

社員・取引先・社会への貢献 ——100年以上続く企業を目指して

～世界トップレベルを誇る車両用ターボチャージャー部品の加工技術～



株式会社 恵那金属製作所

代表取締役社長

松岡 達也氏

- 住 所：中津川市小川町2-18
- T E L：0573-62-0002
- F A X：0573-62-0003
- U R L：http://www.enakin.com/
- 事業内容：精密機械加工、表面処理（電気めっき・電解研磨）、組立加工、線材加工
- 従業員数：グループ全体460人（国内130人、海外330人）

■ 旧郡名「恵那」を社名に

聞き手：まずは御社の歴史と社名の由来について伺えますか。

松岡社長：当社の創業は昭和21年（1946年）で、今年4月1日に72年目を迎えます。もともとは戦前に軍事関係の事業を営んでいましたが、戦後に有限会社として立ち上げ、さらに昭和52年に株式会社となり、現在に至っています。

会社名は、当時中津川市は「恵那郡中津町」という名称であったため、会社名に「恵那」の文字が入ったと聞いています。中津川市となったのが昭和27年のことから、中津川市の会社なのになぜ恵那なのかと不思議に思われることも多いです。

■ ストープ向けめっき加工から精密機械加工へ参入

聞き手：事業内容についてお聞かせください。

松岡社長：設立以来、この地域で金属に関わる事業を行ってきました。何度か転換点があり、一つは約55年前、「灯油ストープ向けのめっき加工」に取り組み始めたことです。石油ストープ全盛期の時期ということもあり、仕事もたくさんいただいていたようです。

その後、今から約20年前からは自動車のエンジン部品の精密機械加工を始めました。具体的には「タービンハウジング」と呼ばれるもので、現在では全事業の大半を占めるまでに至っております。

昨今、エコに繋がるダウンサイジングターボ搭載車の

普及に伴いターボ市場は急成長しています。今後ガソリン車に占めるターボ比率がさらに増加していくとみられています。

■ 業界の流れを冷静に見極めたい

聞き手：業界の今後の動向についてはどのようにお考えですか。

松岡社長：今後の方向性を考える際、多くは数字で判断するようにしています。現在、自動車業界ではEVへのシフトが叫ばれていますので、もちろん電気自動車が増えてくるだろうとは予測できるのですが、何年後にどのぐらいの割合になるのかは冷静に見極める必要があると考えています。

様々なデータを見ると、ガソリンエンジンを使用しないEVの普及率が全車両の50%を超えてくるのは早くても2050年以降というのが概ねの見解です。ですから、今すぐにEVへのシフトをしたとしても、市場としてはまだまだ小さい規模であると考えています。

聞き手：新商品や新分野への進出についてはいかがでしょうか。

松岡社長：おかげさまで現在は工場の空きスペースもなく、また稼働率も高い状況ですが、新しい事業分野のことも考えなければいけません。

自動車は一般的に3～5年のペースで次のモデルが投入されますので、それに応じて受注の傾向が分かってきます。常に3～5年後の状況を予測しながら考えていきたいと思っています。当社の難削材精密機械加工の量産



▲ 惠那金属(昆山)有限公司の社員

ができるという「強み」を活かしていけるようにと考えています。

聞き手: ちなみに、自社開発商品として「室内犬用食事台わんパク」という犬用のエサ台を作られたと聞きました。

松岡社長: 約10年前、社内で新しい取り組みとして「自社製品を作ろう」ということで制作しました。利益だけをみれば必ずしも成功したといえるものではありませんが、「自社オリジナルの商品を作ろう」と取り組んだことは、社員にとって良い経験になっていると思います。このような経験が会社の強い武器ともなっていくように思います。

■ 企業理念を常日頃から胸に

聞き手: webサイトを拝見すると、企業理念の冒頭に「社員への貢献」という記載がありますが、そこにはどのような思いがあるのでしょうか。

松岡社長: 今後「100年以上継続する企業」を目指すにあたって、社員への貢献、取引先への貢献、社会への貢献という3つを企業理念に取り入れています。これには社員が頑張ってお客様により良い製品やサービス、高い満足を提供することで、結果として地域社会へも貢献でき、廻って社員への貢献につながるのだという思いが込められています。

