

信頼される品質とたゆまぬ技術進歩で社会に貢献

～柔軟な発想と確かな技術で、高度化する社会のニーズを追及～

代表取締役
松尾 精介 氏

代表取締役



ダイキャスト東和産業株式会社

- 住 所：岐阜県多治見市京町1丁目25番地
- T E L：0572-22-0161
- F A X：0572-24-0165
- U R L：http://www.dc-towa.com
- 事業内容：非鉄金属ダイキャスト製造業及びそれに付帯する一切の事業。金型の設計・制作からダイキャスト鑄造、機械加工・アッセンブリまでの一貫生産
- 従 業 員：233名
- 会社略歴：
 - 1926年 東京都新宿区において砂鑄物鑄造業を開業
 - 1945年 戦災で工場焼失により岐阜県多治見市に移転再興
 - 1961年 ダイキャスト生産を専業とする現社名に変更・改組
 - 1980年 本社社屋完成
 - 1991年 笠原工場(岐阜県多治見市)完成
 - 1997年 恵那第1工場(岐阜県恵那市)完成
 - 2003年 ISO9001認証取得
 - 2004年 恵那加工工場(岐阜県恵那市)完成
 - 2006年 恵那第2工場()完成

【ダイキャスト製法で迅速に 高品質な製品を製造】

聞き手：専業とされているダイキャスト製法の特徴についてお聞かせください。

松尾社長：そもそもダイキャストのダイは金型、キャストは鑄込むという意味があります。アルミニウムやマグネシウムなどの合金を溶解炉で溶かし、高压で迅速に注入し凝固させ取り出す高い生産性を持った鑄造法です。寸法精度が高く、強度に優れているだけでなく1つの金型で15万個程度の製品を作ることができ、品質の良いものが安価に生産できるという特徴を持っています。型さえあれば、その日の夕方には納品できる短納期な点も特徴の一つです。

聞き手：自動車製品が多いとお聞きし、品質には高いものを求められるようにお見受けします。高品質な部品を作っていくうえで工夫されている点はございますか。

松尾社長：ダイキャストで重要なのは金型です。金型が悪ければ良品もできませんし、鑄巣と呼ばれる空気の塊ができてしまいます。鑄巣があると油漏れや強度へも影響が出て来てしまいます。もちろんこれではお客様に納品することはできません。そこで様々なダイキャスト法がある中で真空ダイキャストをメインに考え発展させています。当社は自動車産業に属しているため激しい競争があります。そこには、低価格で高品質な製品が必要不可欠となります。そこで不良率を低下させ短時間に多くのものを生産できるのがこの新技術です。不良率については10分の1まで低下させることができますが、更に低下させ高品質なものを作成できるように改善を進めていきたいと考えています。



ダイキャスト製法で作成された製品の一部

【時代の流れに沿った改革】

聞き手：御社の業界のおかれている状況についてお聞かせ下さい。

松尾社長：当社の製品は約9割が自動車関連の部品となっており、自動車業界の影響が一番大きいです。しかし、現在自動車業界は、従来のディーゼルなものからハイブリッドや電気

自動車へと移行し大きな変革期を迎えています。また円高による海外生産、海外進出による部品の現地調達の流れもあります。そのため、将来的にも厳しい経営環境が予測される中で、それによる対応が急がれています。ハイブリッドの製品が受注できるような生産体制を事前にとっておく必要があるのです。そのためには、鑄造技術を更に発展させる必要であり、ダイカスト製法をどんどん掘り下げていく必要があります。今後は、製品に付加価値をつけるためにも、今まで素材関係の部品納入のみだったものを、機械加工・一貫生産まで広げていく必要があるでしょう。

