

「石のある暮らし」彩り豊かに、ダイナミックに

～大型建造物からインテリア小物まで幅広く手掛ける石の専門集団～



関ヶ原石材 株式会社

代表取締役会長(セキストーングループ 代表)

矢橋 達郎氏

- 住 所：不破郡関ヶ原町2682番地
- T E L：0584-43-1234
- F A X：0584-43-2422
- U R L：https://www.sekistone.com/
- 事業内容：大理石、ミカゲ石、建築用石材の採掘、加工、販売、施工、石材規格品の販売、施工、ほか
- 従業員数：380人

■ 8万坪の広大な敷地に 出番を待つ原石たちがひしめく

聞き手：初めて訪問させていただきましたが、とにかく広い敷地に驚いております。それでは早速、御社の歴史からお聞かせください。

矢橋会長：私から2代前、祖父の矢橋 五郎が1951年(昭和26年)に創業したのが始まりです。同じく祖父が興した(株)関ヶ原製作所の石材事業部としてスタートして、その後独立しました。規模が大きくなるにつれて周囲の土地を取得して、少しずつ敷地も広くなり現在の規模になりました。原材料は1個が何トンもあるような石ばかりで、重さとボリュームがあるため広い敷地が必要なのです。

聞き手：そもそも、石材部門に力を入れることになったきっかけがあったのでしょうか。

矢橋会長：私の曾祖父は矢橋大理石(株)の創業者です。祖父は名前の通り五番目の子供ですが、独立心の強い人だったので自分の会社を立ち上げたのだと思います。祖父の後は父が継ぎましたが、1996年に急病になり、私が34歳で就任することになりました。

その間、1970年代にはオイルショックがありましたし、私が継いだ頃もバブル崩壊後で、会社はずいぶん痛めつけられたような状況でした。日本経済の転換点で、会社にとってもターニングポイントとなりました。そこで2020年から分社化し、グループ経営としました。私はセキストーングループの代表となり、そこに各事業部を独立させた7社が連なり、それぞれの社長が率いて頑張っています。各社の仕事の内容

や量を見直して、やることに見合った働き方や給料になるようにしました。分社当時はグループ内の仕事が殆どだった会社も、外部の仕事も獲得してくるようになりました。

■ 石の「個性」を楽しむ仕掛けづくりも

聞き手：グループ企業全体では、石と一口に言っても様々な事業を展開されていますね。

矢橋会長：メインは建物の内外装に使われる石材の販売と施工ですが、その石材製品加工だけでなく、景観石材やストーンアクセサリーの販売、金属製品加工、墓石やりサイクル事業もあります。

建物の床や壁を彩る建築石材は輸入から加工、施工と進めていくわけですが、私たちが契約をする先は大手ゼネコンや工務店が多いです。ただ、本来その建物に「この石を使いたい」と決めるのは誰なのだろうということを考えると、ぜひ施主の方にも見ていただいて、石を使いたいと感じて欲しいと考えました。2019年に新設した「ストーンギャラリー」では、高価格帯の稀少石種を中心とした「KISEKI」というブランドを含め、大きな現物を見て直接選んでいただけるようにしています。

従来、日本の建築施工は品質管理が厳しく、色柄が揃った均質な石材が好まれましたが、キャラクターの強い石にも素敵なものがたくさんあります。住宅の装飾に使えるものもありますので、個人住宅も含めて、施主の方にはぜひ実際にご覧いただきたいですね。イメージとしては、割烹や寿司屋のカウンターで、ショーケースの中のネタや素材を実際に見て選んでいただく感じかと思います。



【写真左】

日本の代理店として提携するイタリアのアントリーニ社の高級石材を、迫力あるサイズで見られるショールーム「ストーンギャラリー」。色や模様も様々な「ここにしかない石材」140種類が並ぶ。なお訪問する場合は事前予約が必要。広大な敷地内には他にも多くの石材が保管されており、その数は合計600種類にものぼる。

