

# 碎石一筋 85 年、石でつなげる社会貢献

～高強度・高品質な素材で地域のインフラを支える～



## 株式会社 小西碎石工業所

代表取締役

### 小西 一輝 氏

- 住 所：加茂郡坂祝町取組1番地1
- T E L：0574-28-0888
- F A X：0574-28-2356
- U R L：http://www.konishi-saiseki.co.jp/
- 事業内容：碎石業・碎石製品製造販売業、  
再生碎石製造販売
- 従業員数：90人

## ■ 石が支えるインフラ 線路から高速道、高層マンションへ

聞き手：まずは御社の歴史から教えてください。

**小西社長**：創業は昭和8年（1933年）で、平成30年が創業85周年でした。土木の請負会社としてスタートし、その傍らで碎石業を行っていました。坂祝工場はもともと業界大手である（株）大阪碎石工業所が開設した場所で、昭和19年に当社が譲り受けました。昭和32年には愛知県瀬戸市に富士工場を開設し、今でもこの二つの工場で碎石製品を製造しています。

創業当時は国鉄に線路の敷石を納めていました。昭和30年代後半は、東京オリンピックがあり、それに向けて東名・名神といった高速道路や、新幹線等のインフラが整備され高度成長期には、当社も敷石やアスファルト用骨材を納入し、世の中の役に立つ仕事ことができました。そして、平成17年に東海環状自動車道東回り（豊田東JCT～美濃関JCT間）が開通したことを契機に、先代である父は先を見通し、新規事業として、石を砕いて砂にする「砕砂」の製造販売を本格的に開始しました。

コンクリートに混ぜ込む「骨材」としての砕砂ですが、岐阜県は木曾三川があるおかげで砂利が豊富で、当初はあまり売れなかったようです。しかし次第に砂利の採取が困難になるとともに、タワーマンション等に高強度用の骨材が求められるようになり、今では需要が増えてきました。そのときの父の決断のおかげで今があります。

## ■ 「仕事を手伝ってほしい」 父の一言を受けて決心

聞き手：小西社長はまだお若いんですね。

**小西社長**：大学卒業後、3年ほど実業団で水泳をやっていました。会社を継ぐことは父から期待されていないのだと思っていましたが、病にかかった父から「仕事を手伝ってくれないか」と言われました。この言葉が嬉しかったことと、先祖がつかないできた仕事のバトンを自分も受け継ぎたいという思いから、家業を継ぐ決心をしました。

最初は当社の仕事がどんな内容かも分からず、入社してから2年、現場プラントや営業、そして管理部門の仕事まで一通り経験しました。父とは殆ど一緒に仕事はできませんでしたが、じかに現場を体験できたことで、現場の声やお客様のニーズを知ることができました。

社長に就任したのは昨年11月です。今は社員との距離を縮めること、そして外部の方にも顔を少しでも覚えてもらうこと等を心がけています。

## ■ 大卒者採用を強化 「熱意があれば試験を受けて」

聞き手：求める人材について教えてください。

**小西社長**：管理部門で仕事をしている時に、私主導で採用も行いました。これまで高卒中心だったのを、大卒採用も強化していこうと方針を変更し、各大学を回ったりもしています。

学生さんによく言うのは、「聞いたことのない業界だと思



▲ 富士工場の全景

うけれど、前向きに熱意を持って取り組めば、報われる仕事ですよ！何年も時間をかけてお客様との信頼関係を築き、そうして納めた石が、鉄道や高速道路、マンションを長く支えていく。自分たちが製造販売した碎石により、お客様の仕事を通じてインフラを支える一役を担っています。私たちはそのことに誇りを持っていますよ。」とお話しています。

**聞き手:** 入社後の育成についてはいかがでしょうか。

**小西社長:** 入社後は、4、5年後に採石業務管理者という国家資格を取得してもらいます。その勉強については会社ももちろんバックアップします。

父は幹部候補だけでなく、社員には平等に研修を受けさせていました。ただ、これからはOJTや安全講習等、社内ですることはやっていこうと思っています。現場ごとの技術やノウハウの共有も必要だと感じています。

私が改革の三本柱として挙げているのは、「若手の育成」、「研修制度」、「評価制度」です。今も離職率は低いのですが、上司が若手をより良く引っ張り上げられる環境にするため、ITを導入して作業手順等を動画でいつでも見られるようにしたり、メンター制度の導入等で、若手のフォロー体制を充実させることを考えています。

また、評価は抽象的になりやすいものですので、研修会を通じて評価基準の「目線を合わせる」ことをしていきたいです。評価者クラスはもちろん、事業部ごとや、社員全体での目線を合わせることで、人事の平等・透明性が確立され、社員から評価項目への意見が出てくれば、評価制度の精密度も上がります。そして、皆で高め合って、納得できるようなものになれば良いなと思っています。

