

磁石関連製品のトップメーカー

～他社にない製品作り 電気自動車へのシフトに焦点～



株式会社ダイドー電子

代表取締役社長

野田 俊治 氏

- 住 所：岐阜県中津川市茄子川1642-144
- T E L：0573-68-6177
- F A X：0573-68-6188
- U R L：http://www.daido-electronics.co.jp/
- 事業内容：ネオジム系希土類ボンド磁石、ネオジム系熱間加工磁石、ネオジム系PLP焼結磁石およびそれらの応用品の製造・販売
- 従業員数：325人

■ ハイテク分野に欠かせない 高性能磁石を製造

聞き手：御社の歴史について教えてください。

野田社長：愛知県名古屋市に本社を置く大同特殊鋼(株)の磁材事業部が独立し、岐阜県中津川市に本社・中津川工場を設立しました。等方性ネオジムボンド磁石の量産を始めとし、FA用モータ、自動車の補機モータ～主機モータ用磁石（ネオジムラジアル異方性磁石、MP磁石、PLP磁石）の製造販売を行っています。ネオジム磁石とは、レアアースを使用した永久磁石のことです。

当社が手掛ける磁石の歴史を振り返ってみると、1990年設立当初は、パソコン用ハードディスクドライブ用のスピンドルモータに使用されるボンド磁石を主力製品としていました。タイ工場の立上げ、量産化の本格化で、HDD用の磁石は世界シェア50%を誇りました。

小型で高磁力の磁石のニーズは、携帯電話のバイブレーション機能に使用される振動用モータへの搭載へも展開されました。

1992年に世界で初めて量産化を開始したネオジムラジアル異方性磁石は当社独自の製法によりナノレベル結晶粒の高度配向、高磁力、高耐食、高耐熱性を実現したリング磁石で、当社オンリーワンの技術です。主に、自動車の電動パワーステアリングモータ、FA用サーボモータ用磁石として使用されます。

2003年、高磁力、高耐熱が期待できるサマリウムに注目し等方性サマリウム磁石の量産も開始しています。

2009年には名古屋工場と名古屋営業所を中津川の本社工場に集約し、ハイブリッド関連の製品の製造も始めました。

2017年1月、大同特殊鋼グループの磁石メーカー、イン

ターメタリックスジャパン(株)を合併し、PLP磁石を製品ラインナップに加えたことで、希土類磁石のフルラインナップを揃えることが出来ました。PLPとは従来のプレス工程を省略した焼結磁石の製法でこれも当社独自技術です。

聞き手：海外にも工場を順次設けていらっしゃいますね。

野田社長：1994年にはタイにダイドーエレクトロニクス、2002年には香港に大同電子有限公司、中国の深圳に沙井大同電子磁石廠(2010年独資に切り替え大同磁石有限公司)、翌2003年には蘇州に大同電工有限公司をそれぞれ設立しました。現地生産、現地納入の観点から、各所に工場を配置し、現在これら海外工場を含めたグループの売り上げは、2017年度に240億円に達しました。現在、4つ目の海外工場となる、北米工場の立上げも計画中です。

■ ハイブリッド車用磁石の実用化 ～重希土類完全フリー磁石～

聞き手：主力製品について、あらためてご紹介いただけますか。

野田社長：これまで車載用途では 補機モータ、センサ用磁石を多く納入していましたが、新しい分野であるハイブリッド車用の駆動モータに注目しました。

耐熱性が求められる使用環境ではDy(ディスポロシウム)などの重希土類の添加が不可欠でしたが、資源リスク回避や低コストを実現するため、大同特殊鋼(株)、Hondaと共同で開発を進めました。

そして、MQ3の製造技術を応用し、重希土類完全フ



リーの熱間加工ネオジム磁石でハイブリッド車用駆動モータに適用可能な高耐熱性、高磁力を実現したネオジム磁石を世界で初めて実用化することに成功しました。2016年10月発売のホンダのフリードをはじめ、その後もフィット、ヴェゼルなどに搭載されています。

■モチベーションを上げる仕組みづくりを

聞き手:どのように人材を育成されていますか。

野田社長:入社してから専門的な技術を得ることが多いため、それらに対応していける人材を育成したいと考えています。高校を卒業したばかりの社員には、大同技術学園で約10か月トレーニングを積み、資格取得等を目指します。基本的な技能や技術、安全面については講座を開いたり、親会社が企画している研修へ参加したりしています。社内では、OJ・トレーナーを設け、先輩が後輩に教える機会を作っています。そのほか、係長がマネジャーになるための教育では、いろいろなセクションの知識を付与します。若い人が自信を持って業務にあたれるように、社員の前で報告するような技術発表会も開き、技術の向上をはじめ、知識を深めています。専門知識の教育では、北米工場建設に伴い、語学研修の一環として語学留学も取り入れています。「自己啓発に取り組みたい」、「資格を取りたい」といった要望があった場合には、通信教育費などの補助も行っています。

