

コンクリートで、世の中を、人々を、笑顔に!!

～安心・安全なまちづくりを通じて、社会に貢献～



昭和コンクリートグループを表現したデザイン画と 村瀬社長

昭和コンクリート工業株式会社

代表取締役社長

村瀬 大一郎氏

- 住 所：岐阜市香蘭1-1
- T E L：058-255-3333
- U R L：https://www.showa-con.co.jp/
- 事業内容：PC橋梁・防災構造物の設計～施工、土木用コンクリート製品・建築用コンクリート製品の製造、コンクリート構造物の補修等維持管理、公共施設の運営・管理受託業務
- 社 員 数：752名(グループ全体982名)

■「二刀流」 “建設業”と“製造業” 「2つのPC」 “プレストレスト”と“プレキャスト”

聞き手：まずは事業内容について詳しく教えてください。

村瀬社長：我が社は、建設業と製造業との2つを生業に、大リーグで活躍している大谷選手のように、いわゆる“二刀流”でやっている企業です。

さらに、あらかじめ工場で製造した製品を工事現場に運搬して組み立てる「PCa(プレキャストコンクリート)」と、中に通した鋼材をあらかじめ引っ張ることで、圧縮への強さに加え、引っ張り力に耐える強さをもたせる「PC(プレストレストコンクリート)」の2つの技術をもつ、日本でも有数の企業です。

高速道路や鉄道の橋梁を施工することや、地下鉄のトンネルや宅地造成、タワーマンション・高層ビルなどにコンクリート製品を納入するなどして、社会資本インフラ整備を通じて社会に貢献しています。

具体的に、最近ですと、東海環状自動車道や名古屋高速道路に架かる橋の工事や東京オリンピックが開催された国立競技場の観客席の部材製作の実績があります。

聞き手：建設業と製造業との比率はどうでしょうか。

村瀬社長：現在は4:6くらいで、製造業であるプレキャストコンクリート製品事業の方が、売上比率が大きいです。今

後、特にどちらに力を入れるかではなく、両方をそれぞれ伸ばしていきたい。また、両方の技術を融合させて、他社にはない強みで、差別化、個性化していきたいと考えています。

高度成長期、集中的に整備されたインフラが、老朽化を迎え、そのリニューアル工事が喫緊の課題です。また、当業界は担い手不足ですので、コンクリート製品を活用することで、工期短縮や省人化につながります。そういったニーズに確実にこたえていきたいと思っています。

■創業の原点 “忘れてはいけないもの”

聞き手：御社の歴史や転換点についても教えてください。

村瀬社長：祖父の村瀬 賛一が創業したのは昭和29年です。株式会社として設立したのは昭和31年(1956年)となり、その年を会社の元年としています。よって、今年で設立67周年になります。長きにわたり経営が出来るのも、顧客や仕入れ業者、金融機関等、取り巻くステークホルダーの方々のおかげだと、本当に感謝しております。創業の原点をいつまでも忘れないようにしたいと思っています。

2009年、政権交代を果たした民主党が掲げたスローガンは「コンクリートから人へ」でした。コンクリートは無駄なものである象徴として悪者扱いされました。予算もつかず、いらぬ業界だという扱いを受けて、とても悔しい思いをし、私も社員も元気がなくなっていました。



【写真左】
関連会社である松本市の(株)亀田屋酒造店の清酒「アルプス正宗」(純米大吟醸)です。昨年11月、関東信越国税局酒類鑑評会で、最優秀賞を受賞しました。

【写真右】
昭和アカデミア(SHOWA ACADEMIA)における新入社員フォロー研修(集合研修)での一コマです。

そのような中、2011年、東日本大震災が起きました。当社も東北に拠点があり、多くの被災をしましたが、同時に、仕事を通じて、現地の復興に寄与することが出来ました。

これにより、再び、私たちは、仕事に誇りを持つことが出来、自信をつけ、今後も、人々が笑顔になる、経済が元気になるような社会インフラ整備を担う会社として頑張っていきたいという想いを強くしました。現在の会社の強さにつながっているターニングポイントとなる大きな出来事でした。

■「人」を大切にする会社

聞き手: 社長ご就任から12年ということですが、社員教育についてもお聞かせください。

村瀬社長: 経営資源として、一番大事なものは「人」です。社員です。多くの「人財」をつくっていきたくと考えています。個人の成長と会社の成長は連動していますので、社員一人一人が、高い意識を持ち、成長することで、会社の飛躍と繁栄につながると 생각합니다。

