

「会社は人」 成長のカギは皆が笑顔で働けること

～各種換気送風機等をプレス加工から組立まで一貫生産～



株式会社 協信

代表取締役社長

島崎 保則 氏

- 住 所：中津川市手賀野339-2
- T E L：0573-66-6157
- U R L：http://www.e-kyoshin.co.jp/
- 事業内容：電気機械器具製造（レンジフードファンやエアカーテン等、換気送風機のプレスから溶接、塗装、組立までを一貫生産）
- 従業員数：205人（2022年4月現在）

■ プレス、溶接、塗装、組立の技術を結集 一貫生産できる体制でスタート

聞き手：まずは事業内容を詳しく教えてください。

島崎社長：換気送風機をプレス加工からスポット溶接、塗装、組立までの一貫生産をしています。プレスでの単品部品製造や、塗装作業のみの請負もありますが、お客様からの要望により板金～溶接、板金～塗装～組立などの受注も行っており、いろいろできることでお客様の要望に応えられると感じています。

もともとは、三菱電機㈱の完成品を作る協力工場として、プレス、溶接、塗装、組立の専業4社がそれぞれ集まり発足しました。それが1982年のことで、「協力」「信頼」し合える会社になろうと現在の社名となったと聞いています。現在も、換気送風機の一貫生産を中心として、昨年から電気溶接の技術と、新たな塗装の技術も取り入れ、医療用備品の生産も行っています。

聞き手：三菱電機㈱ 中津川製作所の異名である「風の中津川」の一端を担っていらっしゃるわけですね。約40年の歴史の中で、転機もあったのでしょうか。

島崎社長：2022年10月に創立40周年を迎える事ができました。大きな転機となったのは、2001年に中津川市下野で「福岡工場」をスタートしたことですね。そこで操業していた企業が廃業することになり、従業員や土地建物、その会社が行っていた仕事ごと引き継ぎました。これにより従業員数は約130名から200名を超えるまでになり、仕事の量も幅も増やすことができました。

■ 困った従業員のフォローには 自らも動く

聞き手：従業員の方の育成や評価の面で工夫されていることを教えてください。

島崎社長：特別な評価制度があるわけではないのですが、常日頃から「会社は人」だと伝えていきます。毎日現場を見て回り、多くの人の顔を見て声をかけています。各部門の部長や課長もしっかり部下と向き合い意見を聞いてくれます。

社内で大切にしているのは、「困った人や部門をしっかりフォローしよう。次部門に迷惑をかけないようにしよう」ということです。一貫生産なので前工程のミスが後工程に多大な迷惑をかけてしまいます。ですから「後工程はお客様」という意識をもって生産をしています。去年は新型コロナに罹患する従業員が増えて“生産が出来ない”という事態になり、その時は事務所スタッフ、別工場、他部門が総出で応援に入りました。もちろん、私も一緒にやりました。上長が部下と向き合う、他部門と助け合う、そんなところも含め、風通しが良い会社だと思います。

本年度から年間休日を125日に増やしました。休みは趣味や家族、友達と楽しく過ごし、休み明けには元気に働く。仕事のオン・オフをつけるよう休日出勤は極力しないようにしています。大切なのは、従業員が笑顔で元気に働けること。それが一番の生産効率にもつながると思っています。



【写真左】
夏には数回“アイスday”を設けています。
休憩時にアイスを食べて笑顔いっぱいです。

【写真右】
今年の10月からは新たにファイバーレーザー搭載複合機(アマダ社ACIES12TAJ)を導入します。積極的に新鋭機器を導入し、競争力でも負けない会社を目指します。

■ 常日頃から従業員同士の対話を大切に

聞き手: ホームページを拝見していると、「コミュニケーション補助金」等のユニークな制度も登場しますね。

島崎社長: 職場内のコミュニケーションを大切にしてほしいという想いから、申請があった職場には人数分の補助を出しています。

コミュニケーション活動としては、BBQ大会や納涼会、忘年会といった飲食での活動もありますが、職場対抗バレーボール大会なども行い、職場のチームワークを深めています。また従業員の家族とのコミュニケーションも大切にしており、新卒採用では内定後に親御さんも一同に集まってもらい、会社を見学し、昼食を一緒に食べ、どんな環境でどんな同期と働くのか、納得・安心して入社出来るよう時間をかけています。また、従業員の子供に絵をかいてもらい社内に掲示するなどしています。子供の描いた絵は癒されますよ。

