

精度の高さで「他社ではできない」にも対応

～70周年を迎えた建設機械・産業機械の油圧機器メーカー～



株式会社 打江精機

代表取締役社長

打江 信夫氏

- 住 所：高山市匠ヶ丘町239-1
- T E L：0577-32-0035
- F A X：0577-34-0035
- U R L：http://www.utsue.co.jp/
- 事業内容：各種油圧機器（各種油圧バルブ、ポンプ、モーター部品）製造
- 従業員数：501人（期間従業員含む／2021年7月時点）

■今年で創業から70周年 約30年前から油圧機器に特化

聞き手：まずは御社の歴史からお聞かせください。

打江 信夫社長：私の父 打江 鉄夫はもともと鍛冶屋の息子で、15歳で高山市内の機械メーカーに就職しました。戦争末期には徴兵されましたが、終戦後、機械メーカーに復職して様々な技術を学び、昭和26年（1951年）に23才で「打江鉄工所」を創業しました。

創業当初は、父がそれまで勤めさせて頂いた機械メーカーの部品加工や木工機械の修理等をしていました。その後、名古屋の工具商社さんにお客さんを紹介していただき、取引を広げることが出来ました。当時は未舗装部分の多い国道41号で、高山市から名古屋へ行くには5時間以上もかかりましたので、物流費のかからない「小さくて付加価値の高いもの」を手掛けていきました。最近では高速道路も整備され、当時に比べて物流面は格段に良くなりましたが、その方針は変えていません。

取り扱い製品は自動車、電気機器、工作機械、航空機、油圧機器の部品と様々取り組んでいましたが、徐々に油圧機器に絞っていきました。その間、取引先から「できるわけがない」と言われながらも食らいついて、教えてもらいながら完遂した製品もありました。高山の地で部品製造を続ける為には、どこでも誰にでも出来る物ではなく、技術に裏打ちされた高品質な油圧製品を提供して信頼に答えていかなければなりません。当社が生産する油圧機器は建設機械等に使用されますが、常に精度にこだわっていく大切さを感じています。

聞き手：昨今はコロナ禍で厳しい状況もあるかと思いますが、どのように感じていらっしゃいますか。

打江社長：当社製品の納入先は国内ですが、それが組み込まれた製品の多くは海外で活躍していますので、日本国内はもとより、世界の情勢に左右される状況となっています。コロナ禍については、昨年上期は大幅な減産となりましたが、中国・欧米の経済回復が早かったこともあり、昨年秋より急増産となってありがたい状況が続いています。過去にもバブル崩壊やリーマンショックなど大きな波がありましたが、全社員で力を合わせ、現場改善などの企業体質強化で乗り越えてきました。

■企業の体質をさらに良くするために

聞き手：今後への展望についても教えてください。

打江社長：今後もグローバルに通用する「品質・納期・コスト」に磨きを掛け、より難易度の高い製品に挑戦する「ものづくり」に励んでまいりたいと思っています。そのためには、やはり人材育成が大切なのかなと感じています。

新卒採用は毎年5～10名程度で、今年も高卒者5名が入社しました。集合教育と共に、メンターのように1年間先輩が1人ずつ付き、アドバイスしながら成長を促すようにしています。高山信用金庫で実施されている新入社員教育にも派遣していますよ。

会社全体の技能向上を図るため、技能検定取得も進めています。技能推進委員会が中心となって、研修・教育を行い機械加工・組立・保全等の専門分野ごとに挑戦しています。またQC検定（品質管理検定）は間接部門



【左】
ロボットやローダーなどを活用した機械で、省人化が進められています。

【右】
高精度を要求される部品を生産しています。
(写真は建設機械向け
油圧ポンプ制御バルブ)

の社員も挑戦しています。

■ 約50年前から取り組む障がい者雇用

聞き手: 障がい者雇用には50年ほど前から取り組んでいらっしゃるということですが、きっかけはどんなことだったのでしょうか。ここからは、社長の奥様で総務・経理を担当される取締役の打江 記代さんにもお話を伺います。なお打江取締役は、岐阜県の障がい者雇用アドバイザーも務めていらっしゃいます。

