

風と空気、水を究める製作所

～コロナ禍で注目を集める「換気扇」を長年開発・製造～



三菱電機 株式会社 中津川製作所

所長

伏木 毅 氏

- 住 所：中津川市駒場町1番3号
- T E L：0573-66-2111
- U R L：<https://www.mitsubishielectric.co.jp/>
- 事業内容：換気扇、換気空清機ロスナイ、全熱交換形換気機器「ロスナイ」、温水式床暖房、業務用産業用換気送風機(有圧換気扇、空調用送風機、エアーカーテンなど)、ハンドドライヤー「ジェットタオル」、喫煙用集塵・脱臭機「スモークダッシュ」
- 従業員数：700人(2020年4月時点)

■「風の中津川」として知られる製作所 風に関わる製品を開発・製造

聞き手：4月より中津川製作所の所長にご就任され、今後は当協会の中津川支部長としてもお世話になりますが、宜しくお願い致します。

早速ですが昨今のコロナ禍により、室内の換気に注目が集まっています。「風の中津川」との呼び名も高い中津川製作所として、事業展開についてお聞かせ下さい。

伏木所長：現在はとても変化の早い状況となっています。変化に対応して動くだけではなく、予測して準備する、さらには変化を創り出していくことが大切だと考えています。ですから、このコロナ禍は大きなピンチではありますが、ビジネスチャンスでもあります。中津川製作所がこれまで長きにわたって培ってきた技術で何ができるのか、開発部門を中心に考えています。

換気扇については、皆様に今まで以上にその必要性をご理解いただけているのではないかと思います。換気が必要だからと窓を開けてしまうと、冷暖房の効果が薄れてしまいますが、当社のロスナイ(熱交換型換気機器)を併用してもらうことで、涼しさや熱を逃がすことなく換気できます。

聞き手：以前「風の中津川」に関連する本を読んだことがありましたので、本日のインタビューは個人的にもとても楽しみにしてきました。長い歴史の中で、換気扇は特にどんな部分が進化しているのでしょうか。

伏木所長：キーとなるのはモーターと羽ですね。コンパクトで大風量、そして省エネ・省資源を実現すること。モーターで言えばAC(Alternating Current:交流)からDC(Direct Current:直流)へといった変化が挙げられます。

ちなみに着任する前は中国に2年、その前はタイに3年赴任していましたので、日本には5年ぶりに戻ってきました。家電製品を揃えていく中で「日本の製品はこんなに進化したのか!」と驚いたりしています。

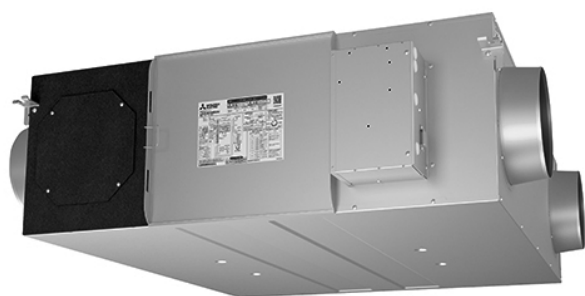
この中津川製作所、そして三菱電機の強いところは、関東、関西に開発を支える研究所を擁しているところです。皆で情報を共有しながら先を見越した開発ができていることが、より良い製品づくりにつながっています。

■創造と挑戦こそが“中津川精神”

聞き手：人材採用や育成の面ではいかがですか。中津川の高校を卒業して就職される方にとっては「憧れの就職先」だと思いますが、定着率も高いのでしょうか。

伏木所長：着任早々に入社式で新入社員にお会いしましたが、入社できた!という意気込みを感じましたし、立派な方に来ていただいているのだと分かりました。定着率も高いですね。

三菱電機の方針として、「企業は人である」、「人の成長なくして企業の成長はあり得ない」という考えがあります。「人材の育成と活用は企業発展の源であり、教育は経営の基盤を作る基本的事業である」という考えのもと、ノウハウ、スキル、マインドを蓄積し、そこに新しい価値観を加えな



