

人を守る、環境を守る “役に立つ会社”であるために

～高速道路の規制材や道路のU字溝などのコンクリート二次製品を製造販売～



株式会社丸治コンクリート工業所

代表取締役

大嶽 利彰 氏

- 住 所：多治見市上山町1-82
- T E L：0572-22-6177
- U R L：<https://www.maruji.com/>
- 事業内容：コンクリート二次製品の製造販売（道路製品、法面の擁壁、河川の護岸・魚巢ブロックなど）
- 従業員数：66人



◀ ホームページ



◀ YouTube

■ “土管”から始まり創業90年余

聞き手：まずは御社の歴史についてお聞かせください。

大嶽社長：創業は昭和4年（1929年）4月、設立は昭和23年11月で、創業からは93年、設立からは74年となります。当初は“土管”と呼ばれたコンクリート管を作っていましたが、その後は道路脇に使われるU字溝が多く出荷されるようになりました。現在は高速道路に関連する製品が多くなっていますね。

日本工業規格、いわゆる“JIS”が制定されたのは昭和24年ですが、これをいち早く修得して自社製品を主体とし、高付加価値製品を作ってきたのが特徴です。

聞き手：ホームページを拝見すると、実に様々なコンクリート製品がありますね。

大嶽社長：自社で生コンを練り金型に入れて製造するわけですが、コンクリートは形を変えるだけでいろいろな機能を付した製品を作ることができます。例えば河川に関するものでは、護岸工事に関わるもののほか、魚が棲めるブロックや、草を生やすタイプもあります。

会社として大切にしているのは、人を守ること、自然や環境を守ること、そして人の役に立つ会社でありたいということです。U字溝は大雨が降った時に水を流して被害を防ぐものですし、道路脇の壁がしっかりしていれば山も崩れず道も傷みません。

特に「高速道路の工事中に作業員さんが亡くなる」、そんなことはあってはいけません。工事を安全に進め、かつ工事による規制時間が短く済むようにするには、スピーディーに設置、移動・撤去ができる製品が必須だと考え、開発段階から人を守ることを大切に製品化しています。

■ 焼却灰からコンクリートができる?!

聞き手：玄関脇には「キャベツからコンクリート?!」という看板がありますが、どのような意味でしょうか。

大嶽社長：キャベツ10個を溶融炉で溶かすと、ペットボトル1本分のスラグが出ます。これを砂と合わせるとコンクリートの側溝蓋1枚分となる…ということから、社員が考えて作ったものです。

20年程前、地元のゴミ処理施設からの依頼をきっかけとして、コンクリート材料の約10%をこのスラグに置き換えるリサイクル製品を開発しました。まだ基礎研究も進んでいなかった頃で、大学等とも連携しながら実験を繰り返しました。

聞き手：ちなみに、社内には専任の研究開発担当がいいらっしゃるのでしょうか。

大嶽社長：それが、専任はいないんです。社内ですべて



【写真左】
わが社の社内にて、11/22
実施した、勤労感謝表彰時の
写真です。

【写真右】
新東名にて採用されたもの
で、伊勢原大山インター付近
の写真です。

な部署の社員が打合せをしたりする中で、「こういうのがあると良いね」といった声で生まれるものもあります。とはいえ、趣味嗜好品ではありませんので、色や形も大切ですが、何より機能性を重視し、皆で知恵を出し合いながら進めています。

コンクリートの寿命は約50年です。今後は道路等の改修工事も主流になっていきます。いろいろな形でそのお手伝いができるとうれしいと常に考えています。

聞き手: 50年間維持できる製品となると、品質面の確かさも問われるわけですね。

ホームページを拝見していると、製品の特徴がYouTubeで説明されていたりして、私のような業界以外の人にも分かりやすいように感じました。

大嶽社長: 動画もホームページも、若い社員が頑張って作ってくれています。間違いがないかチェックはしますが、デザインや内容などは極力意見を言わずに作ってもらっています。技術者が言うことを自分なりにかみ砕いて作っているのが良いのかもしれません。

