

信頼の厚い自動車金属加工部品を製造

～自動車部品のエキスパート集団～

高木

代表取締役社長

豊
氏

福寿工業株式会社

【自社でラインの自動化を実現】

聞き手：御社の歴史と転換期をお聞かせください。

高木社長：当社は、1947(昭和22)年、羽島市福寿町で創業しました。創業者は私の祖父で通信機器・バルブから始まり、燃料噴射ノズルやトランスミッションなど自動車用金属加工部品の製造に携わってきました。転機は1990(平成2)年にあり、自動化を図らないといけないということで、自社で流すラインを作り上げました。プレスから切削、組み付け、検査、箱詰めまでを無人でこなすラインです。自社製造ラインのメリットは、様々な技術を保てることもありますが、加えて、私たちは、お客様のどんな要求にも応え、納品しないとイケない責任があり、トラブルがあってもすぐに修復できることにもあります。自社製造ライン化を図ったため、品質も良く、コスト競争にも対応できますし、納期も間違いなく守ることができるようになり、お客様からの信頼が得られ、ご注文が来るようになった、と分析しています。また、2000(平成12)年頃からは、次世代を見据え、環境に配慮した部品製造に携わるように指示を出しました。これまでは、製造ラインの置き換えが進み、現在、結果が実ってきています。リーマンショックや東日本大震災、タイの洪水や為替など様々な厳しい局面もありましたが、立ち直りは比較的早かったと認識しています。

【顧客に喜ばれるものづくりを】

聞き手：大手企業との取引を拡大されていますね。

高木社長：私たちの主な取引先はデンソーやジャトコ、ダイハツ工業などです。一時、お客様自身の品質問題で低迷したことがありましたが、無理に営業をかけて仕事を取ることはしませんでした。ちょうどギヤの生産ラインが空いていた時に、ダイハツの関係者の方が、工場の見学に来られました。当時、ダイハツは内製を基本にしておられましたが、生産が間に合わない状況だったようで、担当者の方が、私たちのギヤの製造ラインを見られて、すぐに認めてくださり、仕事を受け持つことになりました。その後、ダイハツは内製をやめられ、当社に、生産を任せられるようになりました。また、三菱自動車工業京都製作所とミッション部品の取引があり、ミッションギヤを含めミッションの重要な部品の製造を、請け負っていましたが、京都製作所が、突然に日産系のジャトコとの業務提携を発表されました。私たちは提携先に出向いて、「そのまま継続してもらえ」とは思っていません。もし私たちが継続して取引させていただけるのなら、また宜しく願います」とお伝えしたところ、日産系のミッション部品まで請け負うこととなり、なったりしました。

聞き手：全ての自動車メーカーに喜ばれる製品のものづくりをしてこられたからこそ、ものづくりの原点である志を、忘れない御社に巡り合わせがあったのでは。

高木社長：私たちに自信を持った「ものづくり」に、徹底して、取り組んできたことが、お客様に通じたのかもしれない。先代から言われてきたのは、「うまい仕事には手を出すな。儲けられる仕事は、皆が手を出す。逆に儲けらなくてもそれを工夫するようにした方が、競争力はもっと付く」ということでした。それで、お客様には、3年後でも何年後でもいいので、新しいことを考えておられるのであれ

- 住 所：岐阜県羽島市小熊町西小 4005
- T E L：058-392-2111
- F A X：058-392-8723
- U R L：<http://www.fukujuk.co.jp>
- 事業内容：自動車用金属加工部品の製造
- 従 業 員：373名
- 会社略歴：
 - 1944年 住友通信工業株式会社大垣工場の協力工場として創立する。
 - 1946年 太平洋工業株式会社と取引を開始する。
 - 1947年 福寿工業株式会社に改組する。
 - 三菱重工業株式会社 名古屋製作所と取引を開始する。
 - 1957年 株式会社デンソーと取引を開始する。
 - 1965年 三菱自動車工業株式会社 京都製作所と取引を開始する。
 - 1966年 株式会社マキタと取引を開始する。
 - 1969年 タカタ株式会社と取引を開始する。
 - 1973年 小熊切削部門工場が完成する。
 - 1977年 小熊工場増設工事が完了する。
 - 大和精工株式会社と取引を開始する。
 - 1985年 本社を現所在地へ全面移転する。
 - 2003年 ジャトコ株式会社と取引を開始する。
 - 2005年 株式会社浅野歯車工作所と取引を開始する。
 - ダイハツ工業株式会社と取引を開始する。
 - 2010年 中国広東省東莞市に福寿汽车零部件(東莞)有限公司を設立する。

