

日本、そして世界の車窓を彩るアルミの技術

～養老産のドア・窓枠が鉄道車両の高速化・快適化を支える～



アルナ輸送機用品株式会社

取締役社長

會沢 英樹氏

- 住所：養老郡養老町沢田665-2
- TEL：0584-32-3332
- FAX：0584-32-2934
- URL：<http://www.alna.co.jp/>
- 事業内容：乗物用窓枠（鉄道車両用・バス・建設機械用）、乗物用ドア（鉄道車両用・バス用）、バス停留所標識・広告機材・バスシェルター、各種パネル（ハニカムパネル・アーケードパネル）・待合室、アルミニウム表面処理
- 従業員数：149人

■ アルミ×ナニワ工機=アルナ 乗り物のドア・窓ならおまかせ

聞き手：まずは御社の歴史や転機となった出来事から教えていただけますか。

會沢社長：創業は1947年（昭和22年）、尼崎市でナニワ工機(株)としてスタートしました。京阪神急行電鉄、現在の阪急電鉄(株)の子会社としてでした。1960年には国内初のハニカム（ハチの巣状）パネル工場を建設するなど、新幹線などの車両用のドアや窓枠の製造を手掛けてきました。

一方で、1953年からは車両用のアルミサッシを販売し始めるのですが、アルミで作ったナニワ工機の商品として「アルナ」というブランド名が生まれました。おかげさまでこの商品が売れて、万国博覧会があった1970年に「アルナ工機(株)」と改めたのです。同じ年にこの養老工場も操業しています。

聞き手：なぜ養老という土地を選ばれたのでしょうか。

會沢社長：当時の社長がこの地域に縁が深かったからだと思っています。いろいろと用地を探す中で、もっと山手の方も候補に挙がっていたようです。アルミ製品の最終加工である「アルマイト処理」には大量の水が必要となります。1日あたり300トンほど使用することになるため、地下水の豊富なこの場所が選ばれました。この工場のスタートも会社の一つの転機だったと考えています。

■ 電車、バス、バス停—— 暮らしを支えるアルミの技術

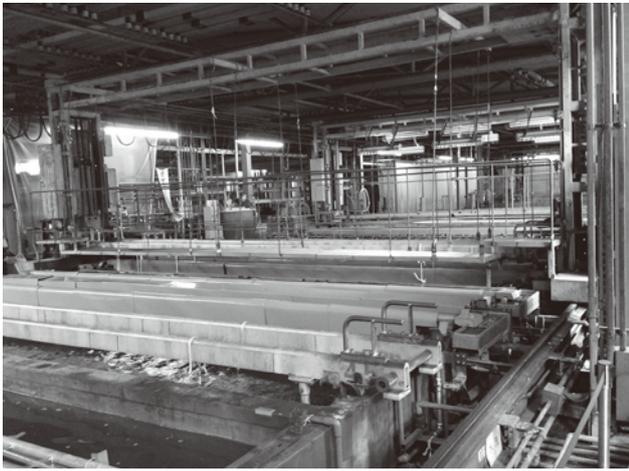
聞き手：電車の窓や新幹線のドアのトップメーカーとして、その分野に特化されてきたのですね。

會沢社長：乗り物の開口部として、鉄道車両やバスの扉やサッシ、建設機械の運転室窓なども手掛けています。また、アルミの加工技術を活かしてバス停のシェルターや、時刻表が入る広告機材なども製造しています。一時は建築用のサッシなども製造し、かなりの売上げがあったのですが、1990年にはこの建材部門は他社に譲渡しています。

その後、2002年にはアルナ工機が3社に分かれます。車両製造などを手掛けるアルナ車両(株)、冷凍用バンなどの特殊車両を製造するアルナバン(株)（現在の(株)アルナ矢野特車）、そしてアルナ輸送機用品(株)です。さらに2006年には川崎重工(株)へ全株式が譲渡されて現在に至ります。