聞き手: 女性社員の方や高齢者の方の活躍についても取り組みをされているのでしょうか。

島崎社長: 女性従業員のリーダーへの登用も積極的に行っています。最近は男性しかやっていた仕事も女性が活躍していて、女性のフォークリフトの資格者は5名います。結婚・出産を経ても、育休後に戻ってきてくれる方がほとんどですね。

高齢者の雇用については、34年前に定年年齢を62歳としています。定年で辞める従業員も少ないですね。65歳までは継続雇用としていますし、そこから先も本人の希望に合わせて延長しています。80歳近い従業員もあり、無理なく働けるよう週3日勤務にするなど、希望に応じて調整しています。

障がいのある方については、できることが限られていたりしますが、普通の正社員として働いてもらっています。令和元年には「障害者雇用優良事業所」として中津川市長表彰もいただきました。

■ ムダ・不良の削減は環境にも優しい

聞き手: SDGsや環境配慮の取り組みはいかがでしょう。

島崎社長: 環境会議を月1回行い各部門の環境配慮の取り組みの報告をします。「生産効率を上げる事こそ一番環境に優しい」と考え、普段の改善提案書とは別に、ムダをなくす活動として年2回「ムダ取り月間」を設けてムダ排除の提案書を出してもらっています。生産効率を上げ、品質改善を行って不良を削減する、それが一番ですね。SDGsについてはこれから取り組みを進めていくところです。

聞き手: 今後への展望についてもお聞かせください。

島崎社長: 人手不足が深刻化しているので、更に働きやすい環境づくりと“人財”の育成を進め定着化を図らなければいけません。昨年、協働ロボットを導入しましたが、今後もロボット化、機械化で省人化を進めていかないといけないと考えています。月1回の朝礼では会社の状態について従業員に伝えていますが、今後も皆で方向性を共有しながら進めていきたいですね。

聞き手: 最後に休日の過ごし方やご趣味についても教えてください。

島崎社長: ゴルフにも行きますが、薪ストーブ用の薪割りをしたり、廃材を利用してDIYで小屋作りをしています。

ちなみに社内にはゴルフ部、バレー部、マラソン部、創部から間もない軽音部があります。マラソン部では5月に中津川リレーマラソンに出場しましたし、バレー部の練習にも毎週参加して汗を流していますよ。

聞き手: とてもアクティブですね。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 **伊藤 健太郎**

【仕事へのやりがい】を感じる人は賃金や生活への満足度が高い傾向】

内閣府がおこなった調査によると、仕事について「やりがいを感じるか」という各種質問に対して、正規・非正規の雇用形態別にその回答割合をみると、いずれの場合においても5割程度の人が仕事について前向きな意識を持っていた。

また、仕事へのやりがいを感じる場合は相対的に生きがいもある割合が高く、仕事へのやりがい及び生きがいの両方がある場合に、満足度が最も高くなるとされた。

満足度・生活の質に関する調査

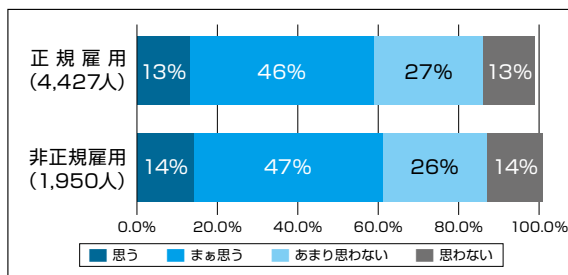
総合的な生活満足度、13分野別の満足度、分野別の質問等により、主観・客観の両面からWell-beingを多角的に把握するための調査。

時期：2023年2月10日～3月5日

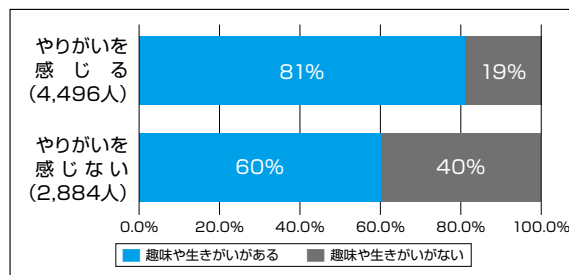
方法：日本国内に住む 15歳～89歳の約10,000人を対象にインターネットで実施。うち、約6,200人は前回調査からの継続サンプルであるパネル調査。