【写真右】

熟練職人による「墨出し」の様子。

聞き手:日本の石の市場では、ライバル企業もたくさんあるのでしょうか。

矢橋会長:建築石材のマーケット全てで考えると、当社のシェアは1割もないと思います。とても裾野の広い世界です。ただ業界の中では、カリスマ社長が率いる数名程度の企業もあって、そこを競り勝っていくためには“どの社員を派遣しても、他社の社長クラスと張り合う仕事ができる”ように成長してもらいたいと考えています。

石の仕事は属人的な知識能力に負う部分が多々ありますが、それではいけないという想いがあります。支店長クラスの異動も何年かごとにありますし、世代交代で若手が昇進することもあります。それを理由に業績が下がるようなことではいけません。「社員全体のレベルで業界No.1」と言われるようになりたいですね。

聞き手:社員皆さんでスキルアップをということですが、採用・育成についてはいかがでしょうか。

矢橋会長:採用には苦労しています。数年前は定着率も良くない状況もありました。新入社員研修を終えて配属したら後は各職場に任せていましたが、3年以内の離職率が高い状態が続いたため、“新人・早期・ステップアップ”を意味する「3Sプログラム」を立案導入しました。

まず「3年間はあなたたちの育つ期間」ということを前面に打ち出し、本配属となってもすぐに結果を求めず、人事の指導担当と直属の上司とでフォローし、本人ともスキルの習得状態や成長イメージを共有するようにしました。これにより入社後3年間は仕事に対するプレッシャーも軽減されたようで、離職率は下がってきました。

そのほか、通信教育制度や階層別教育も行っています。

■ キーワードは 「いし みがく ひと くらし」

聞き手:今後の展開についてもお聞かせください。

矢橋会長:5年ほど前から始めた「ハローストーンプロ

ジェクト」は、建築の枠を離れて、石の美しさや石のある暮らしについて発信する活動です。これまでのBtoBだけでなくBtoCへの展開として、石製のブックエンドや花器といった生活雑貨も手掛けています。

その一つとして年1回行っているのが「石のある生活フォトコンテスト」です。入選作が当社のカレンダーになるのも好評で、おかげさまで2020年に開催した5回目には1,000点を超えるご応募をいただきました。

コンテストには石をテーマとした一般の方の写真がたくさん届くわけですが、そこには「石のプロが考える石の美しさ」とはまた違った世界が広がっています。プロのアイデアでは出てこなかったようなヒントもたくさんあり、それらをうまく商品開発につなげていけたらと思っています。売上比率に占める建築石材以外の割合を徐々に増やして、より付加価値が高く、アーティスティックな商品を打ち出せるか、これからの課題です。

聞き手:最後に、ご趣味や休日の過ごし方についても教えてください。

矢橋会長:これまであまり身体を動かさない生活でしたが、昨年春からはコロナ禍でほぼ毎日家で夕食をとり、外出が減ってしまいました。そこで、知り合いに誘われてロードバイクを購入しました。最初は連れて行ってもらう、1、2週に1回は30～40キロほど走るようになりました。大垣市～関ヶ原間や、お千代保稲荷までの往復などが定番です。まだ県境を越えるような遠出はしていませんが、車では気付けないような景色や道にも出会えて楽しいですね。自分の体力に合わせてマイペースで走れるのも良いところです。

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
日本印刷(株)

代表取締役社長 **若山 雅彦**

【大学生等の就職活動 “コロナ禍による影響”を感じた学生が8割超に】

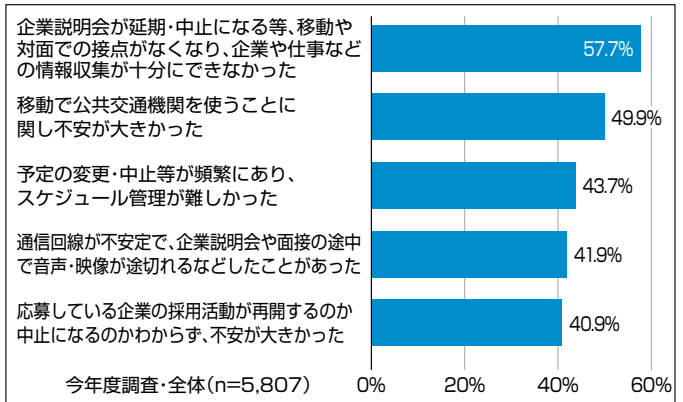
内閣府は2020年度卒業・修了予定の大学生、大学院生について就職・採用選考活動の実態調査を行った。有効回答数は大学4年生が5,643人、大学院2年生が1,679人の計7,322人。