**聞き手:** 離職率が低いということは、社員の方にとって働きやすい職場なんですね。

**小西社長:** 社員の満足度調査を定期的に行っています。人間関係等、仕事以外の小さな問題も放置しないようにすれば、働きやすさに繋がり、人は残ってくれるのかなど考えています。



▲ 鉄板裁断作業

## ■ 碎石を軸に構成されたグループ 今後も一層の切磋琢磨を

**聞き手:** 「小西グループ」の企業にはゴルフ場もあるのでですね。

**小西社長:** 実は、父が社長になった頃はいつまで石の採掘ができるか先行きが不透明だったのですが、亡くなる前に、富士工場の近くで良い岩質の山を取得しようと交渉を重ね、その中でゴルフ場ごと譲り受けることになったのです。大きな買い物ではありましたが、おかげでこの先100年間は安心して碎石の仕事が続けられます。ゴルフ場の方も、ナイターができてリーズナブルということで、名古屋方面のお客様等に重宝していただいています。

グループは碎石を軸に、運搬の事業、重機が増えたことで燃料を扱うガソリンスタンド、事故に備えての保険分野、そして碎石事業の川下を巻き込むためにM&Aで仲間に入れた建設会社、さらに不動産、ゴルフ場と多角的に展開してきました。グループ間において、切磋琢磨し合える関係で、健全経営を心がけています。

碎石は運搬に多大なコストがかかるため、商圏が限られる仕事です。環境規制や設備投資の大変さから、新規参入も難しい業界です。父はチャレンジの連続でした。私はまず原点に立ち返り、本業の足場固めをきちんとしたいと考えています。

**聞き手:** 今後の展望について教えてください。

**小西社長:** 創業100周年を迎えるため、私の父の代から目標としてきた、「東海一の碎石企業」になる為に、先人の方々が積み上げてきた信頼や実績を裏切らない。また、人を大切にする社風をしっかりと踏襲し、この目標を絶対達成できるよう仕事に邁進して行きます。

**聞き手** 関信用金庫 総務部 副部長

中村 昭仁 氏

## 【2019年 春闘のポイント】

■ **労働者側の考え** ※「連合白書2019春季生活闘争の方針と課題」日本労働組合総連合会より一部抜粋

### 1. 基本的な考え

- (1) 賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争の強化
- (2) 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み

### 2. 具体的な要求項目

- (1) 賃上げ要求
  - ① 月例賃金 ② 規模間格差の是正(中小組合の社会横断的水準の確保)
  - ③ 雇用形態間格差の是正(非正規労働者の社会横断的水準の確保)
  - ④ 男女間賃金格差の是正 ⑤ 企業内最低賃金および初任給 ⑥ 一時金
- (2) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し
  - ① 長時間労働の是正と均等待遇の実現 ② 人材育成と教育訓練の充実
  - ③ 中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 ④ ワークルールの取り組み
- (3) 男女平等の推進
  - ① 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の周知徹底・点検
  - ② あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み
  - ③ 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
  - ④ 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

### 3. 運動の両輪としての政策・制度実現の取り組み

■ **経営者側の考え** ※「経営労働政策特別委員会報告2019年版」(一社)日本経済団体連合会より一部抜粋

### 1. 基本認識

2019年10月の消費税率10%への引上げは、社会保障制度の持続性に対する国民の将来不安を払拭するために行うことであり、財政再建の観点からも不可欠である。

2019年においても、企業は働き方改革と労働生産性向上に一体的に取り組みながら、競争力強化と収益の拡大を図ることで、「社内の好循環」を実現していく必要がある。

### 2. 賃金引上げに向けた検討

- (1) 基本的な考え方(賃金決定の大原則の堅持)

労働組合等の要求を踏まえ、様々な観点から自社の状況に見合った賃金引上げ方法について徹底した議論を行いながら検討することが基本。多様な方法による年収ベースの賃金引上げや総合的な処遇改善が求められる。
- (2) 多様な方法による賃金引上げ

自社の実情に応じて様々な手法を組み合わせた多様な選択肢の中から検討する必要がある。(基本給、諸手当、賞与・一時金、パートタイム・有期雇用社員の賃金引上げ等)

### 3. 働きがいをもつ総合的な処遇改善の検討

- (1) 基本的な考え方

生産性の向上や収益拡大の成果を、総合的な処遇改善により社員へ還元することは、働きがいをもつ、Society 5.0時代を視野に入れたイノベティブな働き方の実現に寄与する。
- (2) 多種多様な方策の検討

自社の実情と社員のニーズを踏まえ、「多様で柔軟な働き方の実現(WLB推進)」、「福利厚生充実」、「能力開発・自己啓発の支援」の3つを柱に、多種多様な方策を検討する必要がある。

### 4. 今後の春季労使交渉のあり方

「春季労使交渉」は良好な労使関係の維持・発展に寄与している。

Society 5.0の実現に向けて社員が働きがいを実感できる職場環境づくりはますます重要になる。

引き続き、企業労使で様々な観点から認識を共有し、自社が抱える課題を徹底的に議論した結果を実行につなげていく場として、さらなる深化が望ましい。

## 【岐阜県における労働災害状況】

平成30年1月から12月における死傷災害発生状況(休業4日以上死傷者数(死亡を含む))は下記の通りで、全ての地域・業種で前年を上回った。

### ■ 署別 死傷災害発生状況

(単位:件)