聞き手：製品は電車のデザインに合わせて、量産というよりは多品種少量の生産なのでしょうか。

會沢社長：ほとんどが個別に受注して製造しますので、量産はほとんどありませんね。ロボットの利用や機械での加工ももちろんありますが、金属を曲げて溶接して磨いて組み立てて…という作業は主に人が行います。商品によっては、ガラスやゴム部品を装着するところまで社内で行うのですが、鉄道車両の中でも運転席の扉は乗客用の扉とも違って組み立てが難しいなど、誰もができるものではなかったりします。納期が重なると進まないということではいけませんので、社員の技能教育はとても重要です。



▲アルマイト処理設備



▲窓枠とドアが採用されている阪急電鉄 9300 系電車

■ 社長も自ら教鞭をとり 部門ごとにスキルアップを目指す

聞き手: それでは、人材の採用や育成について工夫されていることなどをお聞かせください。

會沢社長: 当社も人手が不足した状態でずっと来ていますので、昨年からはこれまで以上に力を入れて採用に取り組んでいます。とはいえまだ少ないですから、今いる社員の教育を大切にしています。

川崎重工業の教育システムに、グループ会社として申し込むことができますので、できるだけ利用しています。さらに、今年度は社内でもっと教育を進めていこうと目標を立て、各部門毎にどのような教育・訓練が必要か考えてもらったりしています。

聞き手: 社長には2015年に就任されたそうですね。

會沢社長: はい。私も川崎重工業で生産系の仕事に携わってききましたので、当社の生産系の課長以上を集め、講師として3回くらい話をしました。全10回くらいを予定しており、社員とのコミュニケーションにもなります。

品質・設計の部門では、親会社から顧問として入ってもらい、教育をしてもらっています。資材や生産管理も同様に計画しているところです。

また、溶接技術の向上にも力を入れていますね。たとえば当社では、金属同士に電気を流しながら溶加材を使わず溶接し、接合部分を磨いて目立たなくするような「フラッシュバット溶接」などを得意としています。もちろん自社内での技術継承にも取り組んでいますが、その他に、溶接訓練のため社員を親会社に研修で預けることもあります。

聞き手: webサイトで拝見しましたが、「一般事業主行動計画」には記念日休暇について書かれていますね。

會沢社長: 親会社が休暇取得を奨励していますので、当社もそれにならい、結婚記念日など、自分なりの休暇を前もって申請してもらっています。忙しい時期が続いて有給休

暇もなかなか取れないということではいけませんので、ちゃんと取れているか、総務がフォローもしています。おかげさまで、この記念日休暇の取得状況はほぼ100%となっています。

■ 国内で培った技術を武器に 海外の市場へもPRをスタート

聞き手: 国内でのシェアはかなり高いとのことですが、今後の展開はどのようにお考えですか。やはり海外へ、ということになりますでしょうか。

會沢社長: 当社の納入先である車両メーカーは既に海外へ出て行かれています。既に注文もいただいております。製品は実際にニューヨーク市の地下鉄などでも使われています。ただ、「いつかは直接」という思いがあります。

たとえば、海外の鉄道事業者、車両メーカーから直接受注を受けられるようにしたいですね。現在は、まず親会社に代理店をしてもらうような形で、積極的に取り組み始めています。実際に商談へも出向けるよう、社内でも英会話講習を始めたり、海外の展示会へ参加したりと、少しずつ進めています。

聞き手: 最後に、休日の過ごし方なども教えていただけますか。

會沢社長: 自宅は神戸にありますので、今は単身赴任です。特に何か熱中しているものもありませんが、旅行は好きですね。国内なら近場の温泉など、海外なら太平洋の南の島などへ家族と行ったりしています。

また、神戸にいた頃は年に4、5回は甲子園球場へ野球観戦にも行っていました。もちろんタイガースファンですが、こちらへ来てからはもっぱらテレビ観戦ですね。

聞き手

(一社)岐阜県経営者協会 事務局長

長谷部 基司 氏

【平成29年度 最低賃金の決定状況—岐阜県内は800円に】

岐阜地方最低賃金審議会において、今年度の地域別最低賃金は昨年より24円増となる800円で決定された。新しい地域別最低賃金は平成29年10月1日より発効となり、県内で働く全ての労働者に適用される。なお、全国の決定状況は下記の通り。