聞き手: 人材採用や育成についてはいかがでしょうか。

■ 技能実習制度 ＝あくまで社会貢献のため

大嶽社長: 窯業土石の業界は外での作業も多いため、夏は暑くて冬は寒いなど、製造担当者を採用するのに困っている社長さんがとても多く、効率化を図ることと「いかに人を大切にできるか」が重要だと思っています。

外国人技能実習生については、今年で7年目、既に13期の受入を行いました。人手が足りないのは確かにそうですが、それを補うことだけを考えていたら「技能実習」という制度は成り立ちません。当社では本人がやりたいと言えば、会社負担でクレーンや玉掛けの資格を取ってもらっています。彼らが母国に戻った時にコンクリート工場で働けるのかは分かりませんが、資格を取った経験が役に立つ場面が必ずあるはずだと考えています。社会貢献や国際貢献の部分を外さないように、今後も受入を続けていきたいと考えています。

聞き手: 言語面での問題などはありませんか。

大嶽社長: 思ったよりありませんね。製造職の社員は冗談も交えながら違和感なく受け入れてってくれています。もちろん、最初には必ず基礎的な勉強会を行うようにしています。

聞き手: 工場内の安全衛生対策はいかがでしょう。

大嶽社長: 朝礼でも啓発していますし、毎月、製造会議や安全衛生会議を行い、場内の見回りもしています。産業医の先生に月1回来ていただき、年1回はメンタルヘルスチェックも行っています。

作っている製品が10kgから8tという重さですから、少しのミスが大きな事故につながりかねません。そこは厳しくしています。

聞き手: 今後への展望についても教えてください。

■ 歴史は古くても最先端の製品づくりを

大嶽社長: 数年後には創業100周年を迎えます。それまで1年に1つくらいはお役立ち商品を開発・発売できると良いと考えています。CN(カーボンニュートラル)、SDGsへの取り組みも進めるべく、現在は生成時にCO₂の排出量が多いセメントを使わない環境配慮型コンクリートの開発も進めているところです。

当社は北海道から沖縄まで多くの会社とのネットワークがあります。コンクリート製品は重く運搬が困難なことから、お互いに開発した商品の製造販売権について分権するような連携をしています。これは会社や社員同士のつながり、特に製造面での信頼関係があってこそです。このつながりも大切にしていきたいですね。

聞き手: 最後になりましたが、休日の過ごし方についてもぜひお聞かせください。

大嶽社長: 仲間とのゴルフも大切ですが、4人いる孫と遊ぶ時間も大切にしています。愛犬も連れて公園へ行ったり、水族館や遊園地へ行くこともあります。普段は料理をしますが、一緒にそばを打ってみたり。一緒になって遊んでみたら、これが本当に楽しいんです。

今回のように、異業種の方と話すのも新しいアイデアが生まれてとても楽しいですね。

聞き手: そこはやはり大嶽社長のアンテナがあるからこそですね。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

丸理印刷(株)