■ 仕事への意識(やりがいを感じるか)

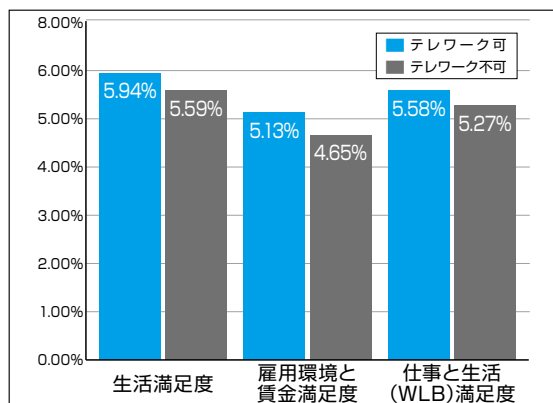


■ 仕事へのやりがいと生きがいの有無



なお、テレワークの可否が各種満足度へどのような影響を与えているのかについては、生活満足度、「雇用環境と賃金」満足度、「仕事と生活(WLB)」満足度のいずれもで、テレワークができる場合のほうが高くなっている。

■ テレワーク可否別各種満足度



資料出所：内閣府 政策統括官(経済社会システム担当)
「満足度・生活の質に関する調査報告書2023
～我が国のWell-beingの動向～」
※詳細はQRコード先(右上)より

【賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果 令和4年は約18万人が対象に】

厚生労働省によると、令和4年(1～12月)の1年間、賃金不払が疑われる事業所に労働基準監督署が監督指導した結果は、全国で2万531件、対象となった労働者数が17万9,643人。金額にして121億2,316万円となった。解決の状況は下記表の通り。1事案における最大支払金額は2.7億円だった。

■ 令和4年に労働基準監督署で取り扱った賃金不払事案の状況

	賃金不払事案件数	支払われた件数	支払われなかった件数
件数	2万531件	1万9,708件	823件
対象労働者数	17万9,643人	17万5,893人	3,750人
金額	121億2,316万円	79億4,597万円	41億7,719万円

※令和4年中に解決せず、事案が翌年に繰り越しになったものも含まれます。
倒産、事業主の行方不明により賃金が支払われなかったものも含まれます。
不払賃金額の一部のみを支払ったものも含まれます。

これらを業種別に見ると、件数と対象労働者数は「商業」、「製造業」、「保健衛生業」の順に多く、金額では「製造業」、「保健衛生業」、「商業」の順に多くなっている。

なお厚生労働省では、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど、重大・悪質な事案に対しては、送検を行うなど厳正に対応している。また、倒産・事業主の行方不明により解決が困難な事案については、「賃金の支払の確保等に関する法律」に基づく未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営に努めているとしている。

資料出所：厚生労働省「賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果(令和4年)」を公表します」

【岐阜県の最低賃金は40円増、 10月から950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40円増の950円。令和5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1,004円となり、昨年度比43円増。7月厚生労働省の中央最低賃金審議会が示した引上げ額の目安(39~41円)を受けて各県にて審議されたもので、目安よりも大幅に上乗せを行った地方も続出した。この上昇額は昭和53年に目安制度が始まって以降で最高額となる。

■ 令和5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4年度	令和5年度	引上げ額	目安差額
北海道	920	960	40	
青 森	853	898	45	+6
岩 手	854	893	39	
宮 城	883	923	40	
秋 田	853	897	44	+5
山 形	854	900	46	+7
福 島	858	900	42	+2
茨 城	911	953	42	+2
栃 木	913	954	41	+1
群 馬	895	935	40	
埼 玉	987	1,028	41	
千 葉	984	1,026	42	+1
東 京	1,072	1,113	41	
神奈川	1,071	1,112	41	
新 潟	890	931	41	+1
富 山	908	948	40	
石 川	891	933	42	+2
福 井	888	931	43	+3
山 梨	898	938	40	
長 野	908	948	40	
岐 阜	910	950	40	
静 岡	944	984	40	
愛 知	986	1,027	41	
三 重	933	973	40	
滋 賀	927	967	40	
京 都	968	1,008	40	
大 阪	1,023	1,064	41	
兵 庫	960	1,001	41	+1
奈 良	896	936	40	
和歌山	889	929	40	
鳥 取	854	900	46	+7
島 根	857	904	47	+7
岡 山	892	932	40	
広 島	930	970	40	
山 口	888	928	40	
徳 島	855	896	41	+1
香 川	878	918	40	
愛 媛	853	897	44	+4
高 知	853	897	44	+5
福 岡	900	941	41	+1
佐 賀	853	900	47	+8
長 崎	853	898	45	+6
熊 本	853	898	45	+6
大 分	854	899	45	+6
宮 崎	853	897	44	+5
鹿児島	853	897	44	+5
沖 縄	853	896	43	+4
全国加重平均	961	1,004	43	

