女性196人)

事業内容 油圧緩衝機器(四輪車用、二輪車用、鉄道車両用・産業機械用、その他)油圧機器(四輪車用、建設機械・産業車両用・航空機用・その他)システム製品(特装車両、建物・構造物用、環境機器、電子機器、その他)の製造



特徴

企業の特徴

■可児市を代表する企業

安定した企業として地元で人気。社員の約7割が可児市に居住している。

■メインは生産ライン

地域の特徴

■行政の子育て支援も◎

保育所などが多いため待機児童が少なく、学童保育もしっかりしている。

■子育てしやすい環境

地域の中で知人・友人などが多く、子育てに関する悩み等を気軽に相談しやすい。

ストレスチェック制度

■2008年から実施

■保健師常駐の保健室も

保健師はこの岐阜地区だけで6名在籍。毎年1人1時間程度、健康面・精神面について面談しているほか、保健室はいつでも悩みを相談できるようにしている。

■新入社員の離職率が低い

この制度により精神的な不調者が減り、新入社員の離職者も少ない。

育児休暇

■取得率はほぼ100%

特別有給休暇の一つとして配偶者の出産時に5日間の休暇を取れる制度がある等、男性も育児に参加しやすい環境が整えられている。

■時短制度もあり

労働組合の活躍

■手厚い手当・制度

人事労務上の交渉は組合と行われ、子育てと仕事の両立支援など、法定以上の手厚い福利厚生制度が実現されている。

聞き手感想

社員の声を聞く姿勢や、労使がお互いに歩み寄る風土が根付いています。ストレスチェック制度も早期から実施しており、社員にとっては居心地の良い会社だと感じました。経済面、職場環境、生活環境、そして行政などがうまく機能している結果、子宝率も高くなっているのではないのでしょうか。