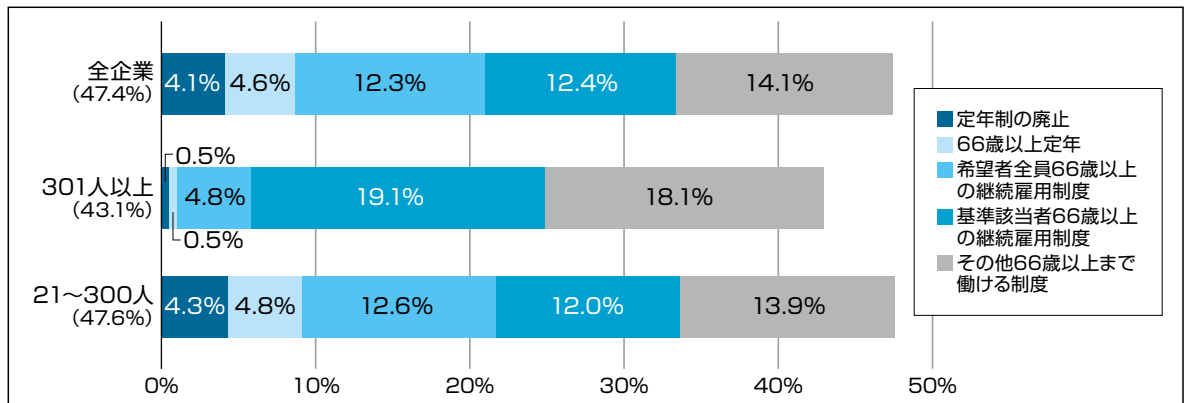
代表取締役社長 **伊藤 健太郎**

【岐阜県内企業、70歳以上まで働ける制度のある企業は45.7%、割合比で全国6位】

岐阜労働局の調査(2022年6月1日時点)によると、岐阜県内の企業で従業員が21人以上の調査対象4,027社のうち、65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は4,025社(全体の99.9%)。70歳までの措置については、実施済みの企業は1,267社(同31.5%)であった。

また、65歳以上の定年企業は1,259社(全体の31.3%)。また、66歳以上まで働ける制度のある企業は1,909社(同47.4%／割合比全国6位)、70歳以上まで働ける制度のある企業は1,839社(同45.7%／割合比全国6位)だった。

■ 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況



※66歳以上定年制度と66歳以上の継続雇用制度の両方の制度を持つ企業は「66歳以上定年」のみに計上。

※「その他66歳以上まで働ける制度」とは、業務委託当その他企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、令和3年4月1日から70歳までを対象として、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」といった雇用による措置や、雇用以外の措置のいずれかの措置を講じるように努めることを義務付けている。

資料出所：岐阜労働局「岐阜県内企業の令和4年『高年齢者雇用状況等報告』の集計結果を公表します」

【岐阜県内の2022年年末賞与 昨年度より約2万8千円、5.83%増加】

当協会では、会員企業を対象として2022年の年末賞与について要求・妥結結果を調査し、114社から回答を得た。集計可能だった112社の回答は、下記の通り。

なお前年度と比較すると、集計社数全体の妥結結果額は27,969円(5.83%)の増額となった。

■ 2022年年末賞与決定額

		集計社数	基準内賃金	平均年齢	平均勤続	妥結・結果額	月数
	今期(1/6現在)	112社	256,510円	39.8歳	12.4年	507,729円	1.95ヵ月
	昨期(最終集計)	104社	249,402円	39.6歳	12.0年	479,760円	1.88ヵ月
業 種 別	製造業	68社	252,462円	39.3歳	12.8年	518,948円	2.03ヵ月
	非製造業	44社	262,766円	40.6歳	11.7年	490,389円	1.82ヵ月
規 模 別	50人未満	11社	237,506円	46.4歳	12.0年	321,130円	1.32ヵ月
	50~99人	15社	254,117円	40.0歳	10.5年	481,112円	1.85ヵ月
	100~299人	51社	252,335円	38.7歳	12.9年	495,227円	1.93ヵ月
	300~999人	26社	265,983円	39.2歳	11.8年	583,946円	2.18ヵ月
	1,000人以上	9社	280,018円	39.1歳	14.3年	630,812円	2.26ヵ月

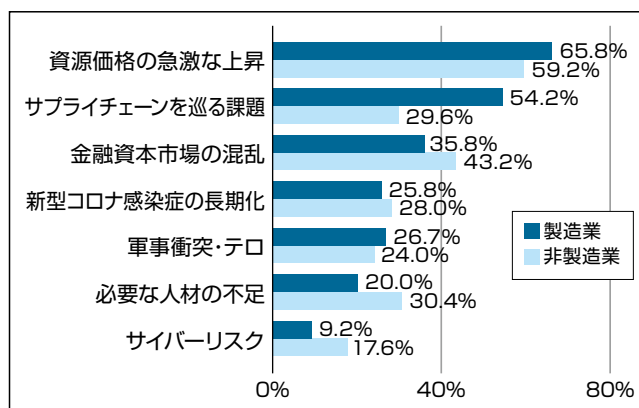
資料出所：(一社)岐阜県経営者協会「2022年 年末賞与交渉・決定状況 調査 第7報(最終報) - 岐阜県内企業の妥結状況」

