

# 社員の“新しい和”を育て続けて50年

～中小企業が取り組むべきSDGsの形を追求～



## 新和工業株式会社

代表取締役

### 佐藤 好哉 氏

- 住 所：中津川市駒場松源寺1509番地の31
- T E L：0573-65-5245
- U R L：https://shinwa-kk.co.jp/
- 事業内容：板金関係：各種プレス板金加工  
金型関係：プレス金型設計、製作  
組立関係：各種製造組立、溶接組立  
モーター関係：各種モーター製作・設計
- 社 員 数：185人

## ■ “ジェネリックモーター”をリーズナブルに提供

**聞き手**：まずは御社の事業内容から教えてください。

**佐藤社長**：金属プレス加工を中心に、提案型の金型設計などを行っています。特にACモーターは「代替設計」、我々は“ジェネリックモーター”などと呼んでいます。海外で調達してきた材料を使い、機能は同じだけれど形が少し違い、そして価格もリーズナブルに提供できるものをご提案しています。

**聞き手**：モーターというと、三菱電機(株)で扇風機が作られ、「風の中津川」と呼ばれてきたこととも関係しているのでしょうか。

**佐藤社長**：そうですね。ただ、現在は消費電力の少ないDCモーターが主流となっています。そのため大手メーカーがACモーター製造からは撤退するなどしている状況です。とはいえDCモーターは、ACモーターより値段が高くなることや、小規模生産に対応しにくい側面もあり、市場は小さいながら、需要はあり、特に顧客スペックに準じた代替えモーターのニーズは、ベンチャー企業など当社のWebサイトを見た方からACモーターの問合せがあります。今は新型コロナウイルス感染症に関連した商品について相談が来たりしていますね。

## ■ 創業のきっかけは“新しい和”

**聞き手**：御社の歴史についてはいかがでしょうか。

**佐藤社長**：創業は昭和48年(1973年)です。労働争議などで前身となった会社の経営状態が悪くなったことから、三菱電機様の支援を受け、新たに新会社を設立し、皆で「新しい和」を築いていこうという想いで今の会社を立ち上げたと聞いています。三菱電機様の協力会社としてのスタートでしたが、この50年間で受注内容も変化し、現在は日本全国70社以上の企業に製品を納入しています。得意先が多いと、相手先により製品の管理方法も異なり、とても大変です。また大手企業も多いことから、SDGsへの対応などもいち早く求められてきました。

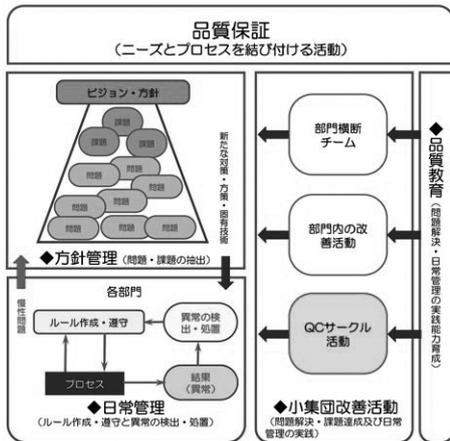
**聞き手**：製紙業界では、木を育て、その木から紙を作るという流れになってきています。きちんと管理されたものには「SFCマーク」を付けることができ、加工工場にはSFC認証の取得が求められたりします。やはり大手企業からの要求はハイレベルなことが多いですね。

**佐藤社長**：そこで当社では、もともと取り組んできた内容をもとにして「SDGs宣言」をしました。①自立型人間の育成 ②持続可能な企業づくり ③事業と環境の両立 ④地域貢献 として、SDGsの17の目標を大まかに4つに分けて活動していこうと決めました。

**聞き手**：SDGsの中で自立型人間の育成が入ることは珍しいですね。

**佐藤社長**：企業の目指す姿とリンクさせるべきだという想いがもともとありました。働き方改革も含めて、すべてがつながっていると思っています。

これらの達成のために、まず会社方針を立て、さらに部・課の活動方針があり、さらに個人目標も設定しています。これ自体は6年くらい前から行って、1年間で何が



【左図】

QC活動のイメージ。社員全員が方向性を共有しながら、改善活動のあり方、考え方を学んでいる。

【写真右】

安全衛生委員会による訓練の様子。年間計画の中には年1回の定例BCP委員会、年2回以上のBCP教育や訓練が組み込まれている。

できるか、上司からのフォローアップにも力を入れています。一覧表を玄関にも貼り出し、一人ひとりが自分の立ち位置を把握できるようにしていますし、「各職場にはどんな職人が何人必要か」も見える化し、管理職側にも意識を高めてもらえるようにしています。