お恥ずかしい話ですが、数年前までは社内では企業理念の内容を知っている者がほぼいないという状況でした。そこで3年前から会議前に唱和するなどして社員に理解してもらう取り組みを進めています。

自分たちの会社がどのように社員・取引先・社会に貢献しているのかを常日頃から考えることが、仕事の内容にもつながってくるのだと考えています。

■ グローバル人材の採用にも着手

聞き手: 御社は上海をはじめとして事業拠点を海外にも展開されていますが、人材の採用についてはどのような取り組みをされていますか。

松岡社長: 外国人技能実習生に加え、今年からインドネ



▲ 清流木曽川 中津川リレーマラソンに出場

シアやベトナムといった国から、理系の基礎知識のある海外人材の採用を行っています。国内の人材だけに目を向けると、人材採用は非常に難しくなってきたからです。

国籍は異なりますが、勤勉で真面目な学生が多い印象です。まだ取り組み始めたばかりのことですが、今後社内に根付いていき、グローバルに活躍できる人材に育っていくことを期待しています。

聞き手: 社内の懇親会にも力を入れていらっしゃるんですね。

松岡社長: 昨年は例年の新入社員歓迎会や忘年会以外に、社員の家族やお取引先様、会社の近隣の方々をお呼びした感謝祭を行いました。また3年ぶりに社員旅行にも行きました。例えば忘年会では、優秀社員の表彰やくじ引き、じゃんけん大会等、社員が楽しめるアトラクションを企画しています。

これまでに様々な催しを社員の満足のために行ってききましたが、結果として離職率が下がるなどの効果も得られています。社員の結婚も以前より増え、私も結婚式に招待してもらう機会が増えました。自分のことのように喜ばしいことですので、今後も式に参加する機会が増えるといいなと思っています。

聞き手: 休日はどのように過ごされていますか。

松岡社長: 趣味のひとつがフルマラソンを走ることで、体力づくりとメンタルを鍛えることを目的に行っています。5月に行われた清流木曽川 中津川リレーマラソンにも社員と一緒に出場しました。走っている時は苦しい気持ちでいっぱいですが、走り切った時の充実感と達成感は格別です。

聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員
中津紙工 株式会社

専務取締役 酒井 敏孝氏

【平成28年1年間の年次有給休暇 取得率は49.4%】

厚生労働省は、民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的に調査を実施した。結果は下記の通り。(対象は常用労働者30人以上の民営企業で、有効回答数は4,432企業)

年次有給休暇

平成28年(又は平成27会計年度)の年次有給休暇付与日数は18.2日(前年18.1日)。そのうち労働者が取得した日数は9.0日(同8.8日)で取得率は49.4%(同48.7%)となっている。

■ 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

	調査計	男女別		規模別				前年調査計
		男性	女性	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上	
付与日数	18.2日	18.6日	17.2日	17.3日	17.6日	18.2日	19.2日	18.1日
取得日数	9.0日	8.7日	9.6日	7.5日	8.2日	8.8日	10.6日	8.8日
取得率	49.4%	46.8%	55.4%	43.8%	46.5%	48.0%	55.3%	48.7%

※「付与日数」は繰越日数を除く。

勤務間インターバル制度

①実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況

1年間を通じて実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別の企業割合は、「全員」または「ほとんど全員」である企業が71.6%となった

■ 実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別企業割合

全くいない	ほとんどいない	全体の4分の1程度いる	半数程度いる	全体の4分の3程度いる	ほとんど全員	全員	不明
9.2%	3.5%	2.1%	4.6%	7.7%	34.3%	37.3%	1.3%

②勤務間インターバル制度の導入状況

制度導入状況別の企業割合では、「導入の予定はなく、検討もしていない」が92.9%。その理由としては、「当該制度を知らなかったため」や「超過勤務の機会がなく、当該制度を導入する必要性を感じないため」との回答が多かった。