ば、どんな情報でもよいから下さい、とお伝えしています。目先の仕事ではなく、先にある「信頼を受ける仕事」を確保させていただきたいという思いが、あります。景気は誰かが助けてくれるわけでもなく、自分で作りあげるものと思っています。自分の力で仕事を確保する、景気を良くしていくという思いが、大切なのではないのでしょうか。

【日本を軸にした中国進出】

聞き手：中国に進出されてまた一つ大きな舵を切りましたが。

高木社長：昨年、東莞（トングァン）市に福寿汽車零部件（東莞）有限公司（中国工場）を設立しました。東莞市が隣接する広州市にはトヨタ、日産、ホンダなどの自動車メーカーをはじめ、大手の部品メーカーも集まっています。東莞市も広大な工業団地を計画していて、特徴のある部品メーカーを何としてでも呼びたいという状況でした。私たちは幸運にも、近隣で日系企業が進出していたレンタル工場を借りることができ、比較的簡単に中国進出の第一歩をふめました。慣れたところに今建設中の新しい自社工場に移れること等、不安を一つひとつ取り外していくことができます。また、場所や関わる人、契約内容にもじっくり時間を掛けることができ、良い結果に結び付けたと思っています。

聞き手：進出の狙いはどこにありますか。

高木社長：お客様からのニーズもありましたが、中国国内の、これからの市場規模を見込んでのことです。中国では中国国内の仕事をこなすための会社であり、日本の工場ではやっていない、新たな仕事に取り掛かっています。そして、この新たな仕事を、日本で扱えないかを考えています。「海外がきっかけで、日本で新しい仕事が増え、日本では、お付き合いしていないメーカーとも、海外ならもっとスムーズにお付き合いできるのではないか」ということです。中国ではまだ私たちのような下請けが必要であり、可能性は高いと思います。あくまでも日本があつての海外進出であり、チャンスだと感じています。海外進出は初めての経験ですが、私自身も会社も、携わった社員も勉強になるし、教育にもなるだろうと捉えました。その結果、皆が必死に学んでくれて、期待以上の成果があり、「変化」はいろんなチャンスにつながると実感しました。今後、核になる「ものづくり」は、最終的には日本に戻ってくると思います。今はその過程であり、絶対に生き残らなければ、という思いです。

【日頃からの危機管理と余力が大きな行動に】

聞き手：御社の雰囲気は大変活気があり、社長の意気込みが伝わってきますが、社員教育はどのようにされていますか。

高木社長：研修体系制度など、各階層に伴っていろいろな教育をしています。また、取り組みたい内容があれば、自発的に挙手してもらい、各々の力を発揮するための場所の提供や、通信教育費等の費用についても、全額、会社が負担するなどの援助をしています。自分の意志でやりたいという人は最後までやり切ります。最初は、各自の意志の向上が目的でしたが、最近、結果として様々な教育の成果に繋がっています。

聞き手：ボランティア活動を積極的に行ったり、地域の児童生徒や教育関係者らに会社見学をしてもらったり、力を入れられていますね。

高木社長：堤防ではごみを拾ったり、安全性を考えて草刈りをし

たりしています。また、地域の企業として、小中学生、工業高校の生徒、先生及び、校長先生方をお招きして、私たちの前向きな姿勢を知っていただきたいと思い、生徒の皆さんには会社説明だけではなく、「あなたたちが生活できるのは、ご両親のおかげであり、先生への感謝の心を持ってもらいたい」、ということは必ず伝えてあります。第三者が言うほうが響くのではないかと思います。

聞き手：東日本大震災では、従業員の方も含めて多大な支援をされたとお聞きしました。

高木社長：震災の時は中国にいたのですが、日本に戻った時にはすでに幹部が話し合ってくれていて、義援金と物資を被災地に送りました。会社も個人も、余力があるからこそ、支援ができるのだと思います。社員の皆さんには、絶えず温かい気持ちを持つようにこと言ってきました。会社も大事ですが、家族がうまくいっているからこそ、良い仕事ができ、良い知恵も生まれます。ひいては、他人に対しても何かをしてあげたいという気持ちを絶えず持って下さい、と話してきましたが、その思いを、社員と共有でき、一つの行動に移せた事はたいへんうれしく思っています。