## ■ 持続可能な企業となるために

**聞き手:** サステナブル、持続可能な会社にしていくことなんですね。

**佐藤社長:** 以前、取引先の勉強会に参加した際に、甚大な災害等が起こった時に何ができるのかを考えることになり、何もできないことに愕然としました。その時「災害はいつ起こるか分からないのに、地震も少ない地域だからと平和ボケしてはいけけない」と強く感じました。地域社会への責任、そしてもちろん、お客様に対して供給を続ける責任があるわけです。そこで6、7年前にBCPを策定しました。

**聞き手:** 実際にどんなことをされているのでしょうか。

**佐藤社長:** 毎月1回行っている安全衛生委員会の中で計画に盛り込んでいます。起こって見ないと分からない部分も多いのですが、自分たちでできるところから進めています。公的機関から講師に来てもらったりして、まずは気持ちの切り替えの部分から進めています。同時に経費を抑えることも大事だと考えています。

また、改善に向けた考え方を学ぶというスタンスで、QC活動にも力を入れています。

**聞き手:** ホームページを拝見していたところ、男性も女性も同じユニフォームを着用されているんですね。

**佐藤社長:** 我々が決めたのではなく、社員でプロジェクトを作ってスマホや手帳が入るかなど、様々なポイントをチェックして決めました。男女共通になったことで、会社に常備する在庫も減らせた点は良かったですね。今年が50周年の節目ですので、その一環でもあります。

周年行事として、本来ならば社員旅行などを計画する予定でしたが、コロナ禍というご時世もあり、SDGsにも絡めていろいろな活動をしています。

例えば、「貧困」や「教育」は会社では取り組みづらい部分がありますが、SNSで写真を投稿するとアフリカやアジアの子供たちに給食をプレゼントできる「おにぎりアクション」という活動があると社員が提案してくれ、会社としてこのイベントに参加しました。SDGsの考えを社員に浸透させるのはなかなか大変ですので、投稿に貢献してくれた社員にギフトを配るといった参加型にしました。また最近では私募債を発行して、地元の中津商業高校と中津工業高校に、それぞれドローンやワイヤレススピーカーを寄贈しました。こうした地域貢献について、社員が一種のステータスのように感じてくれればいいなと考えています。

**聞き手:** 今後への展望についてはいかがでしょう。

**佐藤社長:** 本業はプレス加工ですから、その付加価値をより一層高めていくことだと考えています。お客様のニーズ等がより一層厳しくなっていく状況の中で、お客様と緊密な連携体制を築いていくこと、そして社内では人をきちんと育てていくことだと思っています。地域的に人材の確保も大変な場所ですから、離職者を減らすのも大切です。当社は創業時から従業員のモチベーションを上げるため、株式のすべてを従業員で持つという経営スタイルを続けています。希望する方に入社時に買ってもらい、退社時には同じ額で払い戻すのです。これを維持していくためにも、ご提供する製品のレバールを維持し、お客様に信頼し続けていただけるよう、着実に取り組んでいかないといけないと思っています。

**聞き手:** 最後に、休日の過ごし方もお伺いしてよろしいでしょうか。

**佐藤社長:** ゴルフにも行きますが、一番は野球観戦ですね。中日ドラゴンズを応援していて、球場へ観戦に行くこともあります。あとはゆったり過ごしていますよ。

**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**

## 【メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は59.2%】

厚生労働省が行った令和3年「労働安全衛生調査」の概況は下記の通り。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と、当該事業所に雇用される常用労働者等で、有効回答数は7,831事業所/7,426人となっている。

### メンタルヘルス対策(事業所調査)

取り組んでいる事業所の割合は59.2% (令和2年調査61.4%)。ただし事業所の規模別にみると、労働者数50人以上の事業所では94.4% (同92.8%) に上っている。

■ 取り組みの具体的な内容は「ストレスチェックの実施」がトップとなっている。

#### 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	令和2年調査
ストレスチェックの実施	65.2	99.1	97.0	99.2	98.3	93.7	63.3	53.7	62.7
職場環境等の評価及び改善(ストレスチェック結果の集団(部・課など)ごとの分析を含む)	54.7	96.8	89.7	92.1	81.4	77.1	55.8	44.6	55.5
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	50.2	88.4	81.4	70.7	63.5	48.9	52.0	47.5	53.8
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	50.2	93.4	85.9	79.9	64.2	54.1	52.9	45.7	50.7
健康診断後の保健指導等を通じた産業保健スタッフによるメンタルヘルス対策の実施	35.5	72.1	59.5	49.1	49.4	48.0	35.6	30.1	36.0