コロナ禍による影響

就職活動全般について、新型コロナウイルス感染症によって影響を受けたと思うかについて、「そう思う」は62.5%、「どちらかといえばそう思う」は21.2%で、約8割の学生が影響を受けたと回答している。

影響を受けて課題になったこととして、回答割合が高かった項目は右グラフの通りとなっている。また、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止する観点から行われた緊急事態宣言等の影響により、見込んでいた時期よりも就職・採用活動の実施時期を遅くする企業があり混乱した」ということについては、「そう思う」という回答が50.7%、「どちらかといえばそう思う」が23.8%となっている。

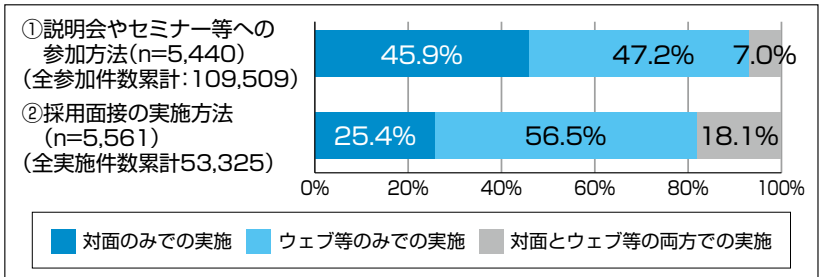
■ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響(抜粋)



面接等のオンライン化の状況

全ての企業説明会やセミナー等の数に占める、参加方法別の件数の割合を集計すると、「ウェブ等のみでの実施」は47.2%となった。また、すべての採用面接の数に占める、実施方法別の件数の割合を集計すると、「ウェブのみでの実施」は56.5%となった。

■ 全件数に占める各参加方法の割合



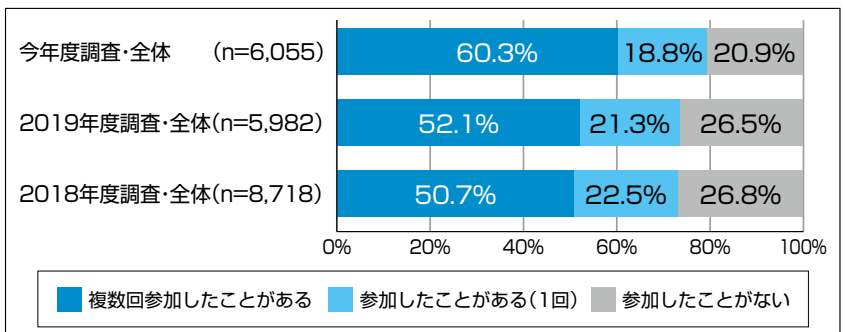
就職活動の早期化と長期化

「業界や企業に関する分析を開始した時期」は卒業・修了前年度の9月以前という回答が約4割に。この割合は年々上昇しており、早期に準備を行っている傾向が見られる。一方、今年度の調査では「最初に内々定をもらった時期」について4~5月の回答割合が低下し、6月が最高となっている。また「就職活動の始まりから終わりまでの期間」については「9ヵ月間程度以上」との回答割合が30.0%で最多となり、採用選考活動開始時期が卒業・修了年度の8月とされていた2015年と比べても、より長い期間就職活動を行っていた傾向があるとしている。

インターンシップ参加経験の有無

複数回または1回「参加したことがある」と回答した学生は約8割となった。2015年以降、この割合は上昇傾向にあり、今年度は特に「複数回参加したことがある」との回答割合が高くなった。