打江社長: 父が高山市の山ゆり学園に視察に行ったことが契機となり、その後当時16歳だった方を雇うことになりました。昔の住み込みの従業員のように、一緒にご飯を食べたり銭湯で背中を流したりもしていました。当時はまだ一般的なことではありませんでしたから、周りからの反対もかなりありましたが、父の意志は固かったですね。

打江 記代取締役: 50年勤務してみえるその方は勤め始めのころは色々なことがあり、辞めようかと考えたらしいのですが、当時の女性総務課長に諭され、60歳を越えた現在も勤務しています。現在は知的障がい者、身体障がい者の方々それぞれの持ち場で仕事をしていただいています。

聞き手: 障がい者の雇用というのは、障がいの特徴も一人ひとり異なり、難しいものだと感じています。

打江取締役: 弊社で働く障がい者の中には長期勤務し厚生労働省や県から表彰をいただいた方も数人おみえです。数十年勤務するということは、現場の方々の理解が大切であり本人の努力も必要です。現場では小さなステップを積み重ね、なくてはならない人となっていきます。しかしいろいろな事情があり本人、家族や福祉関係者を含めた話し合いの上、それぞれの理由により退職をされた方もおみえです。一人ひとり特性は違い、障がいの程度も違いますので、一人ひとりに合わせた支援が大切です。障がい者を支援する中で私達もたくさんのことを学ばせてもらっていると感じています。

聞き手: 本当に手厚い対応ですが、どうしてそこまででき

るのでしょうか。

打江取締役: 私の考える軸は「会長が生きてみえたらどう思われるだろうか。きっとこう考えられるだろう。」と、会長の大切な思いを引き継いでいくということです。昭和47年から知的障がい者の数名が社員寮で生活をしながら仕事をしており、寮内での食事などの生活面も支援をしています。平成21年には工場の移転により寮も会社敷地内に新築しました。障がい者がみんなと一緒に仕事をするためには、まずは安心できる生活の安定が必要だと考えています。寮以外にもグループホームや自宅から通勤している方もおみえです。また退職後にも孤立せず安心できる生活が送れるように貯金を促したり、福祉関係機関との連絡を密にしています。

打江社長: 父が雇用を始めた時から50年経ちましたので、今は会社の風土として根付いていると思います。もちろん、新入社員にも伝え、「困っている人がいたら助けてあげて」と話しています。

打江取締役: まずは、現場での理解が必要であるため、新たにリーダーとなる管理職にも会長の「思い」を大切にしたいと話をしました。また現場で困りごとがあったら総務に相談してもらおうようにしています。

聞き手: 最後に、休日の過ごし方もお聞かせください。

打江社長: 10年前からメタボ対策でランニングを始め、7年前からは飛騨高山ウルトラマラソンにも参加しています。今は大会も中止となり1年以上参加していませんが、早朝や休日に市内を10km位走っています。

聞き手: まだ入社数年の頃、渉外担当として当時の社屋に伺い、先代の奥様に対応していただいたことを覚えています。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
高山信用金庫

専務理事 **野村 清彦 氏**

【メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は61.4%】

メンタルヘルス対策や受動喫煙対策への取り組み状況は下記の通り。なお、この調査対象は常用労働者を10人以上雇用する民営事業所から無作為に抽出した事業所で、有効回答数は8,009事業所となっている。

メンタルヘルス対策

取り組んでいる事業所の割合は61.4%（平成30年調査59.2%）。取り組みの具体的な内容は「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」がトップで、特に事業所の規模が大きいほど100%に近い割合となっている。