■ 平成29年度 地域別最低賃金決定状況

都道府 県名	最低賃金時間額			都道府 県名	最低賃金時間額			都道府 県名	最低賃金時間額		
	28年度	29年度	増減額		28年度	29年度	増減額		28年度	29年度	増減額
北海道	786	810	+24	石川	757	781	+24	岡山	757	781	+24
青森	716	738	+22	福井	754	778	+24	広島	793	818	+25
岩手	716	738	+22	山梨	759	784	+25	山口	753	777	+24
宮城	748	772	+24	長野	770	795	+25	徳島	716	740	+24
秋田	716	738	+22	岐阜	776	800	+24	香川	742	766	+24
山形	717	739	+22	静岡	807	832	+25	愛媛	717	739	+22
福島	726	748	+22	愛知	845	871	+26	高知	715	737	+22
茨城	771	796	+25	三重	795	820	+25	福岡	765	789	+24
栃木	775	800	+25	滋賀	788	813	+25	佐賀	715	737	+22
群馬	759	783	+24	京都	831	856	+25	長崎	715	737	+22
埼玉	845	871	+26	大阪	883	909	+26	熊本	715	737	+22
千葉	842	868	+26	兵庫	819	844	+25	大分	715	737	+22
東京	932	958	+26	奈良	762	786	+24	宮崎	714	737	+23
神奈川	930	956	+26	和歌山	753	777	+24	鹿児島	715	737	+22
新潟	753	778	+25	鳥取	715	738	+23	沖縄	714	737	+23
富山	770	795	+25	島根	718	740	+22				

【6月末までにストレスチェックを実施した事業場は8割超】

厚生労働省は、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の実施状況について初めて取りまとめた。平成29年6月末現在で、ストレスチェック制度の実施が義務付けられた事業場のうち、所轄の労働基準監督署に実施報告書の提出があった事業場は約83%だった。

■ ストレスチェック制度の実施状況

事業場規模	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	計
ストレスチェック制度を実施した事業場の割合	78.9%	86.0%	93.0%	99.5%	82.9%

医師による面接指導を実施した事業場の状況

ストレスチェックを実施した事業場のうち、医師による面接指導を実施した事業場は約3割。また医師による面接指導を実施した事業場のうち、約8割の事業場で、事業場選任の産業医が面接指導を担当した。

■ 医師による面接指導の実施状況

事業場規模	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	計
医師による面接指導を実施した事業場の割合	22.6%	36.9%	61.0%	85.0%	32.7%

■ 面接指導実施者の選任状況(事業場の割合)

事業場規模	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	計
①事業場選任の産業医	79.3%	78.7%	79.5%	81.1%	79.1%
②事業場所属の医師 (①以外の医師に限る)	4.7%	5.9%	6.9%	8.8%	5.8%
③外部委託先の医師	16.0%	15.4%	13.6%	10.1%	15.1%

資料出所：厚生労働省「ストレスチェック制度の実施状況を施行後はじめて公表します」

【長時間労働疑いの事業場への監督指導結果】

厚生労働省は平成28年4月から平成29年3月までに、長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を実施し、結果を取りまとめた。

対象となった23,915事業場のうち、10,272事業場で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行った。このうち実際に月80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は7,890事業場であった。

重点監督実施事業場数

業績	事項	実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間	賃金不払残業	健康障害防止措置
合計		23,915 (100.0%)	15,790 (66.0%)	10,272 (43.0%)	1,478 (6.2%)	2,355 (9.8%)
主な業種	製造業	5,765 (24.1%)	4,052 (70.3%)	2,817	308	548
	建設業	2,592 (10.8%)	1,348 (52.0%)	748	157	104
	運輸交通業	3,825 (16.0%)	2,826 (73.9%)	2,009	163	366
	商業	3,324 (13.9%)	2,264 (68.1%)	1,479	318	405
	教育・研究業	936 (3.9%)	581 (62.1%)	310	49	98
	接客娯楽業	1,465 (6.1%)	1,141 (77.9%)	832	156	293
	その他の事業	3,929 (16.4%)	2,271 (57.8%)	1,240	184	335