■ インターンシップ参加経験の有無



資料出所:内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査 調査結果報告書(概要版)」

【岐阜県内の大学生・短大生の就職内定率 11月末現在で72.8%】

岐阜労働局によると、令和3年3月に県内大学・短大を卒業する学生について、令和2年11月末現在の就職内定状況は、大学生が前年同期より5.3ポイント減となる72.8%、短大生が同1.8ポイント減となる72.8%だった。

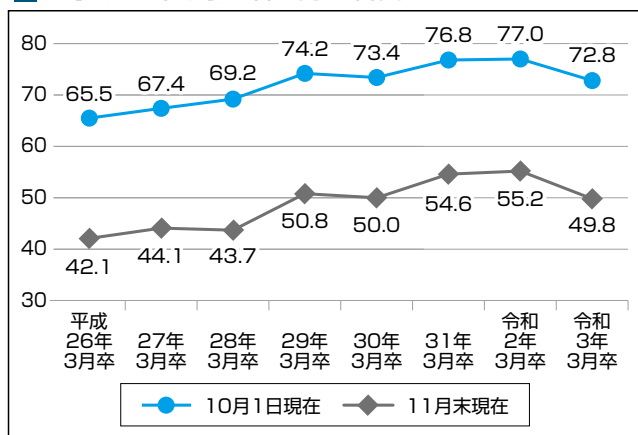
■ 大学・短大の就職内定状況(令和2年11月末現在)

項目	大学	短大
卒業予定者数	4,166人(+4.1%)	1,507人(-0.5%)
就職希望者数	3,218人(+3.4%)	1,366人(+0.9%)
就職内定者数	2,344人(-3.5%)	994人(-1.6%)
就職内定率	72.8%(-5.3ポイント)	72.8%(-1.8ポイント)

※()内は前年同期比

■ 大学・短大卒業予定者の内定率推移

(単位:%)

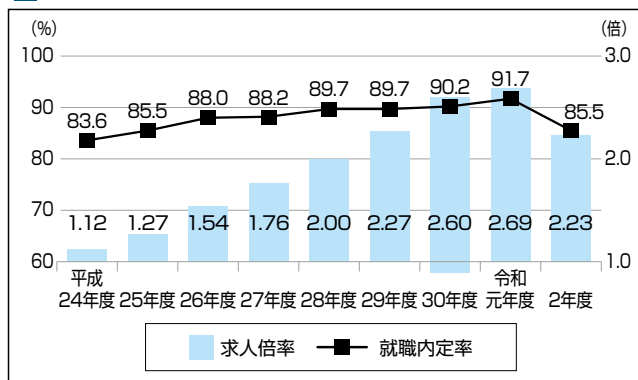


資料出所: 岐阜労働局「大学・短大の就職内定率72.8%！」

【岐阜県内の高校生の就職内定率は85.5%に】

岐阜労働局によると、令和3年3月に県内の高校を卒業する生徒について、令和2年11月末現在の就職内定率は前年同期比で6.2ポイント減少となる85.5%だった。新型コロナウイルス感染症により、採用選考開始が1ヵ月後ろ倒しになった影響を受けたもの。なお求人数は前年同期に比べ21.8%減となっているが、求人倍率は2.23倍(0.46ポイント減)で5年連続2倍台を維持している。

■ 新規高卒者の求人倍率と就職内定率の推移(11月末)



資料出所: 岐阜労働局「高校生の就職内定率85.5%！」

労働行政レーダー ヘッドライン

「就職氷河期世代支援に関する行動計画2020」

平成のバブル崩壊後に就職活動を行った氷河期世代に向けた支援策について2020年版が発表された。令和元年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」における「就職氷河期世代支援プログラム」により、「現状より良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30万人増やす」ことを目指すため、引き続き集中的に支援を実施している。

資料出所: 厚生労働省「就職氷河期世代支援に関する行動計画2020について」

岐阜県最低賃金の違反は16.3%

岐阜労働局が令和2年1月～3月に監督指導を実施したのは294事業場。うち、違反があった事業場は48事業場(全体の16.3%、前年比4.2ポイント増)だった。監督実施事業場の全労働者数のうち、岐阜県の最低賃金未満だった者は126人(4.4%)で、このうち116人がパート・アルバイト、50人が65歳以上。なお岐阜県の最低賃金は令和2年10月1日より852円となっている。