現在、「昭和アカデミア(SHOWA ACADEMIA)」として、社内の学校を作っています。成長する3つの要素「OJT(仕事を通じて)」「OFF-JT(研修)」「SD(自己啓発)」を備えた教育体系です。経営理念や社長方針を学ぶ内容から、階層・等級別のセミナー開催や資格取得支援など、学ぶ機会を創出しています。

私も、教育行事には積極的にかかわり、社員の成長する姿に、目を細めています。想定以上に活躍する社員を頼もしく感じています。

また、ダイバーシティー(多様性)を大切に、性別問わず、国籍問わず、様々なキャリアやバックボーンをもった社員を多く登用しています。

聞き手: 会社経営で大切にされていることは。

村瀬社長: 明るく・楽しく・元気な会社であることをとても大切にしています。コミュニケーションがあふれていて、心理的に安心でき、気軽に意見が言い合えるフラットな会社にしたいと思っています。社員の意見を多く取り入れる

ことによって、「褒め褒め運動」「ぞうさん(増産)運動」「フォトコンテスト」「改善提案制度」「MVS(最も優れた昭和人)表彰」等、多くの企画も生まれています。

■ 未来に向かってチャレンジ

聞き手: 今後への展望などはいかがでしょう。

村瀬社長: 昭和コンクリート工業を中心に、グループ15社の総合力を発揮していきたいと考えています。

祖業のコンクリート事業では、製品を運ぶ「昭和運輸」や調査・点検、設計をおこなう「コンクリートテクノコンサル」「ショウワコンクリートベトナム」、等関連会社と協働し、提案～設計～製造～工事～維持保全へと一貫通貫でトータルソリューションできる総合カンパニーへ進化させていきたいと思っています。

また、安定した強い企業体になる為に、事業の柱を多角化しています。世界との懸け橋になる「昭和商事」、グリーン環境をつくる「昭和造園土木」、日本酒醸造の「亀田屋酒造店」、ほうれん草、柿、肥料の生産販売をする「昭和ファーム」等、本業以外の事業も伸ばしていきたい。一番新しい取り組みとしては、民間建築分野へ進出を考え、金属金物製造工事業の「森屋製作所」をグループ化しました。常に、守りに入らず、新しいことに、挑戦していきたいと思っています。

聞き手: 最後になりましたが、リラックスできる時は。

村瀬社長: 運や縁起を大切にしています。出張時などに、神社仏閣巡りをして、お参りし、日頃の感謝をし、お札・お守り・御朱印を頂き、心落ち着けています。先日は、善光寺の御開帳に行ってきました。

聞き手: 本日は貴重なお話をありがとうございました。

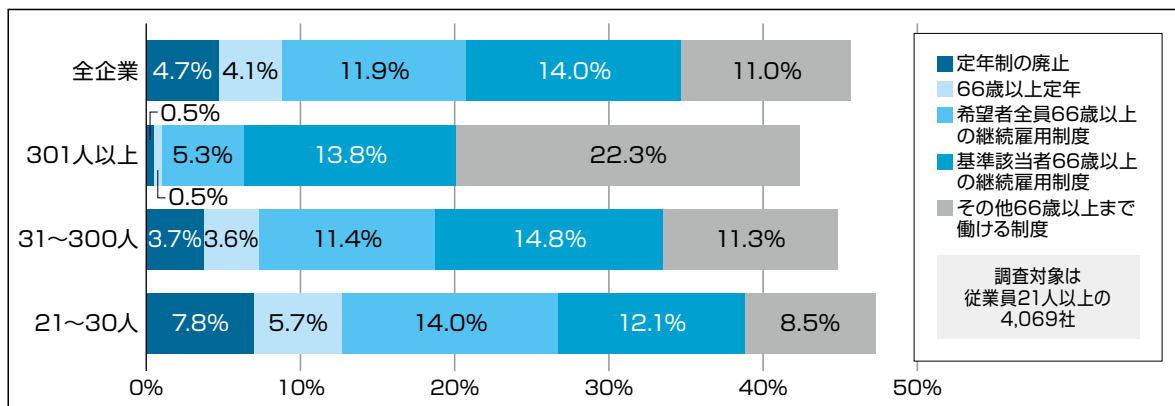
聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員
日本印刷(株)
代表取締役社長 **若山 雅彦**

【岐阜県内の高年齢者の雇用状況 300人未満の企業で施策が進む傾向】

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる「生涯現役社会の実現」を目指して、企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を65歳まで講じるよう義務付けている。さらに令和3年4月1日からは、70歳までを対象年齢として、これらの措置や「業務委託契約の導入」等の措置を講じるよう努めることを義務付けている。