労働時間の適正な把握に係る指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、2,963事業場に対して、労働時間の把握が不適切であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導した。

重点監督における労働時間の適正な把握に係る指導状況

指導事業場数		2,963	
指導事項	始業・就業時刻の確認・記録	1,661	
	自己申告制による場合	自己申告制の説明	467
		実態調査の実施	1,277
		適正な申告の阻害要因の排除	213
	管理者の責務	85	
労使協議組織の活用	16		

資料出所：厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表します」

労働行政レーダー ヘッドライン

改正育児・介護休業法が10月1日にスタート

保育園などに入所できず、退職を余儀なくされる事態を防ぐため、育児・介護休業法が改正される。①最長2歳まで育児休業の再延長が可能に ②子供が生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ ③育児目的休暇の導入を促進、この3点について変更される。

資料出所：厚生労働省「改正育児・介護休業法のポイント」

テレワークの効果上位は「移動時間の短縮・効率化」

テレワーク実施企業（会社の制度として認めている、会社の制度はないが上司の裁量や習慣として実施している）は12.2%。実施した効果（複数回答）では、「従業員の移動時間の短縮・効率化」が50.3%と最も多く、次いで「定型的業務の効率・生産性の向上」46.1%、「仕事と育児・介護など家庭生活の両立支援」30.6%などとなっている。

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「イノベーションへの対応状況調査【企業調査】」「イノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査【労働者調査】」

ハローワーク求人票と労働条件の相違は9,299件

平成28年度のハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数は9,299件。申出等の内容では「賃金に関すること」が2,636件で最も多く、続いて「就業時間に関すること」1,921件、「職種・仕事の内容に関すること」1,311件となっている。

資料出所：厚生労働省「平成28年度のハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数を公表します」

〈岐阜労働局からのお知らせ〉

マイナンバー登録のお願い

岐阜労働局・ハローワークでは、事業主の皆様へ、各種雇用保険被保険者関係書類にマイナンバーの記載を進めていただくようお願ひしています。

また、事業所を離職された方が失業給付等の手続きをされる時には個人番号確認書類（マイナンバーカード等）が必要です。

事業主の方が雇用保険適用関係や雇用継続給付の届出・申請手続きに電子申請を利用していただくと、マイナンバー等個人情報の持ち運びが不要となるなど個人情報の適切な管理にも繋がりますので、マイナンバーの記載を進めていただくとともに、電子申請の利用をご検討下さい。

【岐阜労働局職業安定課】

第1回 人事・労務担当者セミナー

～「働き方改革」で求められることとその背景～



有限責任監査法人トーマツ
マネージャー(社会保険労務士)

神谷 喜代子 氏

必要な人数の労働力の確保が難しくなる

今後の日本は、高齢化率が上昇し、生産年齢人口が減少していくことが想定され、今まで経験したことのない経済・社会に突入していくこととなります。特に男性の労働力は、たとえ経済成長と労働力参加が適切に進んだ場合でも減少することは避けられません。若手・男性中心の働き方を変え、女性も年配でも同じような売上・利益が出せるような企業にしていかなければならないということです。岐阜県の将来も生産年齢人口(15～64歳)の減少が大きく、人材の確保はますます難しくなることが想定されます。

労働力の確保が難しくなるとはいえ、将来に渡ってずっと採用を止めることはできません。経営を維持していくためには、人がいなければならないからです。つまり企業間の人材の取合いで勝たなければならず、そのために労働者から選ばれる企業になる必要があるということです。