■ メンタルヘルス対策の取組内容別事業所割合（抜粋）

（単位：%）

取組内容（複数回答）	事業所計	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	10～29人	平成30年調査
労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）	62.7	99.1	97.7	98.0	95.0	88.6	62.4	52.7	62.9
職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック後の集団（部課など）ごとの分析を含む）	55.5	96.5	88.9	88.7	82.2	76.8	53.0	47.7	32.4
メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施	53.8	85.2	79.5	77.4	60.9	55.1	57.9	51.0	…
メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備	50.7	91.8	86.0	76.2	61.3	55.2	44.0	49.4	42.5
メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	37.0	77.8	68.7	63.8	55.6	49.2	40.2	30.6	36.2

受動喫煙防止対策

「屋外を含めた敷地全体を全面禁煙にしている」という事業所の割合は30.0%（平成30年調査13.7%）、「屋内を全面禁煙として、屋外喫煙所を設置している」は46.7%（同38.8%）。

また、「屋外を含めた敷地内全体を全面禁煙にしていない事業所」65.5%のうち、「受動喫煙を防止するための取り組みを進めている」事業所は54.1%となっている。

資料出所：厚生労働省「令和2年『労働安全衛生調査（実態調査）』の概況」

【2022年3月卒の就活 内定率は前年度より回復、WEB面接は97.9%が経験】

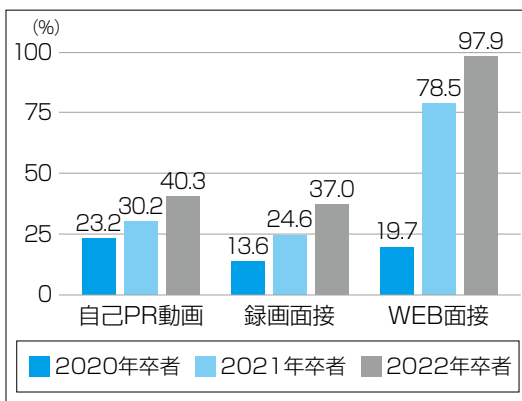
2022年3月卒業予定の大学4年生を対象に行った調査では、7月1日現在の就職活動状況について、内定率は80.1%となり前年実績の77.7%は超えたものの、コロナ禍以前である2020年卒84.0%を3.9ポイント下回った。就職活動を終了した学生は全体の67.4%で、まだ継続している学生も32.6%となっている。

動画選考・WEB面接の受験状況

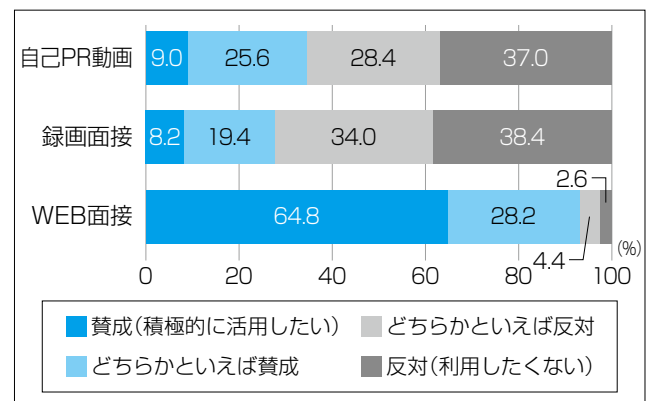
WEB選考（自己PR動画…1分程度で自己PRなどを録画・提出するもの、録画面接…PCやスマートフォンであらかじめ設定された質問にオンデマンドで答えるもの、WEB面接）については、いずれも前年の経験率を上回り、中でもWEB面接の経験率は97.9%にも上った。

それぞれの賛否については、WEB面接は「賛成（積極的に活用したい）」、「どちらかといえば賛成」が計93.0%だった一方、自己PR動画や録画面接は、企業側と双方向のコミュニケーションが取れないといった理由から、賛成はそれぞれ3割前後にとどまった。

■ WEB選考の経験率



■ 採用選考に動画やWEBを用いることへの考え



【県内の最低賃金 過去最大の28円増 10月1日から880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が決定された。新しい地域別最低賃金は、昨年度より28円増の880円。令和3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。