聞き手：余力があつても、気持ちがなくなかなか行動に移せません。社員の皆さんは日頃から危機意識を持たれ、ボランティア活動を積み重ねてきた成果だと感じます。

【同志が集う青年経営者部会】

聞き手：岐阜県経営者協会の青年経営者部会にも長く携わられていますね。

高木社長：同じ志を持ち、隔たりのないグループで向かうところが共通していました。お互いを知り、苦労話を語り合い、共に学ぼうと、会員同士の企業訪問を率先して行っています。それが実際に活きています。また、年1回の海外研修もあり、経営者として絶えずグローバルな視点を忘れず活動を行っています。

聞き手：休日の過ごし方は。

高木社長：娘がバレエを習っているので、バレエコンサートや舞台を見に行くことが多いです。一番は家族で休日を過ごすこと。家族が一番大事ですので、体も心も健康であることに気を配っています。また、記念日には花を贈っていますが、その様子を子どもたちが見て、自然に教育になればと思っています。

聞き手：本日はお忙しい中、貴重なお時間をいただきまして誠にありがとうございました。



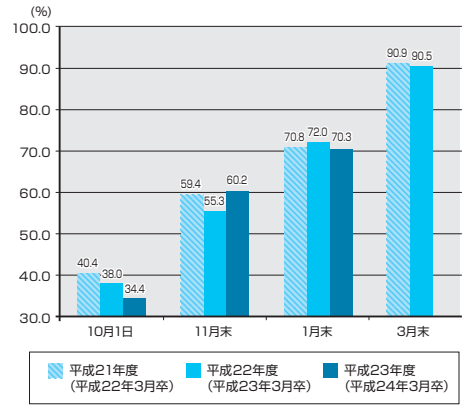
【岐阜県の平成24年3月大学卒業予定者 内定率70.3%】

3月16日(金)岐阜労働局は、平成24年3月大学等卒業予定者の就職内定状況(平成24年1月末現在)を発表した。

平成24年1月末日現在の岐阜県内の大学生の就職状況について、卒業予定者数4,079人(前年同期比42人減)のうち、就職希望者数は3,111人(同5人増)、内定者数は2,187人(同48人減)となり、就職内定率は70.3%(同1.7ポイント減)となった。

全国の大学では、卒業予定者数55万人のうち、就職希望者数は40万6千人、内定者数は32万7千人となり、就職内定率は80.5%(同3.1ポイント増)となっている。項目別に内定率をみると短期大学(女子学生のみ)は66.9%(同3.8ポイント増)、高等専門学校(男子学生のみ)は98.0%(同0.7ポイント増)となっている。

■ 岐阜県の大学生の就職内定率の推移



資料出所: 岐阜労働局「平成24年3月新規大学等卒業予定者の就職内定状況(平成24年1月末現在)」より

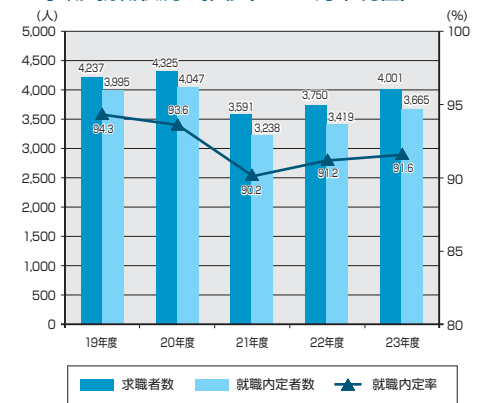
【岐阜県の平成24年3月高校卒業予定者 内定率91.6%】

3月16日(金)岐阜労働局は、平成24年3月高校・中学新卒者の求人求職状況(平成24年1月末現在)を発表した。

平成24年1月末現在の岐阜県内の高校生の就職状況について、卒業予定者18,906人(前年同期比375人減)のうち、求職者数は4,001人(同251人増)で求人数は4,439人(同234人増)となり、求人倍率は1.11倍(同0.01ポイント減)となっている。就職内定者数は、3,665人で就職内定率は、91.6%(同0.4ポイント増)となっている。

全国では、求人数は、200,754人(同12,467人増)、求職者数は165,523人(同2,111人増)となり、求人倍率は1.21倍(同0.06ポイント増)となっている。就職内定者数は143,019人(同6,545人増)で就職内定率は、86.4%(同2.9ポイント増)となっている。

■ 岐阜県の新規高卒者
求職・就職状況の推移(24.1月末現在)