### 仕事や職業生活における不安やストレスに関する事項(個人調査)

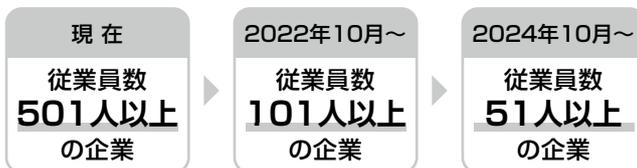
現在の仕事や職業生活に関することで、強い不安やストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は53.3% (令和2年調査54.2%)。その内容をみると、「仕事の量」が43.2%、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」33.7%、「仕事の質」33.6%、「対人関係(セクハラ、パワハラを含む)」25.7%などとなっている。

資料出所:厚生労働省「令和3年「労働安全衛生調査(実態調査)」の概況」

## 【重要】パート・アルバイトの方の社会保険加入が段階的に義務化されます

令和2年5月29日に成立した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」(年金制度改革法)により、2022年10月から一部のパート・アルバイトの人の社会保険の加入が義務化される。ポイントは下記の通り。

### 企業の規模



### ※従業員数の数え方

=現在の厚生年金保険の適用対象者数。「フルタイムの従業員数」と「週労働時間がフルタイムの3/4以上の従業員数」(パート・アルバイトを含む)を足した数となる。

### 新たな加入対象者

右の4つの条件をすべて満たすパート・アルバイトの人が対象となる。

社内では①加入対象者の把握、②社内周知、③従業員とのコミュニケーション、④書類の作成・届出(オンライン)などの対応が必要となる。なお加入義務の対象事業者となってもこれらの加入業務を怠ると、法的な罰則が与えられる可能性もあるため注意が必要となる。

※詳しくは、「適用拡大特設サイト」にてご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/index.html>

check  週の所定労働時間が20時間以上

check  月額賃金が8.8万円以上

check  2ヶ月を超える雇用の見込みがある

check  学生ではない

資料出所:厚生労働省「厚生労働省から法律改正のお知らせ 社会保険適用拡大ガイドブック」

## 【岐阜県の最低賃金は30円増、 10月から910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30円増の910円。令和4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961円で、昨年度比31円増。8月1日に厚生労働省の中央最低賃金審議会により示された目安「30～31円引上げ」を受け、30～33円の引上げとなっている。

### ■ 令和4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3年度	令和4年度	引上げ額
北海道	889	920	31
青森	822	853	31
岩手	821	854	33
宮城	853	883	30
秋田	822	853	31
山形	822	854	32
福島	828	858	30
茨城	879	911	32
栃木	882	913	31
群馬	865	895	30
埼玉	956	987	31
千葉	953	984	31
東京	1,041	1,072	31
神奈川	1,040	1,071	31
新潟	859	890	31
富山	877	908	31
石川	861	891	30
福井	858	888	30
山梨	866	898	32
長野	877	908	31
<b>岐阜</b>	<b>880</b>	<b>910</b>	<b>30</b>
静岡	913	944	31
愛知	955	986	31
三重	902	933	31
滋賀	896	927	31
京都	937	968	31
大阪	992	1,023	31
兵庫	928	960	32
奈良	866	896	30
和歌山	859	889	30
鳥取	821	854	33
島根	824	857	33
岡山	862	892	30
広島	899	930	31
山口	857	888	31
徳島	824	855	31
香川	848	878	30
愛媛	821	853	32
高知	820	853	33
福岡	870	900	30
佐賀	821	853	32
長崎	821	853	32
熊本	821	853	32
大分	822	854	32
宮崎	821	853	32
鹿児島	821	853	32
沖縄	820	853	33
全国加重平均	930	961	31

資料出所:厚生労働省「令和4年度 地域別最低賃金 答申状況」

## 労働行政リーダー ヘッドライン

### 男女の賃金差異 301人以上の企業は公表が義務に

令和4年7月8日に改正された女性活躍推進法により、特に常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主には、男女の賃金差異の情報と、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に関する項目、「職業生活と家庭生活との両立」に関する項目について公表が義務化された。数値だけで伝えきれない自社の実情については、補足的な情報を追加することなどが示された。