【目下の事業上リスクは「資源価格の急激な上昇」、「サプライチェーンを巡る課題」、「金融資本市場の混乱」】

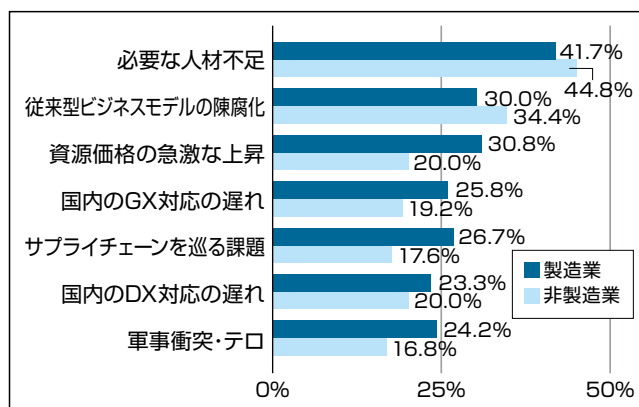
経団連が行った調査によると、経団連会員企業が重要視する事業上のリスクは、「短期」では「資源価格の急激な上昇(62.4%)」がトップに。特に製造業では「サプライチェーンを巡る課題」、非製造業では「必要な人材の不足」という回答が多かった。

一方「中期」では、「必要な人材の不足(43.3%)」、「従来型ビジネスモデルの陳腐化(32.2%)」が上位となった。

■ 今後の重要なリスク(短期／業種別)



■ 今後の重要なリスク(中期／業種別)



また、今後5年程度の企業の国内設備(有形固定資産)投資については「増加させる」が47.2%、「維持する」が45.9%。研究開発投資の見通しについては「増加させる」64.3%、「維持する」33.9%。円安の影響と対応については、プラスの影響、マイナスの影響と回答した企業がそれぞれ約4割となった。

政策要望等に関するアンケート調査

経団連が、会員企業が重要視している事業遂行上のリスクや政策要望等の把握を目的として実施している調査。2022年10月から11月にかけて行われた調査の対象は経団連会員(企業会員のみ)で計1,513社。有効回答社数は245社。

資料出所：一般社団法人 日本経済団体連合会「『政策要望等に関するアンケート調査』調査結果」

労働行政リーダー ヘッドライン

大手企業の2022年年末賞与は8.92%増

(一社)日本経済団体連合会によると、大手企業(主要21業種162社)における2022年年末賞与・一時金は総平均で89万4,179円、前年比8.92%増。製造業(129社)のみでは平均91万5,724円で7.29%増、非製造業(33社)では平均83万2,082円で16.86%増。コロナ禍以前の水準までは戻っていないものの、前年度より減少となっていた2020年、2021年の年末からは一転して増加となっている。

資料出所：(一社)日本経済団体連合会「2022年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)」

2022年 岐阜県の雇用障害者数は過去最高を更新

岐阜労働局によると、2022年6月1日現在、岐阜県における雇用障害者数は7,297.5人で、前年比369人(5.33%)増加。実雇用率は2.35%で前年比0.1ポイント上昇となり、いずれも過去最高を更新。2021年4月からは民間企業の法定雇用率が2.3%とされているが、達成している企業の割合は55.1%(前年比0.3ポイント上昇)であった。なお公的機関の実雇用率については、岐阜県知事部局が3.20%、県教育委員会が2.54%、市町村の機関が2.71%などとなっている。

資料出所：厚生労働省「令和4年 障害者雇用状況の集計結果」

「人材開発支援助成金」定額サービスの女性率↑

令和4年4月に創設された「人材開発支援助成金」『人への投資促進コース』について、12月から『定額制訓練(サブスクリプション)』の助成率・助成限度額が引き上げられた。助成率は中小企業が45%から60%に、大企業は30%から45%となったほか、助成限度額は1,500万円から2,500万円に増額された。

