

生産設備設計・製造のスペシャリスト

～産業用生産設備の自動化、省力化、効率化を提案～



株式会社 ケーイーシー

代表取締役社長

市来 浩氏

- 住 所：各務原市テクノプラザ2丁目15番地
- T E L：058-379-0088
- F A X：058-379-0087
- U R L：http://www.kec-corp.jp/index.html
- 事業内容：自動車及び各種産業用自動化設備
- 従業員数：65人

■ 車体ボディの溶接ラインをオーダーメイド

聞き手：御社の歴史と概要について教えてくださいか。

市来社長：当社は、1981（昭和56）年3月に創業し、生産設備設計・製造のスペシャリストとして、主に自動車の車体ボディを溶接するラインをオーダーメイドで設計、製作しています。同時に産業用生産設備の自動化、省力化、効率化を提案しています。これまで多種多様な自動化技術に磨きをかけ、独自のノウハウを蓄積してきました。手掛けてきた自動化機械や装置は、専用組付治具から溶接ライン、部品アッセンブリ装置、組付プラントなど幅広く、世界有数の自動車メーカーを中心に多くの生産工場で使用されています。また、グループ会社としては、当社の他に国内に2社、海外に3社があります。

聞き手：御社にとっての転換期は。

市来社長：2008年のリーマン・ショックです。当社ではその翌年から影響が出始め、2010年には、売上がリーマン・ショック前の半分にまで落ち込みました。同業者の倒産や廃業が相次ぐ中で、仕事が少なくても利益を生み出さないといけない状況でした。社員の雇用を維持しつつ、各工程の時間管理を徹底しながら、コストダウンを図りました。その成果もあり、黒字化に成功し、自信につながりました。また、売上の比率も、以前は国内が7割、海外が3割でしたが、リーマン・ショック後は逆転しました。取引先である日本の大手自動車メーカーの製造工場の海外シフトが鮮明になったのをきっかけに、海外での受注拡大とコスト競争力の強化を目指して、2011年に中国の上海、韓国の安山市、アメリカのオハイオ州に会社を設立しました。現在は、マレーシアやインドネシア、タイ、

インド、アメリカなどにも社員が出張しています。

■ 中期経営計画を策定 決起大会を初開催

聞き手：社長に就任されて1年を迎えられましたが、これまで取り組まれてきたことはいかがですか。

市来社長：1991年に26歳で入社し、製造の現場で主に電気分野を担当してきました。製造部部長、執行役員、取締役を経て、2017年2月に代表取締役になりました。まず取り組んだことは、経営理念を見つめ直し、経営ビジョンを考え、中期経営計画を策定したことです。人材確保や設備投資といった経営課題を打ち出すと同時に、収益目標を掲げ、具体的な数字を書き入れました。また、今年には決起大会も初めて開催しました。経営理念を唱和し、各部門の目標を発表しました。従業員と同じ方向を見ながら進んでいくことを確認できました。

聞き手：社是にある『鴻鵠勇往（こうこくゆうおう）』という言葉にも、いろいろな思いが込められているように感じますが、いかがですか。

市来社長：鴻鵠は大人物、英雄を、勇往は勇んで目的や前途に進むことを意味しています。『鴻鵠勇往』を柱に、常に最新の技術にチャレンジし、情熱と真心を組み込んだ商品づくりを心掛け、お客様に確かな満足を得られるように努めています。

■ 製造業でありながらサービス業

聞き手：社員の採用状況はいかがですか。



▲ 社屋外観



▲ 製品例：自動車の車体溶接ライン

市来社長：弊社の平均年齢は38歳で、20歳代後半から30歳代前半にかけて多くいます。一方、35歳から45歳の層が少なく、中間管理職がない状況で、危惧しているところ。採用では、増員計画も進めており、昨年8名が中途で入社したほか、新卒では今年は2名が入社し、来年度は2名の内定を出しています。製造業はまさに人が大切です。人材を確保していかないといけないので、地道に採用活動を続けていますが、労働力人口が年々、深刻化してきている状況を考えると外国人労働者の雇用やAIやIoT導入した自動化を検討する必要があると思っています。