聞き手:社員の就労意欲はどのように高めていますか。

野田社長:改善提案制度を導入し、月のポイント制で募集し、業務の改善にも力を入れているほか、優れた開発をした時には社内で表彰する社長表彰なども実施しています。社員一人一人がチャレンジ精神旺盛に成長していけば、事業のベースにもなるため、モチベーションを上げる仕組みづくりにも力を入れていきたいと考えています。



■今後の展望について

聞き手:今後の展望をどのようにお考えですか。

野田社長:技術にはトレンドがあり、進化のスピードも早く、特に家電関係はサイクルが早くなっています。また、ハードディスクや携帯などの分野には中国も参入してきました。弊社はOAや家電関連部品から自動車関連部品にシフトし、2018年から2022年までの事業計画が決まっています。今後は2023年以降の提案が重要になってきます。特に今後はEV事業が本格化します。開発型企业でありながら、他社にはない製品づくりを手掛けていきたいと思っています。生産体制も整え、トレンドを見越して設備投資を行い、増え続けている生産量の確保にも対応していきたいと考えています。

また、2027年にはリニア新幹線が開通、最寄駅である岐阜県駅は本社・中津川工場から車で約5分。この中津川の地でグローバルにつながり易い立地を生かし躍進を目指したいと考えています。

聞き手:新たな取り組みなどを検討されていますか。

野田社長:ものづくり企業として、お客様の事業拡大につなげていくことが大切になります。これまでの磁石技術を生かしながら、顧客のニーズに合った磁石を開発し、4、5年後の採用につなげていきたいと考えています。さらには、2020年には30周年を迎えます。これから周年事業についても検討していきたいと思っています。

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
中津紙工(株)

専務取締役 酒井 敏孝 氏

【岐阜県の特定最低賃金の結審状況】

平成30年の中部3県の特定最低賃金の時間額が決定した。結審状況は下記の通り。なお発効日は岐阜県平成30年12月21日(金)、愛知県12月16日(日)、三重県12月20日(木)。

■ 岐阜県における特定最低賃金の推移

(単位:円)

	平成27年		平成28年		平成29年		平成30年	
	時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	815	+11	829	+14	846	+17	866	+20
自動車・同附属品製造業	856	+14	872	+16	890	+18	910	+20
航空機・同附属品製造業	902	+12	917	+15	931	+14	950	+19

■ 隣県における特定最低賃金の推移(抜粋)

(単位:円)

		平成27年		平成28年		平成29年		平成30年	
		時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額	時間額	引上額
愛知	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	852	+15	867	+15	883	+16	901	+18
	輸送用機械器具製造業	890	+13	904	+14	919	+15	936	+17
三重	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	834	+15	850	+16	867	+17	886	+19
	建設機械・鉱山機械製造業、自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業、その他の輸送用機械器具製造業	869	+15	885	+16	902	+17	921	+19

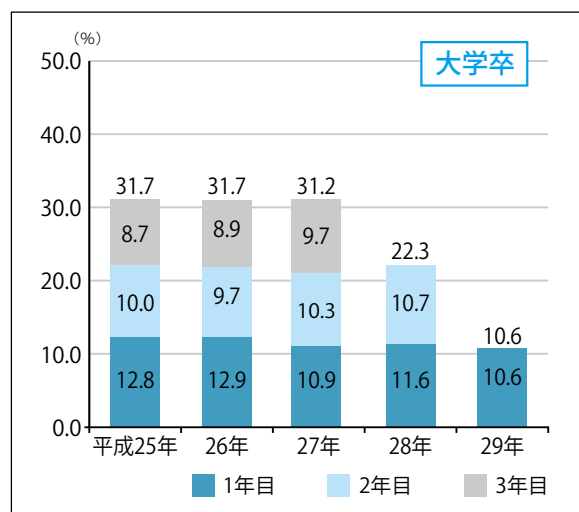
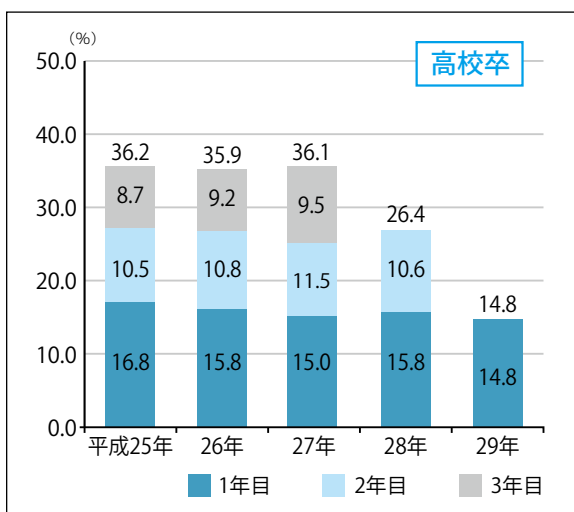
資料出所: 岐阜労働局「特定(作業別)最低賃金の改正を答申」、愛知労働局「5業種の特定最低賃金の改正決定について(答申)」、三重労働局「4業種の三重県特定(産業別)最低賃金改正を答申」