全国の決定状況は下記の通り。全国加重平均額は930円で、昨年度比28円増。7月半ばに厚生労働省の審議会により示された目安「28円引上げ(目安制度が始まった昭和53年度以降で最高額)」を受け、いずれの都道府県も28～30、32円の引上げとなっている。

■ 令和3年度 地域別最低賃金決定状況 (単位:円)

都道府県名	最低賃金時間額		
	令和2年度	令和3年度	引上げ額
北海道	861	889	+28
青森	793	822	+29
岩手	793	821	+28
宮城	825	853	+28
秋田	792	822	+30
山形	793	822	+29
福島	800	828	+28
茨城	851	879	+28
栃木	854	882	+28
群馬	837	865	+28
埼玉	928	956	+28
千葉	925	953	+28
東京	1,013	1,041	+28
神奈川	1,012	1,040	+28
新潟	831	859	+28
富山	849	877	+28
石川	833	861	+28
福井	830	858	+28
山梨	838	866	+28
長野	849	877	+28
岐阜	852	880	+28
静岡	885	913	+28
愛知	927	955	+28
三重	874	902	+28
滋賀	868	896	+28
京都	909	937	+28
大阪	964	992	+28
兵庫	900	928	+28
奈良	838	866	+28
和歌山	831	859	+28
鳥取	792	821	+29
島根	792	824	+32
岡山	834	862	+28
広島	871	899	+28
山口	829	857	+28
徳島	796	824	+28
香川	820	848	+28
愛媛	793	821	+28
高知	792	820	+28
福岡	842	870	+28
佐賀	792	821	+29
長崎	793	821	+28
熊本	793	821	+28
大分	792	822	+30
宮崎	793	821	+28
鹿児島	793	821	+28
沖縄	792	820	+28
全国加重平均	902	930	+28

資料出所:厚生労働省「令和3年度 地域別最低賃金 答申状況」

労働行政レーダー ヘッドライン

2021年春季労使交渉 大手企業の妥結結果は

大手企業の業種別妥結結果の最終集計は、製造業平均(118社)で引き上げ額6,153円(対前年比689円減/アップ率1.87%)、非製造業平均(12社)で5,959円(同2,438円減/アップ率1.68%)だった。業種別に見ると、建設、商業、自動車、機械金属、繊維の5業種ではアップ率が2.0%を超えた一方、私鉄、鉄鋼、貨物運送の3業種は1%台前半にとどまった。

資料出所:(一社)日本経済団体連合会「2021年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)」

2021年の夏季賞与・一時金 大手企業の妥結結果は

経団連によると大手企業の業種別妥結状況は、製造業平均(99社)で84万2,115円(対前年比5万8,783円減・6.52%減)、非製造業平均(5社)で83万2,485円(同12万9,427円減・13.46%減)だった。増減率についてはプラスが5業種、マイナスが10業種となっている。

資料出所:(一社)日本経済団体連合会「2021年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況(第1回集計)」

昨年と比較して 働く人の意識に生じた変化とは

2021年7月現在の日本の景況感について、働く人に調査したところ「やや悪い」、「悪い」との回答が半数以上の69.4%に。決して良好とは言えないものの、昨年からの調査では初めて70%を下回った。今後の日本の景況見通しについても、「良くなる」、「やや良くなる」との期待を込めた回答が17.3%となり、昨年からの調査の中では過去最多となった。

資料出所:公益財団法人日本生産性本部「第6回働く人の意識に関する調査」

令和2年度 岐阜県内における 労働相談件数は20,324件で過去最多に

岐阜労働局によると、県内8カ所ある総合労働相談コーナーで受け付けた相談件数は、前年度より7.8%増加し、制度が始まった平成13年以降最多となった。新型コロナウイルス感染症に係る特別労働相談窓口を開設していることから、関連する相談が多く寄せられた。

また、民事上の労働紛争に関する相談件数は4,030件(前年度比1.7%増)。このうち、内容では「いじめ・嫌がらせ」が1,295件(全体の24.9%)で最多だった。

資料出所:岐阜労働局「令和2年度個別労働紛争解決制度施行状況」を公表します」