聞き手：社員教育では、社員の専門性をどのように高められていますか。

市来社長：メインはOJTです。今後は、以前まで行っていた部署のローテーションを行い、人材教育を進めたいと考えています。弊社は提案型企業であり、お客様に頼りにされることで、差別化を図っています。製造業でありながら、サービス業でもあると言えます。品質やコスト、納期、技術などでお客様の要求を越えたサービスを提供できるように努めています。

聞き手：カイゼンの提案は、どのようにされていますか。

市来社長：当社の仕事はお客様の仕様書を基にスタートしますが、お客様の要望に合ったものを形にしていきます。できるだけお客様の理想とするものを聞き出し、作り上げるようにしており、スキルが試されることです。

聞き手：福利厚生はいかがですか。

市来社長：年に1回、1泊2日の社員旅行をしています。これまでに、沖縄や北海道、神戸などに行き、去年は金沢に行きました。出張と重なって参加できない社員もいますが、親睦を深める機会にしています。

■ 新興国で受注拡大 売上向上を目指す

聞き手：現在の自動車業界における電気自動車（EV）の普及など、変革の影響はありますか。

市来社長：自動車業界は、100年に一度の大変革と言われていますが、EVになると、部品点数が3分の1に減少すると言われています。一方で、弊社の生産設備により生産される車のボディもバッテリーの寿命を延ばす為に車体自体の軽量化も進んで、鉄からアルミや樹脂、炭素繊維複合材が使われるようになってきます。そうすると、以前は鉄と鉄を溶接していたものが、鉄とアルミ、鉄と炭素繊維複合材など、異種材料の接合になります。接合方法が変わることで、設備の形態も変わっていくことが予想され、対応を検討していかないといけないと思っています。

聞き手：今後の展望をどのようにお考えですか。

市来社長：現在100%が自動車関係の事業ですが、自動車から離れたもうひとつの柱を考えていかないといけないと思っています。また、日本の車の生産台数は950万台と横ばいで、その半数は輸出です。日本の市場は減少していきませんが、中国やインドといった新興国は伸びていて、特に中国に続く人口大国であるインドは2017年に新車販売台数が世界第4位になったこともあって、今後も更なる成長性が期待できる市場で、大きな魅力を感じています。新興国での仕事を受注し、売上拡大につなげていきたいと考えています。

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
天龍ホールディングス(株)

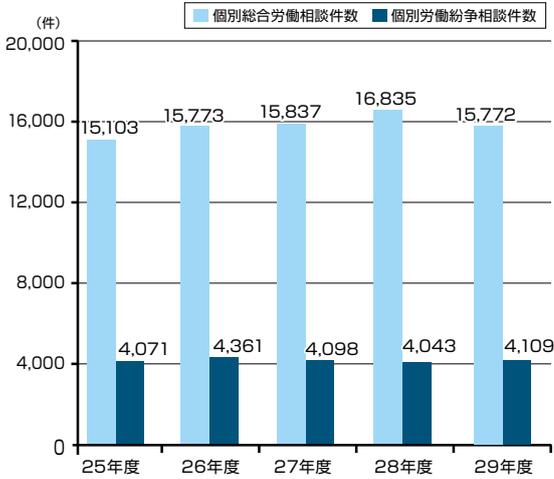
人事総務部長 **轟 緑 氏**

【平成29年度 岐阜労働局における各種の相談状況】

個別労働紛争の発生状況

平成29年度の総合労働相談件数は15,772件(前年度比1,063件減)、個別労働紛争相談件数は4,109件(同67件増)となった。個別労働紛争における相談内容は「退職勧奨・雇止・内定取消・自己都合退職」が1,544件でトップ、続いて「いじめ・嫌がらせ」1,353件、労働条件引下げ500件となっている。

労働相談件数の推移



最近3カ年度の主な紛争の動向

(民事上の個別労働紛争に係る相談件数)