【岐阜県における新規学卒就職者 離職の状況は】

岐阜労働局によると、岐阜県における新規学卒就職者の離職状況は下記グラフの通り。

就職3年後の離職率(平成27年3月卒業者)は高校卒で36.1%(全国39.3%)、大学卒で31.2%(全国31.8%)だった。

■ 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移(岐阜県)



平成27年3月新規学卒就職者について、産業別の3年後離職率を見ると、高校卒では「教育・学習支援業(66.7%)」、「宿泊業・飲食サービス業(63.2%)」、「サービス業(他に分類されないもの)(57.1%)」の順に高く、大学卒では「不動産業・物品賃貸業(57.7%)」、「宿泊業・飲食サービス業(55.8%)」、「その他、農、林、漁業(46.8%)」の順に高くなっている。

資料出所: 岐阜労働局提供

【高校生の就職内定率は3年連続の高水準 求人倍率は26年ぶりに2.5倍超に】

岐阜労働局のとりまとめによると、平成31年3月に県内の高校を卒業する生徒について、平成30年9月末現在の就職内定率は61.0%（前年同期比0.7^割増）となった。この時期としては3年連続での60%超えで、高い水準を維持している。

求人数は10,981人（同17.2%増）で平成9年度以降21年ぶりに1万人を超え、求人倍率も平成4年度以降、26年ぶりに2.5倍を超える2.54倍（同0.34^割増）となった。なお、求職者数は4,323人（同1.6%増）。

■ 新規高卒者 産業別 求人・内定状況(抜粋)

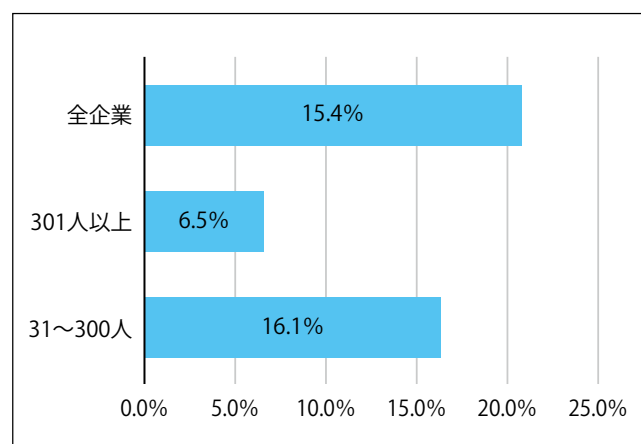
	求人数	対前年 増減比	就職 (内定数)	対前年 増減比
製造業	4,924人	+22.9%	1,644人	+4.2%
建設業	1,566人	+13.2%	198人	+4.8%
医療・福祉	1,078人	+7.2%	112人	+3.7%
卸売業・小売業	988人	+15.2%	189人	-7.4%
運輸業・郵便業	501人	+43.6%	108人	-6.9%

資料出所：岐阜労働局「新規高卒者 職業紹介状況の推移(各年度9月末現在)」

【岐阜県における高年齢者の雇用状況】

岐阜労働局のとりまとめによると、平成30年において、岐阜県内企業（従業員31人以上の企業2,633社）のうち、定年が65歳以上の企業は550社（20.9%、前年比0.5ポイント増）となった。66歳以上も働ける制度のある企業は920社（34.9%、今年度より新たに集計）、70歳以上まで働ける企業は860社（32.7%、同4.0ポイント増）。

■ 65歳定年企業の状況(岐阜県)



資料出所：岐阜労働局「岐阜県内企業の平成30年「高年齢者の雇用状況」集計結果」

労働行政リーダー ヘッドライン

長時間労働疑い 29年度は222事業場

岐阜労働局によると、平成29年度は県内505事業場に対して監督指導を実施し、このうち、違法な時間外・休日労働を222事業場で確認。3年間で最多となった。違反率は44.0%で若干減少傾向となっている。

資料出所：岐阜労働局「長時間労働疑いの監督指導結果(平成29年度)を公表」

今年の採用活動 大企業と中小企業で差

文部科学省によると、広報活動の開始時期は大企業、中小企業とも3月が最も多かったのに対し、採用選考活動の開始は大企業が6月、中小企業は4月がそれぞれ最多。内々定については、どちらも6月が最多だった。