イマドキの若者の特徴を理解する

「雰囲気の良い」、「仕事のやりがい」を選定基準として重視する傾向にあり、ブラック企業かどうかを気にする割合は80%を超えています。新入社員は職場内の人間関係が良いことを望み、私生活の充実を重視する傾向が顕著です。学生・若手が企業を見る基準としては「子育てしながら働きやすい環境」を重視しており、スキルや経験が高まる会社でも「長時間労働が頻発する」会社は求めていません。

有期契約労働者の無期契約への転換が始まります

労働契約法では「有期契約労働者の無期化」が規定されています。

■労働契約法 第18条の概要

2013年4月1日の労働契約法の改正により、2013年4月1日以降に開始する同一の利用者との間での有期労働契約が、通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、当該申込み時点の契約終了後、無期

労働契約を締結することが可能となります。

⇒この法改正により、人員や人件費の固定化等による組織の硬直化(非活性化)等が生じやすくなり、無期契約になった後の労働条件だけでなく、それらを予防する施策の検討も必要になります。

2018年4月1日以降に無期転換権を持つのが一般的ですが稀に2018年3月31日までに無期転換権を持つ者が出てくる可能性があるため、社内での実態を正しく把握し、対応が未了の場合は無期転換に対する対応を早める必要があります。

長時間労働の是正は待ったなし！

近年の長時間労働問題を受け、昨年末、厚生労働省から「過労死等ゼロ」の社会を実現するための緊急対策が公表されました。それを受けて「労働時間の適正な把握」について「使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が出され、以前の内容より詳細になっているので注意が必要です。

■長時間労働の抑制(労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置 2017年1月20日)

対象事業場	労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場
対象者	以下の者を除くすべての者 ✓みなし労働時間制が適用される労働者 ✓監督もしくは管理の地位にある者または機密の事務を取扱う者(いわゆる管理監督者) ✓農林または水産の事業に従事する者 ✓監視または断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けた者 ※ただし上記対象外の者についても健康確保の観点から適正な労働時間管理を行う責務がある

労働時間 = 使用者の指揮命令下に置かれている時間
※使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間を含む。客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務付けられた、または余儀なくされた等の状況の有無から個別具体的に判断される(労働契約、就業規則、労働協約等でどう定めたかには拠らない)

労働時間管理については、現状の問題点等を整理する他、全ての従業員に対してその重要性を周知・徹底する取組みが必要となります。なお、2017年6月5日に労働政策審議会で、時間外労働の上限規制等についての報告書が取りまとめられました。これにより、労基法の改正法案が作成され秋の臨時国会で審議される予定です。

また、一定の労働関係諸法令違反の求人者等による求人を受理しない対象が新卒者だけから、全ての求人に拡大されます。

人事としてこれからどうすれば良いのか

労働人口の減少・労働者の価値観の多様化・労働関連諸法令の強化が進む中、社会・労働者から選ばれる会社になる必要があります。

■人事労務リスクに関する論点整理(概要)

国からの要請	
・長時間労働の抑制	(労務コンプライアンスへの取締強化)
・高齢者、女性の活用	(高年齢者雇用安定法、女性活躍推進法)
・非正規労働者の処遇改善	(雇用の無期化、同一労働同一賃金)
・賃金アップ	(ベア、定期昇給、賞与増額)

類似

労働者からの要請	
・多様な働き方	(仕事と家庭の両立ができる職場)
・働き易さ+働き甲斐	(職場環境+スキルアップ)
・安定雇用	(長期間、安心して働けること)
・妥当な賃金水準	(働きに見合った報酬、安定収入)