【チャレンジ公募で社員の意欲を刺激】

聞き手：人材の育成についてはどのようにお考えですか？

松尾社長：当社では、経営理念の「信頼される品質とたゆまぬ技術進歩で社会貢献する」を基に人材というものの表現を「人財」と表すようにしています。お客様に信頼される品質を作るのは人財にあって、企業を支えるかけがえのない重要なものだと考えているからです。そこで、人財育成については報酬、採用、評価、キャリアパス、教育と5つのカテゴリーがあります。人財を育てるには何を中心に行うかとした場合に、やはり評価をしっかりと行っていくことが重要だと考えています。組織としてもいえることですが、会社全体を評価してみても足りないものを採用し、またどのような人をどのポジションに置くかというキャリアパスと5つの観点で、整合性があるようにきっちりとやっていこうというのが人財育成への考え方です。特にキャリアパスの部分で、会社に入社して年を取っていくごとに昇進していくというものがありますが、そこをもう少しルール立ててやっていこうと始めています。入社当初の2年間ぐらいはダイカストの会社ですので、事業概要を知ってもらうために現場での経験を積ませるようにしました。その後、間接部門など様々な部署を経験してもらい、各々の持ち味に合った部署に配属するようにしています。その後は職域と職位に応じた教育プログラムへとすすんでもらう人財育成制度になっています。

その他にチャレンジ公募制度というものを行っています。各部署よりどのような人財ニーズがあるか手を挙げてもらい、それに対してやりたい社員が応募するというものです。意欲がある人には、その気持ちをもっと活かすことのできる職場で働いて欲しいと思い、作った仕組みです。またやりたい部署担当者とは従業員は必ず面会をするようにし、マッチング力を高めるようにしています。まだまだやり始めたばかりの人事制度なので、様々な課題もありますが、モチベーションの高揚としては、非常に意味のあることだったと思います。

【職人技を標準化し技術継承】

聞き手：このような教育システムを作ったのには何かきっかけがあったのでしょうか。

松尾社長：正社員の資質というものが会社の弱い強いを分ける部分であり、入社して退職するまでどのように過ごしていくかで、おおきな違いが表れると思ったからです。例えば、入社しての2～3年というものは早く、このような時期から働くことへの意識づけをするということが重要です。ただやるのと教育制度があってやるのでは積み上げた経験も違ってくることでしょう。先ほど申し上げました他社との競

争に打ち勝っていくためにも、教育システムには、更なる向上が必要不可欠です。

聞き手：製造業でよくお聞きする課題として、技術の継承が叫ばれています。それについて何か取り組んでいることはあるのでしょうか。

松尾社長：熟練者にしかできない技術というものは当社にもあります。もちろんその人がいなくなってしまうたらその技術というものは無くなってしまい、会社としても大きな損失を被ることになります。そこで、技術継承のための標準化というものを進めています。それは簡単に言うと作業工程を明文化するという事です。しかし、全てを明文化することは不可能です。そこで重要なのが、如何に技術を持った職人を育てていける組織にするかということです。これは人財育成の仕組みとセットで考えています。そのための階層別教育であり、標準化なのです。標準化されたことは既に理解されていることなので、あまり時間をかけないで学ぶことができます。そして余った時間を何に使ってもらうのかというと、新しいことを考え試すことに使ってもらいます。新しいことなので失敗することも多いかもしれませんが、その中でも新しいことを発見し学び、成功していくということに時間を使っていき、これを何度も繰り返すことによって一人前の職人として育ててもらおうというわけです。もちろん新しいことを発見したら必ず標準化に反映させ、次に来た人は一つレベルの高いところから始めることができます。この仕組みをうまく回すことにより標準以上のことのできる人材をどんどん育てていきたいと思っています。

【夢は1m超えの鯉釣り】

聞き手：休日の過ごし方についてお聞かせ下さい。

松尾社長：ゴルフや魚釣りをして過ごすことが多いです。魚釣りは鯉を釣るのが好きで、この前も琵琶湖に行き97cmをつりました。釣るのに9時間かかりましたが、釣った感覚が気持ちよくなかなか辞められません。日本ではマイナーで、ヨーロッパではメジャーなスポーツ鯉釣りですが、いつかは1mを超える大物を釣り上げてみたいですね。