【写真左】
コロナ禍で高性能換気設備として
注目のロスナイも中津川発信。

【写真右】
「ジェットタオル」も中津川製作所
の主要製品。コロナ禍により使用
停止されている場面も見かける
が、「先に石鹸でしっかり手を洗っ
てから使っていただければ何の問
題もない」とのこと。さらに安全・
安心な製品を目指して開発が続け
られている。

がら発展していくことを大切にしています。中津川精神というのは“創造と挑戦”の歴史ですから、現在もチームで活躍していただくための、部長や課長の管理職をはじめ、中堅クラスや現場のリーダークラス等の階層別研修等に力を入れています。

聞き手: 海外に赴任されていたとのことですが、社員の皆さんが海外に行かれることも多いのでしょうか。

伏木所長: タイや中国にも生産拠点がありますので、開発や営業の若手は毎年OJTとして数名ずつ1年間赴任してもらい、グローバル感覚を養ってもらうようにしています。現場のスタッフについては、工場の立ち上げの指導等が出向いてもらうことがあります。今はコロナ禍で行けていませんが…。

聞き手: コロナ禍については、この中津川製作所でも働き方の変化はあったのでしょうか。

伏木所長: 会社として準備はしつつありましたが、勤務体系が大きく変わるのには5年後か10年後か、といった感じで考えていましたので「未来が早く来た」という印象です。

現在は間接業務従事者にはタブレット端末を1人1台配布し、ほぼ100%在宅勤務ができるようになっていました。まだできていない作業もありますが、ログをとることで労務管理を行っており、深夜に家でPCをチェックするような仕事の仕方はできないような仕組みにもしています。

多くの社員が車通勤であることから感染のリスクは低いのですが、通勤時間も他のことに有効活用してもらえるなら、と考えています。ただ、現場の社員は出勤していますし、トラブルに対応できるスタッフは在宅にしづらいといった点もあり、なかなか難しいところです。

■ 風の技術で、中津川から世界へ

聞き手: 今後に向けての見通しなどもお聞かせください。

伏木所長: 単品で「売りたい商品を売る」のではなく、製品

の横のつながりを活かして「お客様の要望にどのようにお応えできるのか」、例えば換気扇だけでなく空調や照明まで合わせてご提案できることを大切にしています。

中津川製作所で作っている製品はほとんど国内向けですが、今後国内だけを見ていては、住宅の着工件数が減っていくことも予想されます。海外に目を向ければ、欧州でロスナイ、アジア圏でも換気扇や扇風機、浴室乾燥機などの需要がありますので、グローバル市場に向けた動きをこれから伸ばしていきたいですね。

また、コロナ禍により在宅でできることとできないことも出てきています。対面営業やマーケティングの部分も今後考えるべきことがたくさんありますので、勉強しながら、どんどん発信していけると良いなと思います。

聞き手: 最後に、中津川の印象についてお聞かせください。また、休日の過ごし方はいかがでしょう。

伏木所長: 一番の印象は「空が青いな、近いな」、そして「空気も水もきれいだな」ということです。妻やペットの犬と散歩をしている時は、すれ違うおじいさんが挨拶してくれたりして、人柄の良さも感じています。

馬籠や妻籠も近いですし、手前の落合ももとは宿場町です。散歩をするうちに少しずつ遠くへ足を運ぶようになり、南木曽の駅まで歩いたこともあります。帰りはバスや電車ですが、外国人観光客も少ない今は貸切状態になることも結構ありますね。

もともとは疎開でできた工場ですが、田舎から新しいものを生み出そうという挑戦マインドをもっと打ち出していきたい、そう思っています。

聞き手: 本日は貴重なお話を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
中津紙工(株)