資料出所: 岐阜労働局「平成24年3月高校・中学新卒者の求人求職状況(平成24年1月末現在)」についてより

【雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金に新しい特例】

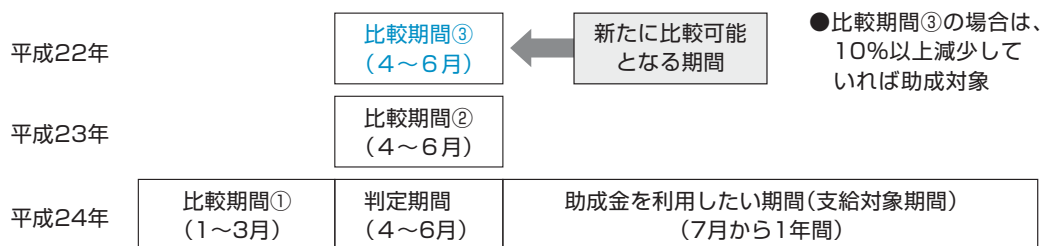
雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金に新しい特例が設けられました。概要については以下の通りです。

◆ 生産量または売上高の減少の確認について、最近3か月の平均値と

- ①その直前の3か月、または②前年同期との比較に加えて、
- ③前々年同期との比較も可能です。
- (③の場合10%以上減少していれば助成対象になります)

⇒ 平成24年3月11日から平成25年3月10日までに特例の利用を開始する場合に適用されます。

(例)平成24年7月から利用を開始する場合



●比較期間①②の場合は、5%以上減少していれば助成対象

※なお、震災の影響を受けた事業主などへの特例のうち、生産量または売上高の確認期間を「最近3か月」から「最近1か月」とする特例措置は、平成24年3月10日をもって終了しました。(ただし、円高の影響を受けている事業主は、生産量等の確認の期間を「最近3か月」から「最近1か月」とする特例を引き続き利用することが可能です。

【4月1日より労働移動支援助成金は 制度改正を予定】

平成24年4月1日より労働移動支援助成金は制度改正を予定している。詳細内容については、以下の通りである。

労働移動支援助成金は、事業活動の縮小などに伴い、離職を余儀なくされる労働者に対して再就職支援を行った事業主に支給するもので、次の2種類の給付金があります。

給付金	対象となる事業主	給付額
求職活動等支援給付金	求職活動などのための休暇を付与した事業主	1人につき休暇1日当たり4,000円(中小企業事業主の場合：7,000円)
再就職支援給付金	民間の職業紹介事業者に再就職支援を委託し、再就職を実現させた中小企業事業主	委託費用の1/2(限度額：1人当たり40万円)

改正内容

求職活動等支援給付金 ⇒ 廃止します。

※ただし、平成24年3月31日までに離職した労働者については、4月以降もこれまでどおり支給申請ができます。

再就職支援給付金

◆対象事業主の要件に、以下を追加します。

「求職活動などのための休暇を付与し、その休暇日に、通常支払う賃金の額以上を支払ったこと」

※ただし、平成24年3月31日までに離職した労働者については、4月以降の申請においても現行の取り扱いとなり、この要件は追加されません。

◆55歳以上の労働者の再就職支援については、助成率を1/2から2/3に引き上げます。

※但し、平成24年3月31日までに離職した労働者については、4月以降の申請においても現行の取り扱いとなり、年齢にかかわらず助成率は1/2です。

詳細は、岐阜労働局又は、最寄りのハローワークへお問い合わせ下さい。

労働行政リーダー ヘッドライン

雇用調整助成金等対象者約83万人

全国の1月の状況について計画届受理事業所数は4万1,007事業所(前月比1,457カ所減)、対象者数83万1,291人(前月比5万2,059人減)となった。

資料出所：厚生労働省「雇用調整助成金等に関する「休業等実施計画届」受理状況(平成24年1月分)」より

離職の理由「事業所側の理由」 前年より1.6ポイント減少

離職の理由について「個人的理由」が64.0%(前年同期比0.6ポイント減)と最も多く、次いで「契約期間の満了」16.2%(同0.2ポイント減)、出向、出向元への復帰を含む「事業所側の理由」が9.1%(同1.6ポイント減)、定年5.7%(同0.7ポイント増)となった。

資料出所：厚生労働省「平成23年上半年雇用動向調査の概況」より

平成21年度の1人当たりの県民所得 44県が前年より減少

県内総生産(名目)は、46の県で前年度に比べマイナスで、唯一沖縄県が0.9%のプラスとなった。1人当たりの県民所得は44の県で前年度に比べマイナスとなり、1人あたり県民所得における都道府県間のばらつきを変動係数でみると、4年連続で縮小となっている。

資料出所：内閣府「平成21年度の県民経済計算について」より

民間企業の定年時の退職金2,454万7,000円

最も定年退職者の層は、勤続41年の層であり、その退職給付総額は2,454万7,000円(うち企業年金現価額1,520万5,000円、退職一時金934万2,000円)となっている。