【岐阜県 平成23年3月大卒者の内定率 昨年より0.2ポイント減少し90.3%】

平成23年5月24日(火)岐阜労働局は、「平成23年3月新規大学等卒業予定者の就職内定状況(平成23年3月末現在)」を発表した。

県内の平成23年3月卒大学・短大の就職内定状況について、大学90.3%(前年同期比0.2ポイント減)、短大94.2%(同2.0ポイント増)となった。一方、全国では、大学91.1%(同0.7ポイント減)と平成12年3月と同率の過去最低となっているほか、短期大学(女子学生のみ)84.1%(同4.3ポイント減)、高等専門学校(男子学生のみ)98.5%(同1.0ポイント減)で減少する結果となっている。

県内就職未内定者が昨年より減少したものの349人あることについて岐阜労働局では、引き続き新卒応援ハローワーク及び各ハローワークにおいて、卒業後3年以内の既卒者として個別の支援を継続するとしている。

※全国の集計結果については、東日本大震災の影響でデータ収集及び集計ができていないため、一部地域を除いた結果となっている。

■ 平成23年3月新規大学等卒業予定者の就職状況(岐阜県)

大学のみ

平成23年3月末現在

	卒業予定者数	就職希望者数	内定者数	未内定者数	就職内定率(%)
平成21年度 (平成22年3月卒)	3,891	2,934	2,655	279	90.5
平成22年度 (平成23年3月卒)	3,834	2,872	2,594	278	90.3
対前年度比 (%, P)	-1.5	-2.1	-2.3	-0.4	-0.2

短大のみ

平成23年3月末現在

	卒業予定者数	就職希望者数	内定者数	未内定者数	就職内定率(%)
平成21年度 (平成22年3月卒)	1,682	1,379	1,272	107	92.2
平成22年度 (平成23年3月卒)	1,475	1,217	1,146	71	94.2
対前年度比 (%, P)	-12.3	-11.7	-9.9	-33.6	2.0

※上記就職状況は、各年度の同時期における数値である。

※公表については、平成22年3月卒業者の平成22年3月末現在(前年同期の就職状況を含む)から集計を開始した。

【雇用保険法及び労働保険徴収法の一部を改正】

平成23年5月13日(金)参議院で「雇用保険法及び労働保険の徴収等に関する法律(求職者支援法)」が可決成立した。これは、依然として続く厳しい雇用失業状況を踏まえ、失業等給付の充実や、失業等に係る保険料率引き下げなどについて審議されてきたもので、施行日、詳細内容については以下のとおりである。

雇用保険法及び労働保険徴収法の一部を改正する法律案の概要

最近の雇用失業情勢等を踏まえ、労働者の生活の安定、再就職の促進等を図るため、失業等給付の充実を図るとともに、失業等給付に係る保険料率を引き下げる等の改正を行う。

1. 失業等給付の充実

(1) 賃金日額の引き上げ

失業者に対する「基本手当」の算定基礎となる「賃金日額」について、直近の賃金分布等をもとに、法定の下限額等を引上げ

(例)賃金日額の下限額:「2,000円」→「2,320円」に引き上げ⇒基本手当日額:「1,600円」→「1,856円」

(2) 安定した再就職へのインセンティブ強化

- ① 早期に再就職した場合に支給される「再就職手当」について、給付率の更なる引上げ
 - ・給付日数を1/3以上残して就職した場合:給付率30%→40%(現在の暫定措置)→50%(恒久化(改正後))
 - ・給付日数を2/3以上残して就職した場合:給付率30%→50%(同上)→60%(恒久化(同上))
- ② 就職困難者(障害者等)が安定した職業に就いた場合に支給される「常用就職支度手当」について、給付率の暫定的な引上げ(30%→40%)の恒久化

2. 保険料率の改定(労働保険徴収法)