(単位:件)

	29年度	28年度	27年度
退職勧奨・雇止・内定取消・自己都合退職	1,544 (+4.4%)	1,479 (+4.3%)	1,418 (-6.8%)
いじめ・嫌がらせ	1,353 (+4.9%)	1,290 (+1.4%)	1,272 (+13.1%)
労働条件引下げ	500 (-1.6%)	508 (+8.3%)	469 (-15.1%)
解雇	478 (-9.8%)	530 (-7.0%)	570 (-16.7%)
出向・配転・昇給昇格・懲戒	299 (-7.1%)	322 (+8.1%)	298 (-4.7%)
その他	1,239 (+2.1%)	1,214 (-11.3%)	1,369 (-13.0%)

資料出所:岐阜労働局からの情報提供

男女雇用機会均等関係の相談状況

平成29年度に岐阜労働局に寄せられた男女雇用機会均等法関係の相談件数は395件となった。相談件数の内訳では、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが129件で最も多く、続いて、セクシャルハラスメント123件、妊娠・出産等ハラスメント54件となっている。行政指導では妊娠・出産等に関するハラスメントが83件で全体の半数と大多数を占めている。

相談内容の内訳

	件数	
	(単位:件)	構成比
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	129	32.7%
セクシャルハラスメント	123	31.1%
妊娠・出産等ハラスメント	54	13.7%
母性健康管理	52	13.2%
性差別	23	5.8%
その他	14	3.5%
合計	395	100.0%

行政指導内容の内訳

	件数	
	(単位:件)	構成比
妊娠・出産等に関するハラスメント	83	50.0%
セクシャルハラスメント	72	43.4%
母性健康管理(時間の確保)	4	2.4%
母性健康管理(措置の実施)	4	2.4%
配置・昇進・昇格、教育訓練など	3	1.8%
募集・採用	0	0%
間接差別	0	0%
妊娠等解雇・不利益	0	0%
合計	166	100.0%

資料出所:岐阜労働局からの情報提供

障がい者の就職状況

平成29年度におけるハローワークを通じた障がい者の就職件数は1,965件(前年度比54件減)と2年連続で減少。精神障がい者の就職件数は870件(同7.9%増)で、過去最高となった。

平成28年度 障がい者の職業紹介状況

	新規求職申込件数	前年度比	就職件数	前年度比
身体障がい者	1,157件	+4.8%	556件	-7.5%
知的障がい者	683件	-2.1%	449件	-12.6%
精神障がい者	1,606件	+20.7%	870件	+7.9%
その他の障がい者	208件	+12.4%	90件	-8.2%
合計	3,654件	+10.1%	1,965件	-2.7%