資料出所: 岐阜労働局「最低賃金の履行確保に係る監督指導結果を発表します」

岐阜県における外国人技能実習生を雇用する 事業場に対する監督指導結果は

令和元年に岐阜労働局が県内7つの労働基準監督署において実施した立入調査等(監督指導)は425事業場。このうち、労働基準関係法令違反が認められたのは310事業場で違反率は72.9%(前年比1.3ポイント増)。主な違反事項は「労働時間」26.1%が最多、次いで「割増賃金の支払い」18.6%。重大・悪質な違反による送検は4件だった。

資料出所: 岐阜労働局「外国人技能実習生を雇用する事業場に対する監督指導結果、送検状況(令和元年)を公表します」

丑年生まれの人口は1,066万人

令和3年1月1日現在における丑年生まれの人口は男性が517万人、女性が549万人。総人口1億2,556万人にしめる割合は8.5%となっている。十二支では子年、亥年に続いて3番目に多くなっている。

出生年別に見ると、昭和24年生まれ(令和3年に72歳になる人)が211万人と最多で、次いで昭和48年生まれ(同48歳になる人)が203万人となっている。

資料出所: 総務省統計局「統計トピックスNo.127「丑(うし)年生まれ」と「新成人」の人口—令和3年 新年にちなんで—(「人口推計」から)」

2021年版 経営労働政策特別委員会報告 概要

※日本経団連は2021年版の報告を発表しました。会員の皆様には本冊子をお送りしましたのでご覧ください。

第1章 「ウィズコロナ」時代における人事労務改革の重要性 ～「ポストコロナ」を見据えて～

1. 働き手のエンゲージメントを高める働き方改革
2. 「場所と時間に捉われない働き方」の推進
3. 見直しが求められる労働時間法制
4. ダイバーシティ&インクルージョンの重要性
5. 「自社型」雇用システムの検討
6. 地域と中小企業の活性化に向けた取り組み
7. 人材育成の重要性

第2章 労働法制の改正動向と諸課題への対応

1. 改正高年齢者雇用安定法の施行に向けて
2. 副業・兼業のフリーランス
3. 最低賃金制度に関する考え方

第3章 2021年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

1. 我が国企業を取り巻く経営環境

- ・新型コロナウイルス感染症の影響や米中貿易摩擦等により、グローバルな経営環境は極めて不透明感が強い。
- ・日本経済の活動水準はコロナウイルス感染拡大前に比べ低い状況が続く見通しである。地域経済の担い手である中小企業は、とりわけ厳しい収益環境に直面している。

2. 連合「2021 春季生活闘争方針」への見解

- ・感染症対策と経済の自立的成長を両立していくための大前提に「雇用の確保」を据えているほか、職場の基盤整備の重要性を指摘するなど、基本的な考え方において、経団連と方向性が一致している点は多い。
- ・賃上げ環境は例年と大きく異なるとの認識で「定期昇給相当分の確保」大前提とした一方、「2%程度の賃上げ(ベア)」を目標に掲げていることは、事業継続と雇用維持に努める多くの企業で共感や理解が得られにくいと懸念。

3. 経営側の基本スタンス

- ・経営環境が激変し先行き不透明感が強まる中、「賃金決定の大原則」の堅持が極めて重要。コロナ禍で業績はまだら模様であり、業種横並びや各社一律の賃金引き上げは現実的でない。自社の実情に適した賃金決定が必要。
- ・ウィズコロナ時代の円滑な事業運営を見据え、総合的な処遇改善について、エンゲージメント向上の観点から、社員の「働きやすさ」と「働きがい」を高める施策について、引き続き、議論・検討を深めていくことが求められる。
- ・今後も企業労使が持続的な成長と生産性向上に取り組み、増大した付加価値を賃金引き上げや総合的な処遇改善を通じて社員に還元してエンゲージメントを高め、さらなる付加価値増大へとつなげていく「社内の好循環」の実現が重要。持続的な生産性向上実現の中で、賃金引き上げのモメンタム維持が望まれる。