	平成30年	平成29年	前年増減比
岐阜	697	645	+52
大垣	346	333	+13
高山	175	161	+14
多治見	280	277	+3
関	265	249	+16
恵那	145	122	+23
岐阜八幡	65	57	+8
合計	1,973	1,844	+129

### ■ 業種別 死傷災害発生状況

(単位:件)

	平成30年	平成29年	前年増減比
製造業	700	618	+82
建設業	227	216	+11
運送業	219	218	+1
農林・畜産・水産業	94	77	+17
鉱業	10	5	+5
商業等の事業	723	710	+13
全産業	1,973	1,844	+129

資料出所:岐阜労働局「岐阜県の死傷災害発生状況(平成30年12月末速報)」

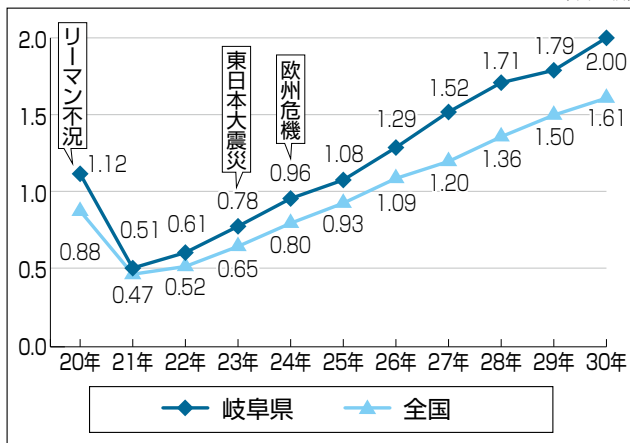
## 【県内有効求人倍率 9年連続で上昇】

平成30年12月の県内有効求人倍率は2.01倍で、7ヵ月連続の2倍台。

また、平成30年1年間(1月~12月)の平均は2.0倍(前年比0.21ポイント増)、全国では1.61倍(同0.11ポイント増)となり、岐阜・全国ともに9年連続の上昇となった。

### ■ 有効求人倍率の推移(岐阜県・全国)※抜粋

(単位:倍)



資料出所:岐阜労働局「一般職業紹介状況(平成30年12月分)」、厚生労働省「一般職業紹介状況(平成30年12月分及び平成30年分)」

## 労働行政リーダー ヘッドライン

### 岐阜県の外国人労働者数 5年連続で過去最高を更新

県内における平成30年10月末現在の外国人労働者数は31,279人(前年同月比3,568人増)。国籍別では中国が最も多く7,788人、次いでフィリピン7,014人、ベトナム5,970人の順。外国人労働者を雇用する事業所数は3,864ヵ所(同252ヵ所増)で、こちらも4年連続で過去最高を更新している。

資料出所:岐阜労働局「外国人雇用状況」の届出状況について(平成30年10月末現在)」

### 労働組合の「過半数代表」の状況

労働組合について、過半数代表(事業場における過半数組合または過半数代表者)が「いる」のは全体の51.4%、「いない」は36.0%。事業所規模別では、「いる」が9人以下35.7%、10~29人69.5%、30~99人85.5%、100~299人92.7%、300~999人94.3%など、規模が大きくなるほど高くなる傾向にある。

資料出所:独立行政法人 労働政策研究・研修機構「調査シリーズNo.186 過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」

### 「労働政策基本方針」まとまる

厚生労働省では、労働者とその能力を有効に発揮することができるようにするため、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の労働施策に関する基本的な事項等を取りまとめた。方針では「意欲ある人々に多様なチャンスを生み出し、企業の生産性・収益力の向上が図られる社会」等を目指すとしている。

資料出所:厚生労働省「労働政策基本方針」が閣議決定されました」

### 裁量労働制の適正な運用に向けた指導・公表制度

厚生労働省では、労働政策基本方針を踏まえ、複数の事業場を有する大企業を対象として、裁量労働制に係る指導・公表の仕組みを定めた。労働時間関係の違反等、不適正な運用が複数の事業場で認められた場合に、企業の経営トップに都道府県労働局長による指導の実施及び企業名の公表を行うもので、これにより企業における裁量労働制の適正な運用を図るとしている。

資料出所:厚生労働省「裁量労働制の不適正な運用が認められた企業への指導及び公表について」

### 「パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書」

厚生労働省では、2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)より施行される制度の対応手順書を公開している。本書では、同一労働同一賃金への対応に向けて、社内制度の点検ポイントや制度改定の手順等について詳しく解説している。(表題で検索するとweb上で閲覧できます)

資料出所:厚生労働省「事業主のみなさまへ パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」