専務取締役 **酒井 敏孝**

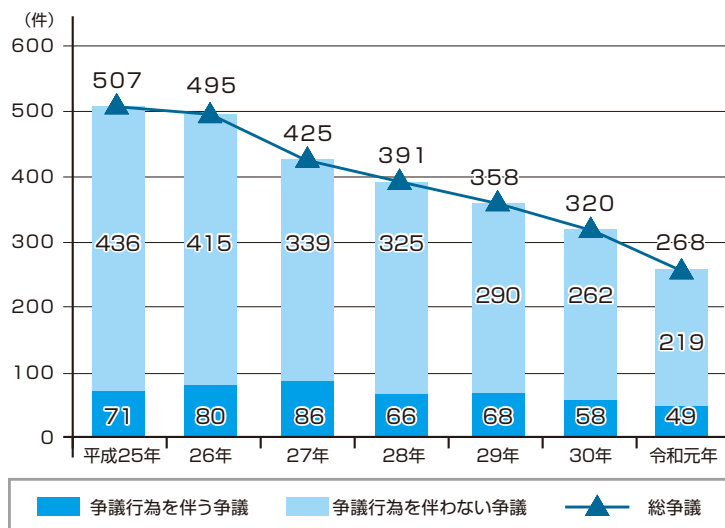
【令和元年の労働争議件数は10年連続の減少、過去最低の268件に】

厚生労働省によると、総争議の件数は前年に比べて52件減の268件。比較可能な昭和32年以降では最も少なかった。

争議の際の主要要求事項(複数回答。主要要求事項を2つまで集計)は、「賃金」に関するものが127件(前年比35件減)で最も多く、次いで「組合保障及び労働協約」に関するもの97件(同9件増)、「経営・雇用・人事」に関するもの86件(同31件減)だった。

「争議行為を伴う争議」では、前年と比べて件数は減少したが、総参加人員及び行為参加人員は増加。同盟罷業(ストライキ)については、半日以上のもので前年より件数、行為参加人員及び労働損失日数が増加。半日未満のものでは、件数は減少したが、行為参加人員は増加している。

労働争議の種類別件数の推移



資料出所：厚生労働省「令和元年(2019年)『労働争議統計調査』の結果を公表します」

【令和元年度 岐阜労働局 雇用環境・均等室への各種相談の状況】

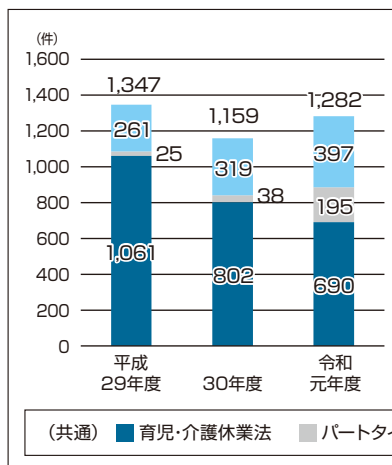
岐阜労働局によると、令和元年度に男女雇用機会均等法やパートタイム労働法、育児・介護休業法について労働者や事業主から受け付けた相談件数は1,282件(前年度比10.6%増)だった。一方、是正指導件数については1,304件(同2.0%増)だった。それぞれの内訳はグラフの通りとなっている。

相談内容を法律別に見ると、「男女雇用機会均等法」については、397件の相談のうち、「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)」が最も多く140件、次いで「セクシュアルハラスメント(第11条関係)」が131件となっている。

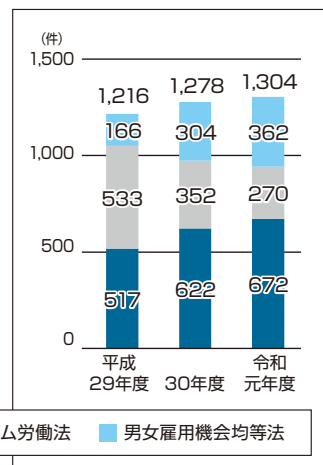
「パートタイム労働法」では、195件のうち「均衡・均等待遇に関する相談(「第8条関係(短時間労働者の待遇の原則)」ほか)」が141件と最多で、昨年度に比べると8.4倍だった。

「育児・介護休業法」については、690件のうち育児関係の相談が529件、介護関係の相談が127件。それぞれ、「育児休業」280件、「介護休業」66件が最も多かった。

相談件数の推移



是正指導件数の推移



男女雇用機会均等法に関する相談の状況(抜粋/単位:件)