岐阜県における企業の状況は下グラフの通り。各種措置は規模が小さい企業のほうが実施割合が高いことが分かる。なお、66歳以上まで働ける制度のある企業の割合は45.6%で全国5位、70歳以上まで働ける制度のある企業の割合は44.1%で全国4位となっている。

■ 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況



資料出所：岐阜労働局「岐阜県内企業の令和3年『高年齢者雇用状況等報告』の集計結果を公表します」

【令和3年における労使関係 安定的と認識している労働組合が92.9%】

厚生労働省では、労働環境が変化する中での労働組合と使用者の間で行われる団体交渉、労働争議及び労働協約の締結等について実態調査を行っている。結果は下記の通り。（対象は民営事業所における労働組合員30人以上の労働組合で、調査時点は令和3年6月30日現在。有効回答数は一定の方法により抽出した5,083労働組合のうち3,319労働組合）

労使関係についての認識

使用者側との労使関係の維持についての認識は、「安定的に維持されている」59.0%（前年度51.1%）、「おおむね安定的に維持されている」33.8%（同38.8%）であり、安定的と認識している労働組合が92.9%（同89.9%）となった。なお、「どちらともいえない」は5.0%、「やや不安定である」は1.4%、「不安定である」は0.6%だった。

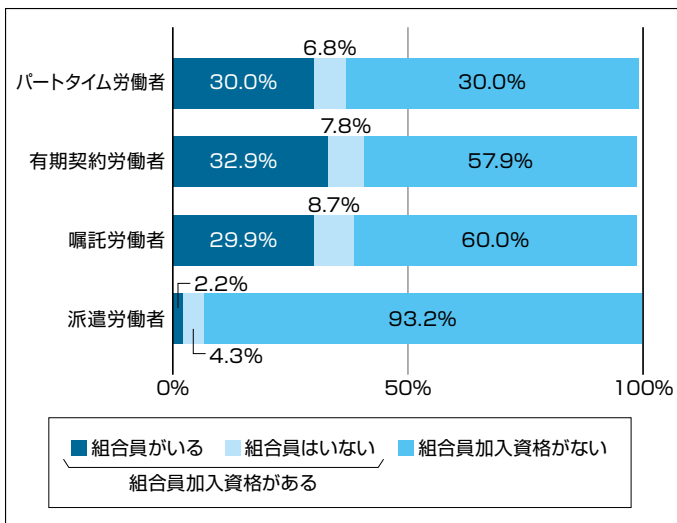
正社員以外の労働者に関する状況

事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合について、労働者の種類別に組合加入資格があるのは「パートタイム労働者」37.3%、「有期契約労働者」41.5%、「嘱託労働者」39.6%、「派遣労働者」6.6%。

なお過去1年間に正社員以外の労働者に関して使用者側と話し合いが持たれた割合は55.1%だった。

資料出所：厚生労働省「令和3年労働組合活動等に関する実態調査の概況」

■ 正社員以外の労働者の組合加入資格と組合員の有無

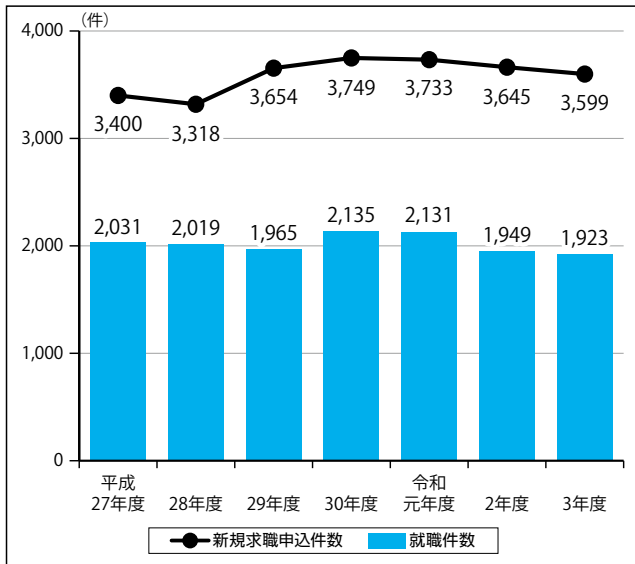


【令和3年度 障がい者の職業紹介状況 県内は減少傾向、全国は2年ぶりの増加に】

県内のハローワークを通じた障がい者の就職件数は1,923件で、前年度に比べ26件(1.3%)の減少となった。

一方、全国では9万6,180件で前年度よりも6,340件(7.1%)増加。コロナ禍以前と比べると少ないものの、2年ぶりに前年度より増加となった。

■ 岐阜県 就職件数及び新規求職申込件数の年次推移



障がいの内容による内訳は下記表の通り。

(単位:件)