資料出所:厚生労働省「令和5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

令和4年「労働安全衛生調査」の結果

厚生労働省によると、事業所調査で過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1ヵ月以上休業した労働者がいた割合は10.6%。メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所は労働者数50人以上の事業所で91.1%だった。

また個人調査では、現在の仕事や職業生活に強い不安、悩み等となっていると感じる事柄がある労働者の割合は82.2%。その内容(主なもの3つ以内)については「仕事の量」が36.3%で最多、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」(35.9%)、「仕事の質」(27.1%)となっている。

資料出所:厚生労働省「令和4年 労働安全衛生調査(実態調査)」

令和5年3月 内定取消しは25事業所、42人

令和5年3月に大学や高校等を卒業し就職を予定していた中で、内定取消しとなったのは25事業所、42人。このうち、主として新型コロナウイルス感染症の影響によるものと考えられるものは3事業所、7人(令和4年は8事業所29人)。

業種別の最多は製造業で5事業所、10人。東海4県では3事業所、4人。なお令和2年3月卒は82事業所、211人だったが3年間で減少し平成31年3月卒の状況と同程度(23事業所、35人)となっている。

資料出所:厚生労働省「令和5年3月新卒者内定取消し等の状況を公表します」

7月の岐阜県内経済情勢「持ち直している」

岐阜財務事務所による7月時点の総括判断は、4月時点から引き続き「岐阜県内経済は、持ち直している」となった。個人消費と生産活動については、「緩やかに持ち直している」、雇用情勢は「緩やかに改善しつつある」とした。先行きについては「世界的な金融引締め等が続く中、海外景気の下振れが景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある」としている。

資料出所:財務省東海財務局・岐阜財務事務所「岐阜県内経済情勢」

<厚生労働省からのお知らせ>

10月に「全国労働衛生週間」 9月は準備期間

厚生労働省では10月1日から7日を「全国労働衛生週間」として、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に、各種取り組みが行われる。今年は74回目で、スローガンは「目指そうよ二刀流 こころとからだの健康職場」。9月中は準備期間となる。

資料出所:厚生労働省「令和5年度「全国労働衛生週間」を10月に実施」

「地域活性化フォーラム Season2」が 開催されました

主催：連合岐阜

後援：(一社)岐阜県経営者協会

日時：令和5年8月26日(土) 13:30～16:00

会場：グランヴェール岐山 2Fカルチャーホール (岐阜市柳ヶ瀬通6-14)

近年企業には多様性やインクルージョンによる企業価値向上の社会的な要請が高まっています。少子高齢化の観点からも、業務の効率化や生産性向上のきっかけとなるよう、様々なバックグラウンドを持った人材の活用が求められていくのではないのでしょうか。

本フォーラムでは、ダイバーシティの重要性が社会的に認識された現在、特に障がい者雇用を促進するため制度や仕組み、取り組み状況などを労使で学ぶことを目的に開催され、「基調講演」と「パネルディスカッション」を行いました。当日は連合、当協会から約120人が参加されました。



【開会あいさつ】経営者協会 山口会長



会場の様子



【閉会あいさつ】連合岐阜 筒井会長

基調講演 「障がい者雇用 ～定着への模索～」

講師：岐阜協立大学 経営学部 教授 竹内 治彦氏

長年に渡り雇用問題を研究してこられた視点から数々のデータを基に、障がい者雇用定着の現状について、新規雇用数は身体障害や知的障害に比べ精神障害の伸びが顕著となっているのに対し、定着の状況では身体障害や知的障害に比べ、精神障害の方が困難な状況となっていること、離職の主な理由が労働条件への不満や職場の人間関係であることが示され、今後の課題は、一人ひとりの障がい者が持つ様々な事情に配慮していくことではないか、との解説をいただきました。