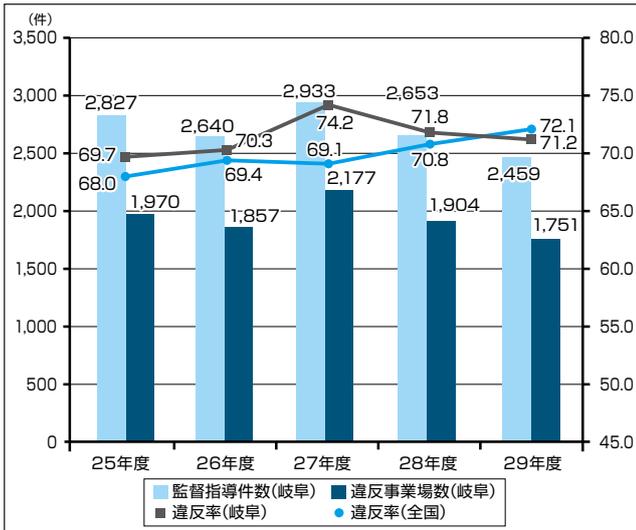
資料出所:岐阜労働局「平成29年度障害者の職業紹介商會会」

【県内監督指導の状況 労働時間の違反率過去5年で最低】

岐阜労働局は、平成29年に県内の事業場に対して7つの労働基準監督署が実施した立ち入り調査等の結果を取りまとめた。

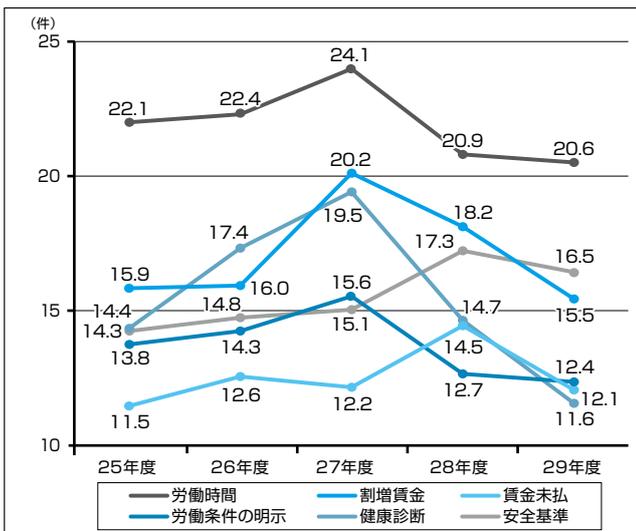
平成29年は県内2,459事業場に対して監督指導を実施し、このうち、1,751事業場で法令違反を確認した。違反率は71.2%で、過去5年間ほぼ横ばいとなっており、全国の違反率と同水準となっている。

■ 過去5カ年の監督指導結果



主な違反事項別では、労働時間が違反率20.6%で最も高く、続いて安全基準16.5%、割増賃金15.5%、労働条件の明示12.4%となっている。

■ 過去5カ年の主要違反事項の推移



資料出所：岐阜労働局「労働条件などの県内監督指導結果(平成29年)を公表」

労働行政レーダー ヘッドライン

岐阜県が「岐阜県中小企業支援施策利用ガイドブック(30年度版)」を作成

主に中小企業者の方が中小企業支援策を利用する際の手引書として、主な施策(県や県の外郭団体が実施しているもの)の概要を紹介したものとなっている。

資料出所：岐阜県「岐阜県中小企業支援施策利用ガイドブック(30年度版)」を作成しました」

育児取得者の割合 男女とも前年度より増加

平成29年度における育児休業取得状況は、女性83.2%(前年度比1.4ポイント増)、男性5.14%(同1.98ポイント増)となり、ともに増加となった。

資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査(速報)」

経済産業省が「平成29年度ものづくり基盤技術の振興施策」をとりまとめる

政府がものづくり基盤技術の振興に関して講じた施策に関する報告書。人手不足下での生産性向上に向け、現場力再構築や品質保証体制強化のための経営力の重要性や価値創出に向けたConnected Industriesの推進の重要性について論じている。

資料出所：経済産業省「平成29年版ものづくり基盤技術の振興施策(ものづくり白書)をとりまとめました」

労働生産性が高い企業 人材育成・能力開発方針が社内に浸透

自社の労働生産性が3年前と比べて「向上した」企業は13.8%で、「やや向上した」は42.7%。労働生産性が高いと認識している企業の方が低いと認識している企業よりも、人材育成・能力開発の方針が浸透していると回答した企業割合が大幅に高くなった。

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査」

平成29年の人口 自然増減数が過去最大の減少幅

出生数は946,060人(対前年30,918人減)、死亡数は1,340,433人(同32,685人増)で自然増減数は394,373人減(同63,603人減)となった。

資料出所：厚生労働省「平成29年(2017)人口動態統計月報年計」

平成29年の賃金・労働時間・雇用状況

平成29年における現金給与の総額は0.7%増、総実労働時間は0.2%減(所定内0.4%減、所定外0.4%増)となった。常用雇用は一般労働者2.4%増、パートタイム労働者2.7%増とともに増加となっている。

資料出所：厚生労働省「毎月労働労働統計調査 平成29年度結果確報」