	平成29年度	30年度	令和元年度
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	83	96	140
セクシュアルハラスメント	81	107	131
妊娠・出産等に関するハラスメント	36	39	51
母性健康管理	37	43	43
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)	15	17	22
その他	9	17	10
合計	261	319	397

資料出所：岐阜労働局「令和元年度岐阜労働局雇用環境・均等室での法施行状況」

【障がい者法定雇用率が令和3年3月1日よりさらに0.1%引き上げ予定に】

8月21日に開催された厚生労働省の労働政策審議会（障害者雇用分科会）によれば、来年3月1日より障がい者の法定雇用率が現行より0.1%引き上げられることに概ね固まった。対象となる事業主の範囲は従業員43.5人以上となる。

法定雇用率は2018年（平成30年）4月1日に施行された「障害者雇用促進法」により一旦引き上げられたが、同時に2021年（令和3年）4月までにさらに引き上げることも発表されていた。今年に入ってから新型コロナウイルスの影響もあり、引き上げ時期について議論が続けられていた。

■ 障害者の法定雇用率の推移

事業主区分	法定雇用率		
	平成30年 4月1日より前	平成30年 4月1日以降	令和3年 3月1日以降
民間企業	2.0%	2.2%	2.3%
国、地方 公共団体等	2.3%	2.5%	2.6%
都道府県等の 教育委員会	2.2%	2.4%	2.5%
対象となる事業主の 範囲(従業員数)	50人以上	45.5人以上	43.5人以上

資料出所：厚生労働省「第98回労働政策審議会障害者雇用分科会（資料）」ほか

【令和元年度 長時間労働への監督指導結果は】

厚生労働省は、令和元年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導結果を取りまとめた。

対象となった32,981事業場のうち、15,593事業場（47.3%）で違法な労働時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を実施。このうち、実際に時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が1ヵ月あたり80時間を超える事業場は、5,785事業場だった。さらに月100時間を超えるものが3,564事業場、月150時間を超えるものが730事業場、月200時間を超えるものが136事業場だった。

そのほか、賃金不払残業があったのは2,559事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが6,419事業場だった。

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令和元年度の監督指導結果を公表します」

労働行政リーダー ヘッドライン

管理職に占める女性の割合 令和元年度も増加

令和元年10月1日時点での正社員・正職員に占める女性の割合は25.7%と、前回調査（平成30年度）よりも0.3ポイント低下。一方で管理職に占める女性の割合は、部長相当職では6.9%（前年度比0.2ポイント増）、課長相当職では10.9%（同1.6ポイント増）、係長相当職では17.1%（同0.4ポイント増）と、それぞれ増加している。

資料出所：厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」結果を公表します」

障がい者虐待の通報・届け出件数等は減少

令和元年度に労働局に寄せられた使用者による障がい者虐待の通報・届け出の事業所数は1,458事業所（前年度比12.0%減）、通報・届け出の対象となった障がい者数は1,741人（同10.4%減）と、それぞれ減少。虐待が認められた事業所数、障がい者数についても前年度より減少した。受けた虐待の種別では、経済的虐待が84.8%で最多となっている。

資料出所：厚生労働省「令和元年度使用者による障害者虐待の状況等」の結果を公表します」

複数の会社で働く人の労災保険給付が変更

「労働者災害補償保険法」が改正され、これまで労災の給付額等を決定する際に、災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎としていたものが、改正法の施行日（令和2年9月1日）以降は、全ての勤務先の賃金額を合算した額を基礎とすることとなった。また労災認定する際の労働時間やストレス等の「負荷」についても、すべての勤務先の負荷を総合的に評価するように変更された。

資料出所：厚生労働省「複数の会社等に雇用されている労働者の方々への労災保険給付が変わります」

雇用調整助成金の特例措置等を延長

厚生労働省によると、9月末に期限を迎える雇用調整助成金の特例措置、緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金については、今年12月末まで延長されることになった。なお休業者数・失業者数が急増する等の雇用情勢の大きな悪化がなければ、これらの措置等は段階的に縮減を行うとしている。