【お問合せ】岐阜労働局 助成金センター(人材開発支援助成金担当) TEL 058-263-5650

資料出所：岐阜労働局「人材開発支援助成金 人への投資促進コースの助成率及び助成限度額が上がりました！」

岐阜県民の平均寿命は男81.90年 女87.51年

厚生労働省によると、人口動態統計や国勢調査をもとに分析した平均寿命(0歳の平均余命)は、全国の男性81.49年、女性87.60年。都道府県別では、男性の最長が滋賀県82.73年、次いで長野県82.68年。岐阜県は11位で81.90年だった。女性の最長は岡山県88.29年、次いで滋賀県88.26年。岐阜県は28位87.51年だった。

資料出所：厚生労働省「令和2年都道府県別生命表の概況」

社員の資格取得等に対する 奨励金・報償金制度を構築する際の注意点

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当弁護士 小森 正悟氏



Q. 当社は社員の資格取得を応援するため、奨励金として学費・受験費用の補助や、取得した資格に応じた報償金を支給しています。

この制度は資格を取得した社員に会社業務に貢献していただくことが前提ですから、資格を取得した社員が短期間のうちに自己都合退職した場合には、それまでに会社が支給した奨励金や報償金を会社に返金することを条件としており、社員はこの条件に納得したうえで給付金を申請します。

このような奨励金・報償金制度の仕組みについて、何か法的な問題はあるのでしょうか。

A. 近時、社員のスキルアップやリカレント教育への関心は高く、社員教育や能力開発を重視している会社であるかは、会社に対する評価ポイントのひとつと位置付けられています。そのため、ご質問のように、会社が社員の資格取得を奨励し、資格取得のための学費や受験費用を給付したり、資格を取得した際に報償金を交付する制度を設けている会社は少なくないと思われます。

他方で、会社への帰属意識の希薄化や雇用の流動化に伴い、社員が定年を待たずに転職することは珍しくありませんので、ご質問のような事態に遭遇することも増えてくると思われますから、(渡し切りではなく)一定の場合に返金を求めることを内容とする支給金制度を構築する場合には、正確な法的知識をもとに制度設計をしていただきたいと思います。主要なポイントは、以下の3点となります。

① 貸与金であることを明確にすること

ご質問のように、短期間の退職の場合に支給金を会社に返還させることを企図する場合には、支給金について、将来の返還を前提とする「貸与金」と位置付けることが必要です。

労働基準法16条には「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」という定めがあり、退職理由が何であれ、労働契約の終了を理由として給付金を返還さ

せることは、この「賠償予定の禁止」に抵触し、無効と解されるのが一般的です。そこで、退職を理由として給付金を返還させるためには、給付金が「貸与金」であることを前提として、「給付後一定期間にわたり勤務を継続した場合には、貸与金の返還義務を免除する」という立て付けにしておく必要があります。

② 返還義務を免除するための勤務継続期間

次に、返還義務の免除が得られる期間の長さをどのように設定するかですが、たとえば、期間を定めず、「定年までの間に退職した場合には返金が必要」という条件は、退職の自由を不当に制限するものであって、無効と判断されます。

勤務継続期間が短いほど有効と判断されやすいですが、その限界を一概にいうことは難しいです。資格の種類、給付金の多寡にもよるところですが、長くとも2年ないし3年程度という印象です。また、返金すべき金額について「1年未満の退職は100%、1年以上2年未満の場合は50%」などと、勤続年数に応じて漸減させる立て付けにしておくと、有効と判断されやすくなります。

③ 退職時の返金方法

最後に、短期間のうちの退職により給付金を返還させる場合、当該社員に対する最後の給与や退職金から差し引くことの可否も問題となります。

この点、賃金については直接払いの原則が適用されますので、賃金から差し引いて清算するためには、社員が自由意思に基づいて相殺に同意することが必要です。よって、例えば、給付金の返還の要否について社員と争いがあるような事案では、一方的に賃金から差し引くことは許されないこととなりますのでご注意ください。

なお、賃金から差し引く場合には、「社員が真意から相殺に同意していること」あるいは「自発的に相殺を申し出たこと」を記載した文書を社員から会社宛てに差し入れてもらっておくのが適切です。