失業等給付に係る法定の保険料率を、「1.6%」から「1.4%」に引下げ

※平成23年度の保険料率は、弾力条項を用いて、下限の「1.2%」と告示で規定予定

※平成24年度以降の保険料率は、弾力条項を用いて、下限の「1.0%」とすることが可能

3. 国庫負担に関する暫定措置の廃止時期の見直し

雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする。

施行日 平成23年8月1日(2は平成24年4月1日)、3は公布日

【平成22年 岐阜県内の労働災害 2100人 昨年より132人の増加】

平成23年5月13日(金)岐阜労働局は、平成22年における岐阜県内の労働災害発生状況について発表した。

平成22年(1月～12月)の1年間に岐阜県内で発生した労働災害は2,100人となり、統計開始以降最も少なかった平成21年の1,968人より132人増加した。また、死亡災害を業種別にみると建設業(11人)が最も多く、次いで商業等の事業(5人)、製造業(4人)となっている。

そこで、岐阜労働局及び県下7つの労働基準監督署においては、労働災害を着実に減少させるために、それぞれの事業現場において、現場のリスクを低減させる手法であるリスクアセスメントの導入への指導を図り、安全衛生管理水準を向上させ、誰もが安全で安心して働ける快適な職場環境の形成を促進することとしている。

■ 業種別・年別の労働災害発生状況

業種	年別		年別		対前年比		構成比
	平成22年	平成21年	平成22年	平成21年	増減数	死傷者増減率	
全産業	2,100 (24)	1,968 (22)	132	(2)	6.7%	100.0%	
製造業	730 (4)	691 (6)	39	(-2)	5.6%	34.8%	
鉱業	5	5	0	0		0.2%	
建設業	300 (11)	312 (4)	-12	(7)	-3.8%	14.3%	
運送業	214 (2)	210 (3)	4	(-1)	1.9%	10.2%	
農林畜産水産業	127 (2)	116 (2)	11	0	9.5%	6.0%	
商業等の事業	724 (5)	634 (7)	90	(-2)	14.2%	34.5%	
商業	263 (2)	217 (2)	46	0	21.2%	12.5%	
保健衛生業	94	84 (1)	10	(-1)	11.9%	4.5%	
接客娯楽	169 (1)	149 (2)	20	(-1)	13.4%	8.0%	
その他の事業	198 (2)	184 (2)	14	0	7.6%	9.4%	

■ 起因物別・事故の型別の死傷災害発生状況

事故の型	墜落・転落	転倒	激突	飛来・落下	崩壊・倒壊	激突され	はさまれ・巻き込まれ	切れ・こすれ	高温の物と接触	交通事故	動作の反動・無理な動作	左記以外	計
起因物													
動力機械	13 (1)	7	5	22	1	11	197 (2)	118	7	0	1	1	383 (3)
物上げ装置、運搬機械	93	32	22	14	0	21	73 (1)	1	1	121 (6)	4	0	382 (7)
その他の装置等	102 (2)	60	22	31 (1)	24	24	43	53	17	1	12	2	391 (3)
仮設物、建築物、構築物等	121 (3)	256	32	4	3	2	5	0	1	0	9	2 (1)	435 (4)
物質、材料	6	17	5	48	19	6	12	10	5	0	7	9 (1)	166 (1)
荷	5	11	1	11	5	7	11	2	0	0	16	0	69
環境等	15 (1)	42	1	25 (1)	11 (3)	28	1	2	10	1	11	1 (1)	148 (6)
その他	0	6	0	2	0	4	1	1	0	1	125	8	148
計	355 (7)	431	88	157 (2)	63 (3)	103	343 (3)	187	41	124 (6)	185	23 (3)	2100 (24)