資料出所：人事院「民間の企業年金及び退職金の実態調査結果並びに当該調査の結果に係る本院の見解について」より

正社員以外から正社員への登用 年齢の上限なし84%

過去1年間の正社員以外の労働者から正社員への登用の状況について、「登用実績あり」の事業所業の割合は35%、「登用実績なし」が64%となった。「登用実績あり」の事業所のうち、「登用にあって年齢の上限はなかった」割合は84%となっている。

資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査(平成24年2月)の概況」より

平成23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、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> 過去に取り上げた主なテーマ

平成21年度

・労働契約の基本(労働者性、社員の区別) ・健康管理(メンタルヘルス対策等) ・労働時間管理

平成22年度

・労働契約(指揮命令の示し方)

平成23年度に取り上げたテーマ

1. BCP運用時の人事・労務管理

※ 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をしていますので、平成23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。

テーマ選定にあたって

当初の計画では、平成22年度の続きを取り上げる予定でしたが、東日本大震災(以下、今震災)の発生を受けて、急遽、BCPに関することを取り上げることにしました。

<参考> BCPとは

※『事業継続ガイドライン 第二版』(内閣府、平成21年11月発行)より

「BCP(Business Continuity Plan:事業継続計画)」= 事業継続を迫及する計画

バックアップのシステムやオフィスの確保、即応した要員の確保、迅速な安否確認などが典型である。

それらは、事業内容や企業規模に応じた取組みでよく、多額の出費を伴わずとも一定の対応は可能なことから、すべての企業に相応した取組みが望まれている。

大災害が発生した!!・・・その時



▲段差ができて寸断された道路(右上には、立ち往生しているトラックドライバーらしき人物が写っている)

左の写真は、当研究会メンバーの関係者が、北関東で発生した液状化現象の様子を写されたものです。

会社は大丈夫？
クビにならない？



自社社員



取引先の社長

これまで通り、品質や納期は守ってもらえるだろうか？

会社が災害に遭った場合、前ページ下の図のように、自社員はもとより、取引先や株主等のステークホルダーから、「切実な問い」が投げかけられることとなりますが、その時、会社として再開時期等について即座に適切な回答を出せるかどうか、その後の企業活動に影響を与えます。

そして、復旧のためには人手が不可欠ですので、当研究会は労務リスク管理を念頭におきつつ、以下の順に検討を進めました。(詳細は、本誌に同封の『平成23年度 労務コンプライアンス研究会 活動報告書』をご一読下さい)

1 メンバー企業の震災の影響について

大きな被害は無かったものの、自社の北関東工場や東北の関連会社が被災するなど、影響は少なからずあった。

2 メンバー企業のBCPに関する状況について

ある程度意識はしているが、具体的な対策は進んでいない。

3 当研究会の方向性を決める

労務管理版のBCPをイメージできるものをアウトプットする。

4 重要なポイントを絞り込む

テーマがあまりにも広範に及ぶため、ポイントを4つに絞った。

- ① 重要な要素とは
- ② 組織体制と指揮命令系統について
- ③ 生命の安全確保と安否確認
- ④ 基本方針

5 最終的なアウトプットの検討

絞り込んだ重要なポイントを基に、以下のものをアウトプットすることとした。

- ① 非常事態に対する基本方針
- ② 平時に準備しておく事項の管理表
- ③ 非常事態発生時の行動管理表

6 「基本方針」を決める

非常事態に対する基本方針の例を策定した。

- ① 事業継続と雇用について
- ② 判断すべき場面ごとに、意思決定者は誰にするのか？
- ③ 社員に求める行動原則について

7 平時に準備しておくことをまとめる

仮に被災しても、「被害最小」「復旧最短」にするために日頃の備えが重要であるので、守るべき経営資源を「ヒト」と「モノ・情報」に大別し、それぞれについて時系列でチェック項目を整理した。

8 非常事態が発生した時の対応を時系列で考える

ひとたび非常事態が発生すると、やるべき事項は時々刻々と変化していくが、混乱状態になっている時に抜かりなく対応していくことは困難である。そこで、やるべき事項を時系列で管理表に整理した。

9 非常事態時及び復興時の労働時間の捉え方について

復旧・復興時は、通常の勤務体制ではないことが多いと思われる。

そこで、法律等の原理・原則を確認した上で、実務上の留意点をまとめた。

●平成23年度研究会の総括

有 備 無 患

災害は必ずやってくると考えて、常日頃から、できることから、準備する。