■ 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び平均間隔時間

	規模別				調査計
	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上	
導入している	1.3%	1.3%	2.0%	3.1%	1.4%
導入を予定又は検討している	4.3%	5.8%	9.3%	13.6%	5.1%
導入の予定はなく、検討もしていない	93.9%	92.7%	87.9%	78.0%	92.9%
平均間隔時間	11時間32分	10時間26分	11時間44分	9時間42分	11時間15分

資料出所：厚生労働省「平成29年「就労条件総合調査」の結果」

【岐阜県内の労働組合員数 3年連続で増加】

平成29年の労働組合数は603組合(前年比4組合減)となり、3年連続の減少。一方、労働組合員数は126,180人(同501人増)で3年連続の増加となった。推定組織率は15.4%(同0.2ポイント増)で2年連続の増加となっている。

■ 労働組合数、組合員数、推定組織率の状況

年次	組合数		組合員数				参考	
	組合	対前年増加率	組合員数①			対前年増加率	※推定組織率①/②	
			うちパートタイム労働者	パートタイム労働者が総数に占める割合			推定雇用者数②	
平成	組合	%	人	人	%	%	%	人
25年	612	-1.0	119,675	12,380	10.3	-0.1	15.1	792,026
26年	619	+1.1	119,041	12,627	10.6	-0.5	15.2	785,030
27年	615	-0.6	120,044	13,075	10.9	+0.8	14.9	804,098
28年	607	-1.3	125,679	17,234	13.7	+4.7	15.2	824,527
29年	603	-0.7	126,180	16,657	13.2	+0.4	15.4	821,854

資料出所：岐阜県「平成29年労働組合基礎調査結果」

【大学生・院生の採用に対するニーズ調査】

労働政策研究・研修機構（JILPT）は、2018年春以降に入社予定で、就職活動をしている、あるいは就職活動をしていた大学生・大学院生に対する調査を実施した。結果は下記の通り。（調査対象は5,601人）

希望する就職先

学生全体では、事業所を広域に展開している企業を希望する割合が高いが、女子学生では勤務地が限定される企業を希望する傾向が見られる。

■ 就職活動開始時の希望就職先（複数回答）

（単位：%）

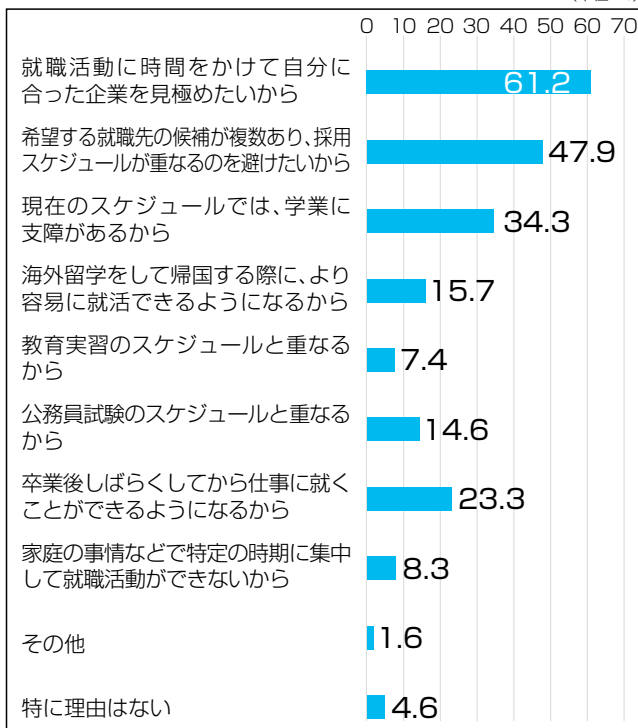
	男性		女性		合計
	文系	理系	文系	理系	
海外展開もしている企業	27.0	32.8	23.5	25.4	27.3
全国規模の企業であって、全国転勤がある企業	37.5	29.7	24.0	26.0	29.5
全国規模の企業であって、勤務地が特定の地域に限定されている企業	27.8	40.5	47.0	47.0	40.0
主に特定の地域に展開している企業	25.1	19.8	32.7	29.8	26.7
公務員（教員を除く）	15.2	10.1	13.2	14.3	13.1
教員	1.8	0.8	2.1	1.2	1.5
その他	2.8	2.3	2.4	2.5	2.5
特に決めていなかった	19.0	22.5	17.7	19.8	19.7