(注) カッコ内の数値は死亡者数を内数で示したものです。

資料出所:厚生労働省「平成22年における岐阜県内の労働災害発生状況について」より

労働行政リーダー ヘッドライン

平成22年 ハローワークからの県内障害者就職件数

5万件超で過去最高

平成22年のハローワークを通じた障害者の就職件数が、52,931件(対前年度比17.0%増)となり過去最高となった。特に精神障害者14,555件(同33.2%増)の就職件数が大きく伸びており、初めて知的障害者13,164件(同15.1%増)を上回っている。

産業別では、医療・福祉(10,483件)、製造業(8,773件)、卸売業・小売業(8,754件)での就職件数がそれぞれ増加している。

資料出所:厚生労働省「平成22年度・障害者の職業紹介状況」より

お知らせ

節電への取組に対する相談・支援について

岐阜労働局では、労働時間制度の改善による節電への取組を行う事業主への相談・支援として、①労働時間設定改善コンサルタント(社会保険労務士)によるコンサルティング、②岐阜県社会保険労務士会が運営している「最低賃金総合相談支援センター」による(訪問)相談を実施していますので、ご利用ください。

詳しくは、岐阜労働局ホームページをご覧くださいか、①岐阜労働局監督課 電話(058)245-8102、②岐阜県社会保険労務士会 電話(058)272-3028 までお問い合わせください。

平成24年2月経済センサスー活動調査を実施します。

総務省、経済産業省及び岐阜県では、平成24年2月に全ての企業・事業所を対象に、「経済センサスー活動調査」を実施します。この調査は、全産業分野における事業所及び企業の経済活動の状況を明らかにするとともに、各種統計調査の基礎となる母集団情報の整備を図ることを目的としています。

それに先立ち、平成23年6月から、支社等を有する企業の本社等に「事業所等確認票」を郵送し、調査票の回収方法や支社等の事業内容などを確認させていただきます。確認票が届きましたら、ご回答をお願いいたします。

調査の詳細については、経済センサス総合ガイド

(<http://www.stat.go.jp/data/e-census/guide/index.htm>)にて、ご覧いただけます。

【お問い合わせ】岐阜県総合企画部統計課 TEL 058-272-8185

「最低賃金総合相談支援センター」のご利用について

岐阜労働局は岐阜県社会保険労務士会へ委託して、中小企業事業主の皆さんのために、経営改善に伴う労働面と経営面の相談について、それぞれの専門家がワン・ストップで対応する無料の相談窓口を設置しました。

設置場所 岐阜市藪田東2-11-11
岐阜県社会保険労務士会内

受付時間 平日9～17時(月18日間)

電話 058-272-3028

相談は無料で、相談もでき、県内なら出張相談にも応じます。まずは電話でお問合せ下さい。(平成24年3月末まで)

次のような相談ができます。

- 賃金・労働時間制度を見直したい。
- 労働安全衛生管理体制づくりが難しい。
- 労働条件管理制度を確立したい。
- 就業規則をしっかりとしたものになりたい。
- 変形労働時間制を導入したい。
- 教育訓練、採用支援で何か良いものはないか。
- その他、労務全般・経営に関すること。

平成22年度 労務コンプライアンス研究会 活動報告(ダイジェスト版)

はじめに・・・労務コンプライアンス研究会(以下、研究会)とは

昨今重要性がますます高くなってきた労務リスク管理について、当協会会員企業の人事・労務担当者の方々にその対策を協議・立案いただくために、平成21年度からスタートしました。

当研究会は活動に一貫性を持たせるために、①単なる法律論ではなく、②労働契約の基本に忠実に、③自分たちの言葉で説明すること、以上の三点を価値観として共有し、労務問題について中小企業が実施しうる対策を導き出すことを狙いとしています。