	新規求職 申込件数	前年度比	就職件数	前年度比
身体	994件	-2.6%	400件	-5.7%
知的	640件	-6.4%	452件	-8.1%
精神	1,648件	+3.4%	899件	+4.7%
その他	317件	-8.4%	172件	-1.1%
合計	3,599件	-1.3%	1,923件	-1.3%

※その他＝発達障がい者、難病患者、高次脳機能障がい者等を含む

岐阜県内の就職状況を産業別で見ると「医療、福祉」が859件(構成比44.7%)でトップ。次いで「製造業」367件(同19.1%)、「卸売・小売業」155件(同8.1%)が多くなっており、障がい種別にみた場合も同様の状態となっている。

またこれを職業別に見ると、「運搬・清掃・包装等の職業」が770件(同40.0%)の割合が大きく、「生産工程の職業」405件(同21.1%)、「事務的職業」260件(同13.5%)、「サービスの職業」166件(同8.6%)と続いている。

資料出所:岐阜労働局「障害者の就職件数の約半数が精神障害者
令和3年度 障害者の職業紹介状況等」

労働行政レーダー ヘッドライン

令和3年の出生数は過去最少を更新

出生数は81万1,604人(前年比2万9,231人減少)、合計特殊出生率は1.30(同0.03ポイント低下)、死亡数は143万9,809人(同6万7,054人増)。自然増減数も62万8,205人減少と、前年よりさらに9万6,285人少なく、過去最大の減少幅に。婚姻件数も50万1,116組(同2万4,391組減)で戦後最少を更新、離婚件数は18万4,386組(同8,867組減)だった。

資料出所:厚生労働省「令和3年(2021)人口動態統計月報年計(概数)の概況」

リスニング・リカレント学習のガイドライン公表

厚生労働省は、労働者の学びや学び直しの必要性が高まっているとして、促進ガイドラインを策定・公表した。重要なのは労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」、そして「労使の協働」であるとして、方向性・目標の共有や、機会・時間の確保、費用支援、継続的な学びのための伴走支援などについてまとめている。

資料出所:厚生労働省「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」

令和3年 職場での熱中症死傷者は561人

熱中症により死亡または休業4日以上となった人数は、前年に比べると398人(41%)減少。死亡者数は20人で災害発生時期が8月に集中していることから、厚生労働省では「初期症状の把握から緊急時対応までの体制整備」、「暑熱順化が不足していると考えられる者の把握」、「WBGT値の実測とその結果を踏まえた対策の実施」に重点的に取り組んでほしいとしている。

資料出所:厚生労働省「令和3年「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」(確定値)を公表します」

令和3年度過労死等の労災請求は3,099件

過労死等に関する労災請求件数のうち、支給決定件数は801件。脳・心臓疾患に関する事案は753件請求、172件の支給決定。このうち、請求件数の多い業種は運輸業・郵便業、建設業、卸売業・小売業の順となっている。一方、精神障害に関する事案は2,346件請求、629件支給決定で、請求件数の多い業種は医療・福祉、製造業、卸売業・小売業の順となっている。