通年募集・秋季募集に対する学生の考え

通年募集・秋季募集が「多ければ良い」と思う学生は、文系学生で約65%、理系学生で50%強、学生全体では60.6%。「どちらとも言えない」は学生全体で31.6%だった。その理由は以下の通り。

■ 通年募集・秋季募集を行う企業が多ければ良いと思う理由（※「多ければ良い」と思う学生のみ）

（単位：%）



資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査」

労働行政レーダー ヘッドライン

平成29年上半期の入職・離職の状況

平成29年上半期の入職者数は475万人（前年同期比19万人増）、離職者数は419万人（同7万人減）で、差引55万人の入職超過となった。未充足求人数（平成29年6月末現在）は121万人（同16万人増）で欠員率は2.4%（同0.3ポイント上昇）となっている。

資料出所：厚生労働省「平成29年上半期「雇用動向調査」の結果」

日本の名目労働生産性が過去最高水準を更新

平成28年度の日本の時間当たり名目労働生産性（就業1時間当たり付加価値額）は4,828円。しかし、OECDデータによると、28年は46,0ドル（4,694円/購買力平価（PPP）換算）で加盟35カ国中20位と、米国の3分の2の水準。主要先進7カ国でみると、1970年以降、最下位の状況が続いている。

資料出所：（公財）日本生産性本部「日本の労働生産性の動向2017年版」、
「労働生産性の国際比較2017年版」

メンタルヘルスの取り組みに関する状況

心の病の年代別の状況について、40代と30代が3割を上回り最も多いが、10-20代の割合も3割近くまで上昇し、各世代の比率が平準化してきている。

ストレスチェック制度については平均受検率が90.0%と高水準となった一方、実施企業の約6割が「集団分析結果の活かし方」を課題に挙げている。

資料出所：（公財）日本生産性本部「第8回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果」

女性の活躍推進企業データベース スマートフォン版の運用が開始

企業における女性の活躍状況に関する情報を集約したもので、今回のスマホ版では企業の働き方に関する情報を地域別、業種別、規模別に簡単に検索できる。学生が特に注目する「採用者に占める女性労働者割合」、「男女別平均勤続年数」、「育児休業取得率」なども容易に閲覧できる。

資料出所：厚生労働省「スマートフォン版『女性の活躍推進企業データベース』の運用を開始します！」

平成29年の人口は約40万人減と推計

出生数は94.1万人、死亡数は134.4万人、自然増減数は40.3万人減と推計されている。なお婚姻件数は60.7万組、離婚件数は21.2万組と推計される。

資料出所：厚生労働省「平成29年（2017）人口動態統計の年間推計」

2018年版 経営労働政策特別委員会報告【概要】

－働きがいと生産性向上、イノベーションを生み出す働き方改革－

この度、(一社)日本経済団体連合会は、『2018年版 経営労働政策特別委員会報告』を発表した。概要については以下の通り。

第1章 働き方改革の推進と労働生産性のさらなる向上

1. 働き方改革のさらなる推進

企業の成長には、働き方改革を前進させ、多様な人材が活き活きと働ける職場づくりが不可欠である。改革の継続・深化には、経営トップのリーダーシップ発揮と、社員の主体的な取組み促進が重要となる。



2. 労働生産性向上に向けた対応

インプットの改善とアウトプットの増加による生産性向上と収益拡大を次なる成長へ投資し、生産性の好循環を目指す。ICT・AIの特性を活かした生産性向上策も検討すべきである。