資料出所：厚生労働省「雇用調整助成金の特例措置等を延長します」

70歳までの雇用確保措置の努力義務化に向けて

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当者 社会保険労務士 吉村 庸輔氏



1 法改正の概要

本年3月31日に成立した、雇用保険法等の一部を改正する法律により、高齢者雇用安定法が改正され、以下の事項が令和3年4月から施行されます。

- ① 65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置としてイ)定年引上げ、ロ)継続雇用制度の導入、ハ)定年廃止、ニ)労使で同意した上での雇用以外の措置(継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度)の導入のいずれかを講ずることを企業の努力義務にする。
- ② 65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高年齢雇用継続給付を令和7年度から縮小し、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。

これらの施策は、昨年6月21日に閣議決定された「成長戦略実行計画」を受け、人生100年時代を迎え、働く意欲のある高齢者がその能力を十分に発揮し、年齢にかかわらず活躍できる社会の実現に向けた環境整備として行われるものです。

2 現状の把握

平成25年から高齢者雇用安定法では、原則希望者全員65歳まで継続雇用する義務が定められており、多くの企業が定年60歳、希望者全員65歳の制度となっています。もちろん経過措置により継続雇用の基準を段階的に適用している企業もあると思いますが、令和7年3月が経過措置の期限であり、既に65歳以上の社員を継続雇用する企業も増えていることから、今回の法改正を受け、高齢社員戦力化の観点で、制度の準備検討が必要になります。

この際やっておきたいのは、現状の労働者の年齢構成の把握です。例えば5歳ピッチでその年齢に該当する社員数を記入した表を作成し、5年後、10年後とずらして将来を予測することで会社全体の年齢構成の変化が把握できます。必要に応じて部門ごとに2年後、4年後等で作成することにより、人事、組織の将来が、より具体的に検討できます。

3 課題の明確化

現状把握を踏まえて、自社の中長期計画に社員の年齢構成の変化を落とし込み、今後検討すべき課題を明確にしていますが、この際考えられる検討の視点としては、大きく3つあると思います。

- ① **人事・組織**：人財確保が困難な中、若手の確保・定着が思うように進まない状況が続いていましたが、会社全体で又は部門ごとで、どの年齢層の人財が不足又は余剰となっているのか、今後どの組織を強化するのかを考え、それぞれの部門に確保すべき人員数及び管理者と非管理者の構成などの課題を明確にすることが考えられます。
- ② **技術・品質**：全ての業界がAI/ICT等の技術革新の波により変化し始めています。将来の的確な予測は難しいものの、現在、個々の社員が持っている技術や知恵をいつまで活用できるのか？また、今後の経営戦略を進める上で、どの年代にどのような新たな知識技術の習得が必要なのかを検討し中長期的な教育計画を持つことが考えられます。
- ③ **人件費、人事・評価制度**：①、②により5年、10年先の人員構成を考えた上で、現状の賃金・退職金制度が経営にどの程度影響を与えるのかを予測し、賃金・退職金制度の課題を明確にすること、さらに必要な人財を活かすための人事・評価制度をどうするか等について、現状の問題点とあるべき姿を明確にすることが考えられます。

4 方針の決定

企業が中長期計画を策定する場合、その期間内に従業員はその計画期間分加齢するわけですので、以上の検討を踏まえながら、今までの18歳から60歳又は65歳の考え方を見直し、70歳以上までという視点で、どのような事業運営が可能かを考え、方針を決定する視点が必要になります。単に年齢だけで区分するのではなく、育成人財、コア人財、ベテラン人財、コーチ或いはサポート人財といった多様な人財活用の視点が求められると思います。

5 制度の選択

70歳までの雇用確保措置は、フリーランス契約、個人の起業、社会貢献活動への支援等も示されていますが、イ)65歳以上の定年引上げ(選択定年を含む。)、ロ)70歳以上までの継続雇用制度の導入、ハ)定年廃止、ニ)子会社、関連会社への再就職の実施が現実的だと思います。特にニ)については、企業グループの枠を超えて、地域の同業者又は異業種同士で情報を共有し、再就職を促進する動きが出て来るのではないかと期待されます。