資料出所:厚生労働省「令和3年度「過労死等の労災補償状況」を公表します」

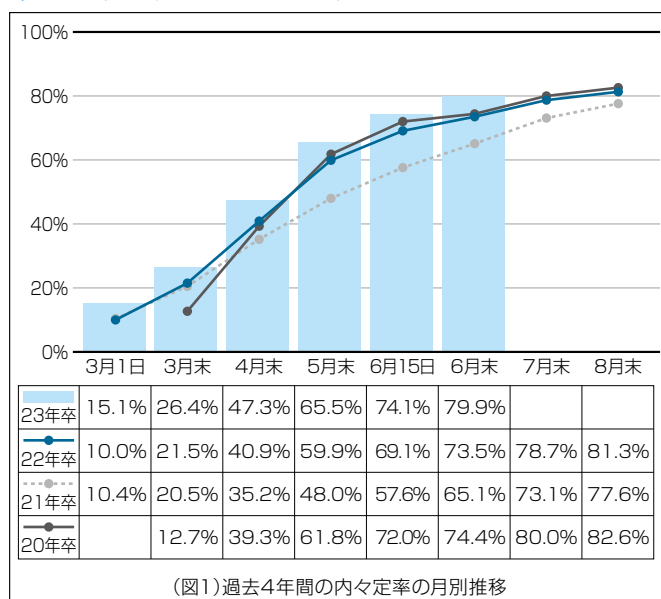
2023年度卒の採用活動の動向と今後の展望

株式会社マイナビ 岐阜支社長 松井桜子氏

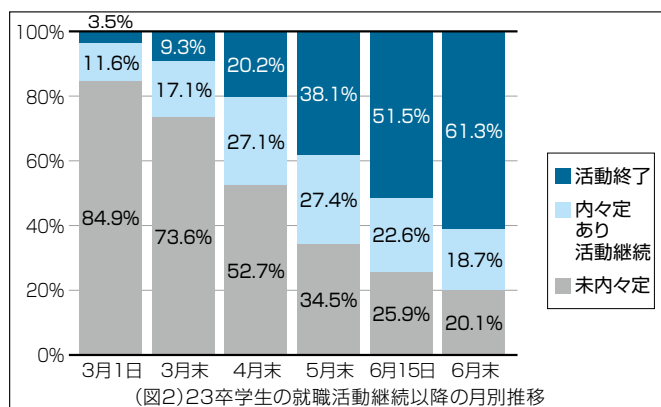


コロナ禍を契機に新卒採用の様相が大きく変化して約2年半、2023年度卒の採用活動も佳境となって参りました。昨今の新卒採用市場の現状のご報告とともに、企業がどう対応していくべきか、ポイントを一部ご紹介いたします。

◆2023年度卒学生の内々定率



6月末時点での内々定率は、79.9%と非常に高い数値で推移しております。コロナ禍初年度の21年度卒の6月末と比較すると、+14.8%の上昇値となり、早々に内定を獲得していることが分かります。



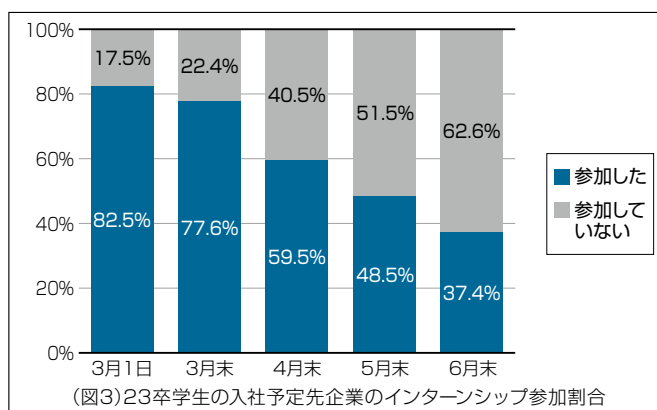
また夏採用の本格化を前に就職活動を終了する学生も61.3%と多くを占めており、早期化の様相が色濃くなって来ております。何故、学生の活動は早期化しているのか、その背景には、インターンシップの普及が影響しております。

◆インターンシップが当たり前になる前と後

弊社調査によると、23年度卒学生の8割以上がインター

ンシップに参加しており、その平均参加社数は5.0社。6社以上参加する学生の割合も4割を超えており、学生にとってインターンシップへの参加はもはや、就職活動の一環となっています。

また、インターンシップが当たり前になる前は、学生が入社予定先企業に「入社したい」と強く思う瞬間は、「面接」が圧倒的に大多数であったのに対し、昨今はその割合が「インターンシップ」に傾きつつあります。実際に、下図の通り23年度卒学生が入社予定先企業のインターンシップに参加している割合は37.4%と4割近くあります。



つまり、学生は複数社のインターンシップに参加することで「体験の比較」ができる状態であり、その比較を通じて「企業選択の軸」を考える機会が、就活解禁である3月を前に豊富にある状況と言えます。そして、この時点で「企業選択の軸」の考察深度が深い学生ほど、インターンシップ参加企業を入社予定先として選び、就職活動を早めに終えてしまう傾向にあります。

◆企業の魅力訴求方法が多様化する時代へ

このような状況下で採用を成功させるには『自社の魅力を改めて棚卸し、その魅力訴求の手段をあらゆる角度から検討する』必要があります。まずは、貴社の内定者や若手社員の方に、数多くの企業の中から貴社に入社をした決め手を聞いてみてください。企業規模や知名度だけではない、貴社だからこそその理由がそこにはあるはずです。またその魅力を、どう訴求するかが肝要です。以前は、魅力訴求の場は説明会であることが主でしたが、今はあらゆる手段で各社がPRを行っています。インターンシップはその手段の一つに過ぎませんが、体験から学べるという点では、他にはない有効な手段です。学生にとって企業のことを知る機会が豊富な今改めて、貴社の魅力の棚卸しとその訴求方法を検討すべき時が来ています。

図1～3出典：マイナビ2023年卒大學生活動実態調査(6月)