3. 健康経営の取組み状況とさらなる展開

社員の健康維持・増進は、生産性向上や収益増にもつながる。経営トップ自ら旗振り役となり、取組みのさらなる加速が肝要である。

5. 介護離職予防に向けた職場環境の整備

介護を抱える社員を支え合う企業風土の醸成が欠かせない。実態とニーズを把握した上で、介護体制構築への支援と、両立しやすい職場づくりの推進が必要である。

4. 多様な人材の一層の活躍推進

女性の若年者、高齢者、障がい者の活躍推進、外国人材の受入れ促進、LGBTへの対応などを図っていく。

【トピックス】 ○テレワーク(在宅勤務やサテライトオフィスなど)
○勤務間インターバル制度の導入 ○治療と仕事の両立支援

第2章 雇用・労働分野における諸課題

1. 労働者の活躍を促す労働時間制度改革

時間外労働の罰則付き上限規制導入を含む長時間労働・過重労働の防止と、働き方の変化に柔軟に対応する労働基準法改正案の早期成立を求める。他方、法制度の改正を待つことなく、長時間労働を前提とした働き方・仕事の進め方を抜本的に見直し、健康に働ける職場環境の整備を促進する。

2. パート・有期・派遣労働者をめぐる動向

パート・有期・派遣労働者は増加傾向にあるものの、自ら望んで就労している者が8割超を占める。近年、企業は有期契約社員の正社員化に積極的に取り組んでおり、賃金等の労働条件も向上している。今後、同一労働同一賃金の実現に向けた法制化への対応が求められる。

3. 最低賃金制度に関する考え方

収益の拡大・生産性の向上を伴わない形での地域別最低賃金の大幅な引上げは、中小企業の経営を直撃し、社員の雇用と地域経済に悪影響を及ぼしかねない。地域別最低賃金を下回っている特定最低賃金については、関係労使で廃止を含めて検討することが望まれる。

【トピックス】 ○副業・兼業をめぐる動向 ○転勤のあり方 ○ストレスチェックの実施状況と課題

1. 2017年春季労使交渉・協議の総括

- ・大手を中心に多くの企業がベアを実施するなど、賃金引上げのモメンタムは着実に継続している。
- ・働き方改革関連施策や育児・介護関連施策の充実など、総合的な処遇改善も活発化した。

2. 賃金引上げと個人消費の動向

- ・賃金が増加しても個人消費が増えない要因は、将来不安と可処分所得の伸び悩みである。
- ・政府による社会保障制度の抜本改革に加え、働き方改革を通じた多様な人材の活躍推進による雇用と所得の両面から将来の安心感を高めていくことが期待される。

3. 同一労働同一賃金の実現に向けた賃金制度のあり方

- ・自社のパート・有期契約社員の雇用状況や今後の雇用方針、正社員との不合理な待遇差の有無などをチェックした上で、見直しの必要性を判断する。
- ・職務内容など3つの要素に照らして不合理ではないとの説明が難しい待遇差については、当該待遇の見直し、賃金制度の抜本見直しのいずれかの対応が求められる。

4. わが国企業を取り巻く経営環境

- ・わが国経済は輸出や設備投資の増加に支えられて、穏やかな景気回復が続くと見込まれる。
- ・地域経済は概ね緩やかな回復傾向にあるものの、一部に弱さがみられる。地域経済の活性化には、労働力の確保や雇用の創出とあわせて、人口減少そのものの抑制が不可欠である。

5. 経営側の基本姿勢

○連合「2018春季生活闘争方針」への見解

- ・「2%程度を基準」という幅をもったベア要求は現実的な対応といえる一方、4年連続で大幅な賃金引上げを行ってきた状況下では極めてハードルが高い。
- ・中小組合における「総額10,500円以上を目安」とした要求は実態から大きく乖離している。

○経営側の基本スタンス

- ・賃金決定の大原則に則り、賃金引上げに対する社会的期待を意識しながら、自社の収益に見合った前向きな検討が望まれる。
- ・収益が拡大・高水準で推移している企業等においては、多様な方法による年収ベースの賃金引上げを基本としながら、月例賃金や総合的な処遇改善への積極的な対応を求める。

【トピックス】 ○労働分配率の動向 ○持続的な「成長投資」の原資である内部留保