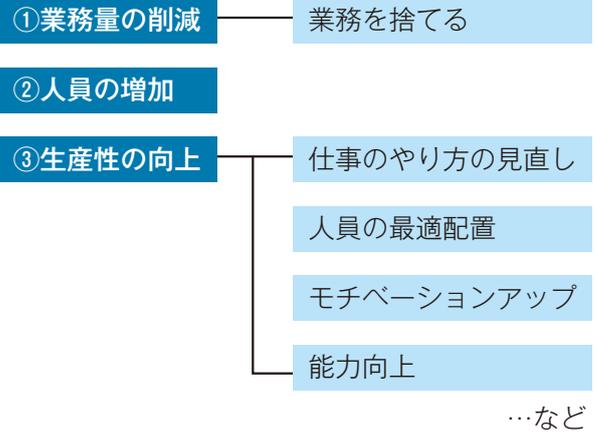
労働人口が減少する中、国・労働者の要請に、企業はどの様に応えていくか？

企業に必要な対応	
・労務コンプライアンス対応	(長時間労働の防止、雇用の無期化、同一労働同一賃金)
・多様な働き方、処遇の提示	(人事制度改革、マネジメント強化)
・様々な労働者の有効活用・戦力化	(職務分担、計画的な人材育成)
・生産性の向上	(付加価値の向上、工数削減)

今後企業は「法規制への直接的対応」および「働き方改革への取組み」を進めることで、人事労務リスクへの対応を図っていくことが求められると考えます。長時間労働の是正には、「意識改革が必要」との回答がトップであり、トップの強いコミットメント、業種業界・商習慣の見直しと続いています。これらの取組みによる実際の削減効果も高いとの結果が出ています。

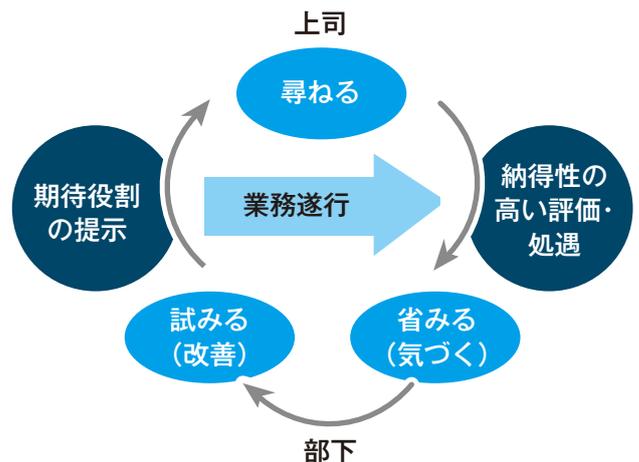
労働時間削減方法は大きく分けて3つに集約されますが、①と③を並行して実施することが有効です。①業務量の削減については、やり方を間違えると将来に影響が出るので注意が必要です。つまり、何を捨て何を残すかを担当者自身で判断せず、上司が、今と将来を見据えて自部署の使命を達成するために必要な業務を取捨選択しなければならないということです。

$$\frac{\text{①総業務量}}{\text{②従業員総数} \times \text{③平均的生産性}} = \text{平均労働時間数}$$



「非正規労働者の無期化、同一労働・同一賃金」等、人事労務リスクに適切に対応するためには、雇用形態別に人事制度を検討するのではなく、全体を見て検討する必要があります。非正社員も含めて適正な人事評価が出来るよう、改めてそのサイクルを確立させ、適正に賃金へ反映させることが重要です。賃金を見直すにあたっては、年齢や経験(キャリア)、パフォーマンス、処遇をマッチングさせることがポイントです。

■人事評価サイクルの確立(取組みの例)



まとめ

企業が存続するため、改革は待ったなしです。自社の置かれた社内外の課題を踏まえ、今と将来を見据えた対策を絶えず打ち続けることが必要です。他社に先駆けて取組めば、必ず大きな差別化要因となるでしょう。

他社に先んじて取組むことは大きな差別化要因となるため、現状の課題を洗い出し、経営陣と共有することから始めてみませんか？

経営陣と課題解決の方針・方向性を検討し、経営トップから一貫したメッセージを発信し続けてもらいましょう。

制度や仕組みを精緻に作込むよりも、運用しやすさに拘り、トライ&エラーを繰り返して成果を出しましょう。

※当該記事は執筆者の私見であり、有限責任監査法人トーマツの公式見解ではありません。