8月1日時点での採用予定者数の確保状況は「確保できた」とする大企業は49.2%、中小企業は27.5%だった。

資料出所：文部科学省「2018年度 就職・採用活動に関する調査(企業) 速報版(概要)」

無期転換ルールへの対応を無料でサポート

厚生労働省では、無期転換ルールへの対応を検討している企業に対し、非正規労働者の円滑な転換に向け、社内制度を検討する上での助言や支援を行う無期転換コンサルタント（社会保険労務士など）を無料で派遣している。応募締切は平成31年1月31日。

資料出所：厚生労働省「平成30年度「無期転換ルールに関する取組に対する啓発支援事業」

平成29年の年次有休取得者率は51.1%

厚生労働省によると、平成29年1年間の年次有給休暇の付与日数は18.2日（前年調査18.2日）、そのうち労働者が取得した日数は9.3日（同9.0日）。取得率は前年より1.7^割増となった。

資料出所：厚生労働省「平成30年「就労条件総合調査」の結果を公表します」

過労死等防止対策白書を公表

過労死等防止対策推進法に基づき年次報告書で、教職員やIT産業、医療を中心とした重点業種・職種に関する労災事案の分析等、企業における過労死等防止対策の推進に参考となる調査研究結果を報告している。

資料出所：厚生労働省「『平成30年版過労死等防止対策白書』を公表します」

無期転換ルールへの対応について

(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. 2018年9月、当社に長年にわたり勤めるパートタイマーから「無期雇用への転換を申し込みます」との書面が届きました。当社は無期転換ルールへの準備をしていなかったのですが、このパートタイマーへの処遇はどうすればよいのでしょうか。

A. 2013年4月1日に改正労働契約法が施行され、「有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換される」という「無期転換ルール」が導入されました。この5年は上記施行日からカウントされますので、2018年4月1日以降は、どの事業所にも、無期転換申込権を有する有期契約社員が生じている可能性があります。

会社が無期転換申込権を行使された場合、契約期間は有期から無期に転換されますが、給与その他の労働条件は、就業規則等で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。

そのため、ご相談のように、今般の無期転換ルールの導入への対応をしていない会社の場合には、「無期雇用転換社員」が就業規則上どの雇用区分に含まれるのかを確認する必要があります。仮に、正社員を「雇用期間に定めのない従業員」と定義している場合には、形式的には無期転換社員もこの定義に該当し、正社員と同じ就業規則が適用される可能性があります。他方で、正社員用の就業規則にある定年制度は無期雇用転換社員に当然には適用されるものではないとも理解されています。つまり、就業規則を無期転換ルールへ対応させていない場合には、無期転換社員の労働条件が不明確な状態なのです。

本来は、上記の2018年4月1日までに無期雇用転換社員が出現することを前提とした就業規則を整備しておくのが望ましかったわけですが、今からでも、定年制の適用をはじめとし、無期雇用転換社員の存在を前提とした就業規則を整備しておくべきです。ただし、無期転換社員の就業

条件の整備にあたっては、各社の実情に沿った合理的な内容とするよう留意してください（無期転換後の職務の内容などが従前と変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させること（たとえば、転勤の可能性が無いのに「転勤あり」とするなど）は、無期転換権の権利行使の妨害とも取られ、望ましいものではないとされています）。

さて、この「無期転換ルール」ですが、期間の定めのないいわゆる「非正規雇用」の割合の増加という昨今の社会情勢に照らして、非正規社員の雇止めの不安を解消し、処遇を改善して雇用を安定化させる目的で導入されたといわれています。そして、経営者側にとっては、能力のある非正規社員に対して長期的な育成を視野に入れた選択肢を提供することができるメリットがあるといわれています。

ところが、私に相談される経営者の本音は「能力のない人が無期雇用となるのは困る」「人事の新陳代謝の観点から無期雇用転換社員の出現は望ましくない」等と、無期転換ルールを消極的に評価する声が少なくないことも事実です。報道等でも、無期転換ルールの存在のために3年程度が更新期間の上限とされるなど、かえって非正規社員の就労環境を悪化させているという評価もあります。大企業はともかく、中小事業者はその事業の種類・規模等が千差万別ですので、無期転換ルールを一律に受け入れることにより、人事政策の歪みを招くこともあると思います。

あくまで私見ですが、こうした見地からは、無期転換ルールへの対応として大切なことは、①無期転換請求権を有する有期契約社員の出現を許容する人事設計にするのか否かを明確にし、②許容しない場合には、いわゆる「雇止めの法理」に抵触しないように有期契約社員の雇用期間をコントロールする人事制度を確立すること、③許容する場合には、無期雇用転換社員に対する合理的な就業規則を整備することであると考えています。