パネルディスカッション 「障がい者雇用就労者が働き続けられるために」

コーディネーター：岐阜協立大学 経営学部 教授

パネラー：(株)打江精機 取締役

岐阜県障がい者総合就労支援センター 所長

UAゼンセン岐阜県支部 支部長

竹内 治彦 氏

打江 記代 氏

岩田 太 氏

鈴木 慎 氏

各パネラーから、それぞれ障がい者雇用への取り組みについて発表していただきました。特に経営者として参加した株式会社打江精機 取締役 打江 記代様からは、昭和45年に先代経営者が障がい者の雇用を決意してから50年以上、その理念を経営層と総務部門、現場のリーダーを共有しながら、一人ひとりの得意と苦手など障害の特徴を理解した配属や、障がい者も受け入れ可能な社員寮の整備など、その取り組みについてお話しいただきました。



2024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 就職情報事業本部 中部営業統括本部
東海営業統括部 東海営業部 部長

松井桜子氏



アフターコロナと言われた2024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、採用成功に向けてのポイントを一部ご紹介させていただきます。

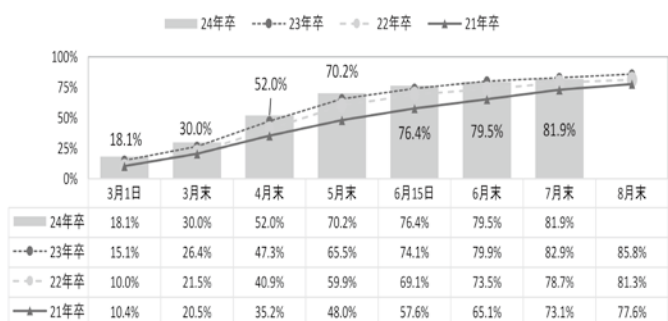


図1：24卒学生内々定率月別推移

出典：マイナビ 2024年卒 大学生 活動実態調査（7月）

7月末時点での内々定率は81.9%と今年も高水準で推移しております。昨年同時期と比較すると大きな差はありませんが、今年の特徴は内々定が出る時期の早さにあります。特に3月～5月の内々定率において、昨年同時期での比較で5%程高くなっているのがお分かりいただけると存じます。これは、採用活動におけるインターンシップを中心とした採用活動の早期化における顕著な影響とみてとれます。

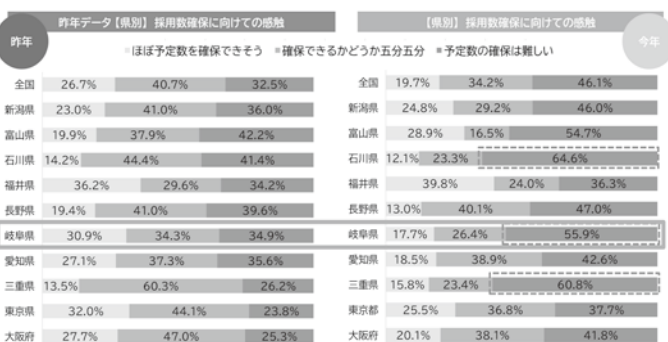


図2：【県別】採用充足状況の前年との比較

出典：「マイナビ 2024年卒 新卒採用活動調査（2023年6月実施）」

岐阜県内企業様の採用充足状況は、昨年と比較して「予定数の確保が出来ない」と回答される企業様の数が5割を超えており、採用難易度が高くなっていることが分かります。一方で採用が上手くいっている企業の功を奏した採用施策は、採用の早期化に対応した内容であることが多くを占めているということも、当社の独自アンケートにより明らかとなりました。