資料出所:厚生労働省「女性活躍推進法の省令・告示を改正しました」

### 副業・兼業ガイドライン改定 許容の可否を「公開することが望ましい」

厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定。企業の対応として、新たな項目「副業・兼業に関する情報の公表について」を追加し、「副業・兼業を許容しているか否か」「条件付許容の場合はその条件」について、自社ホームページ等で公表することが望ましいとされた。

資料出所:厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

### 教育訓練費用を支出した企業は50.5%

OFF-JTに支出した費用の労働者1人あたり平均額は1.2万円(前年度比-0.3万円)。自己啓発支援に支出した費用は0.3万円で平成30年度以降横ばい。教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度については制度自体を知らない企業もあり、導入しているのはそれぞれ9.7%、7.5%にとどまっている。

資料出所:厚生労働省「令和3年度「能力開発基本調査」結果の概要」

### 県内の総合労働相談件数は20,123件で高止まり

岐阜労働局によれば、相談件数は前年度より1.0%減少したものの、依然高水準。令和2年度に次ぎ過去2番目だった。このうち、民事上の個別労働紛争に関する相談では「いじめ・嫌がらせ」が26.5%で最多となっている。

資料出所:岐阜労働局「令和3年度個別労働紛争解決制度施行状況」を公表します」

### テレワーク実施率が過去最低を更新

コロナ禍における、組織で働く人の意識の継続調査によると、7月上旬時点で、日本の景気については「悪い」と感じる人が37.6%で、「やや悪い」と合わせると72.0%にもなった。テレワーク実施率は16.2%で、40代以上は17.4%と前回4月調査から大きな変化はなかったが、20代は12.0%、30代は15.5%と、2020年5月の初回調査以来の最低水準となっている。

資料出所:公益社団法人日本生産性本部「第10回働く人の意識調査 調査結果レポート」

## 講演連合岐阜 主催

# 「地域活性化フォーラム Season1」が開催されました

後援：(一社)岐阜県経営者協会

日時：令和4年8月20日(土) 10:00～12:15

会場：ワークプラザ岐阜(岐阜市鶴舞町2-6-7)5階 大ホール

企業経営において多様な人材を登用・活用する“ダイバーシティ”については、今や社会的に広く認知されることとなりました。本フォーラムは、その中でも「障がい者雇用」を推進するための制度や仕組み、取り組み状況などを労使で学ぶことを目的に開催され、3つの講演が行われました。当日、会場には連合、当協会から107人が参加されました。



開会あいさつをする当協会の山口 嘉彦会長



会場には多くの方が参加されました



閉会のあいさつをする連合岐阜の筒井 和浩会長

### 講演1 「岐阜県障がい者総合就労支援センターの取り組み」

講師：障がい者総合就労支援センター

センター長 桑原 秀幸氏

まず障がい者の一般就労において、障がい者・企業等の立場で必要となる主な留意点について解説がありました。このセンターは、障がい者の①就労支援 ②職業訓練 ③職業紹介 ④定着支援 の4つの機能を備え、障がい者の一般就労を総合的に支援している施設です。身体、知的、精神の3障がい全てを対象としており、採用前の障がい者に関する理解をはじめとして、任せる仕事・社内体制の検討、採用のための募集、その後の定着まで含めて支援を受けることができるとの紹介がありました。



### 講演2 「わが社の障がい者雇用の取り組み」

講師：中日本ダイカスト工業(株) 執行役員

総務部 長尾 憲三氏

同社は県内で3例目、製造業では初となる「障害者雇用優良中小事業主認定マーク(愛称:もにす)」の認定企業。過去から現在に至るまでの障がい者雇用の状況や経験した失敗例などを挙げながら、同社の障がい者雇用に対する考え方や、成功のためのポイントについて解説していただきました。特に障がい者雇用を円滑に進めるためには、関係各所に頼り、プロの方々の力を借りることが必要であるとのことでした。



### 講演3 「障がい者と共につくる職場環境」

講師：(株)パロー SM 人事採用部

部長 加藤 めぐみ氏・渡邊 由香里氏

一般求人の中では特に障がい者枠は設けず、障がいの有無に関わらず、求人内容とマッチすれば採用しているという同社。過去には「不安があってもなかなか相談ができない」といったコミュニケーション不足を理由とした早期離職もあったものの、現在は就労バックアップ制度を設けるなどして定着化を図っています。障がいのある方が各部門でどのような作業に従事されているのか、具体的な事例についても紹介がありました。