<参考> 平成21年度に取り上げたテーマ

1. 労務コンプライアンスの必要性
2. 労働契約①、②
3. 健康管理①、②
4. 労働時間管理①、②

平成22年度に取り上げたテーマ

1. 労働契約③ 一労務提供の基礎となる指揮命令の示し方

※ 当研究会は、ひとつのテーマを可能な限り掘り下げることにしていますので、平成22年度にまとめることができたのは上記テーマのみとなりました。



程度の差こそあれ、上の図のような行動をする社員は御社にもいた、あるいは、現在もいるのではないのでしょうか。

当然ながら、そういった社員の行動は社会人として未熟であり、社員本人の責任が大きいのですが、実は会社にも“正しい指揮命令を出す責任”があります。

昨年度の研究会では労働契約について、①“働く人”の法的分類(=労働者性の有無)を確認し、②就業規則等によって社員区分とそれぞれの役割を明確化することの重要性までをまとめました。

しかし、社員の区分ごとの役割を明確化することで社員の納得性が高まり、モチベーションが上がることも事実ですが、実際はこれだけで社員全員が会社の望む働き方をしてくれるとは限りません。

この点が労働契約の「キモ」であり、上の図のような状況が発生させないためにも、時代に合った契約方法が必要になりますので、平成22年度の研究会では、どのような労働契約をすれば社員は会社の望む働き方をしてくれるのか、について右ページの順に検討していきました。

1 労働契約の原理・原則を整理する

労働契約とは、

「会社が示した労働条件に合致し、かつ、合意した労働者が会社に使われて働くことで、その対価として会社が労働者に報酬(賃金)を支払うこと」を約束したものであり、

従って、労働契約の内容(=労働条件)は、

労働者の“権利”と“義務(=会社の権利)”が一体であるべき。

※ 労働契約についての法的解釈は専門家によっても異なります。

2 「労働契約」と「労働条件」

労働契約に労働者の義務が包含されているということは…

会社は労働契約の締結(=採用)段階で、

社員となる人には“会社が求める姿・行動(=労働条件)”を正しく伝え、理解してもらい、

採用後は、労働契約の範囲の中で、正しい指揮命令を行うことが必要。

3 会社の「指揮命令」が影響を及ぼす範囲を整理する

上記2の段階で、会社が自社社員に求める姿・行動を伝えるということについては理解しやすいですが、左ページの図のような社員が出てこないようにするためには、求人・面接段階において、各種法令等が許す範囲で、具体的に会社が求める姿・行動を示しておくことが望ましいこととなります。(例:ホームページ等で社員の仕事内容を紹介)

ポイント

会社が求める姿・行動にそって労働者が労務提供し、その結果報酬が支払われることを約束して労働契約が成立することを前提に考えると、

会社の「指揮命令」は、求人・面接段階から影響が始まっている
と考えることができる。

4 企業活動の各場面での「指揮命令」の示し方

「指揮命令」と言っても、その内容や性質は企業活動の場面によって異なってくると考えられます。

そこで研究会では、場面を以下の通りに区切って、場面ごとに望ましい「指揮命令」の示し方をまとめました。

i: 求人案内・面接段階

会社が求める姿・行動(=労働条件の内、社員の義務の部分)のイメージを提示する。

ii: 採用(=労働契約締結)段階

会社が求める姿・行動を労働契約書等に明文化して、社員となる人に提示し、労使ともにお互いの権利と義務を守ることを約束する。

iii: 入社後

自社の労働者に共通する「指揮命令」(=就業規則、労働協約、労使協定)を周知徹底する。

iv: 教育訓練

会社が求める姿・行動をより高いレベルで実践してもらうためにも、効果的に実施する。

v: 管理・監督者や先輩の指示(一般的な「指揮命令」)

社員の日々の行動に直接影響を与えるものであるため、指示を出す側の質が重要となる。

vi: 正しい自律的行動ができる社員

上記 i ~ v までの指揮命令を会社が正しく行うことによって育てていく。

● 平成22年度研究会の総括

会社の目的・目標、行動原則を浸透させる(=正しく指揮命令する)ことで、
中間管理者が育ち、会社が求める自律的行動ができる社員が育ってくる。
正しい労働契約の締結は、その第一歩。