「ほぼ予定数を確保できそう」という場合、採用活動において23年卒と24年卒で変えたことがあれば教えてください（複数選択可）

	三重県	愛知県 (2022/23)	愛知県 (名古屋23/24)	岐阜県	福井県	石川県	富山県	新潟県	中部 全体
インターンシップ（就業体験）を実施した（23年卒は実施なし）	14.3%	8.1%	13.4%	18.2%	18.8%	10.5%	15.0%	22.2%	4.1%
インターンシップの内容を変えた・ブラッシュアップした	28.6%	18.2%	14.9%	36.4%	21.9%	26.3%	5.0%	38.9%	20.4%
5日間以上のインターンシップを実施した	0.0%	0.0%	5.5%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%
採用広報費用を増やした	14.3%	18.2%	17.9%	0.0%	12.5%	15.8%	5.0%	16.7%	18.4%
合同企業説明会に出展した（23年卒は出展なし）	14.3%	0.0%	6.0%	0.0%	6.3%	5.3%	5.0%	0.0%	8.2%
合同企業説明会に出展数を増やした	14.3%	4.5%	7.5%	0.0%	3.1%	10.5%	0.0%	33.3%	16.3%
採用立寄ルール（採用中、採用完了、イベントブース設置等）を制作した・改訂した	0.0%	13.6%	16.4%	0.0%	12.5%	15.8%	15.0%	33.3%	34.7%
採用活動開始時期を早めた	42.8%	36.4%	37.3%	27.3%	37.5%	21.1%	15.0%	16.7%	26.5%
説明会のプログラムを変えた・話す内容を変えた	14.3%	27.3%	20.9%	18.2%	25.0%	36.8%	20.0%	38.9%	26.5%
応募者との接点回数を増やした	14.3%	22.7%	20.9%	9.1%	31.3%	26.3%	20.0%	27.8%	22.4%
採用選考プロセスを見直した	0.0%	27.3%	19.4%	36.4%	31.3%	10.5%	20.0%	33.3%	18.4%
採用活動開始時期を早めた	28.6%	8.1%	11.9%	9.1%	9.4%	5.3%	5.0%	5.6%	12.2%
説明会のプログラムを変えた・話す内容を変えた	14.3%	27.3%	20.9%	18.2%	25.0%	36.8%	20.0%	38.9%	26.5%
面接の進捗を把握しやすくなるような工夫を行った（面接の進捗を把握しやすいように工夫した等）	0.0%	18.2%	7.5%	9.1%	3.1%	15.8%	5.0%	16.7%	10.2%
面接の進捗を把握しやすくなるような工夫を行った（面接の進捗を把握しやすいように工夫した等）	0.0%	9.1%	17.9%	9.1%	15.6%	15.8%	20.0%	33.3%	26.5%
求人票のサービスを利用した（23年卒は利用してなかった）	14.3%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	5.6%	4.1%
新卒紹介サービス（求人掲載型）を利用した（23年卒は利用なし）	0.0%	4.5%	5.5%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%
その他	0.0%	9.1%	9.0%	27.3%	6.3%	10.5%	5.0%	22.2%	10.2%
変えたことはない	14.3%	13.6%	17.9%	0.0%	18.8%	31.4%	25.0%	0.0%	18.4%

図3：採用活動における施策の変更点

出典：中部エリア独自アンケート（2023年7月実施 n=846）

今後の採用成功にむけて、この早期化の流れへの対応と、コロナ禍により変化した学生のスタイルに寄り添えるかの2点が大きなポイントとなります。

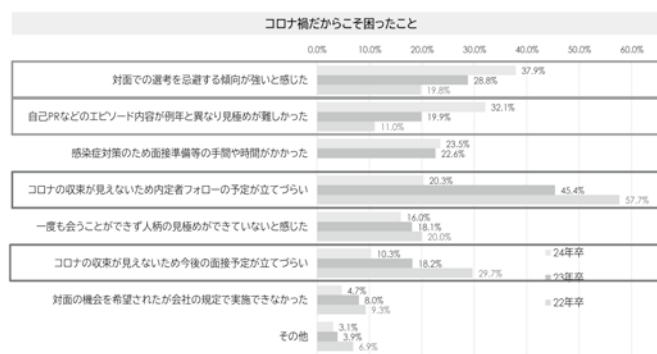


図4：コロナ禍での採用活動で困ったこと

出典：「マイナビ 2024年卒 新卒採用活動調査（2023年6月実施）」

コロナ禍の採用活動で困ったことの回答には、経年で減少しているものと増加しているものがあります。特に増加傾向の上2つの選択肢は、今後も課題となりそうです。

当社の調査では、岐阜県内の企業様のオンライン面接の対応率は約半数となっており、オンライン化は十分進んでいるとは言えない状況です。一方で学生はオンライン授業などでWEB上のコミュニケーションに慣れてしています。学生（若者）の生活スタイルに沿った活動が今後も求められていきます。また、24卒学生は入学時からコロナを経験しています。課外活動の減少から自己PRに苦戦する学生も増えている中、企業様にはぜひ「どんな経験・実績・能力がある学生を採用したいか」を再度深掘していただきたいです。まずは企業側が学生に何を求めるかを明示することが、アフターコロナの採用活動のポイントになっていくと考えられます。