

人との出会い、仕事との出会いが今を創る

～車センサーに使われる部品を生産、介護施設も展開～



野原電研 株式会社

代表取締役社長

野原 扶二男氏

- 住 所：大垣市内原1-71
- T E L：0584-88-2771
- U R L：<https://www.n-denken.co.jp/>
- 事業内容：電子・自動車部品のアッセンブリー、技術開発サポート、金属部品加工、金型工具加工、セラミックス加工、介護事業
- 従業員数：750人(グループ計)

■ 銀行員から一念発起、独学で…

聞き手：名神高速道路を走る時に、いつも看板を拝見します。いつも「電研」というのはどんなお仕事だろうと考えていました。ぜひ詳しく教えてください。

野原社長：「電研」という名前から「電気の研究」をしているのかとか、「電解研磨(=メッキ)」の略だろうとか言われますが、実は会社を立ち上げる時に5つほど候補を挙げ、そこから画数の良さや語呂をもとに、呼びやすい名前にと決めたものです。父はもともとサラリーマンでしたが、定年を前に勤めていた会社を辞め、他の工場で金属プレス加工を習い、素人ながら独立しました。それが今の会社の母体となりました。

私は大学を卒業して銀行へ就職しましたが、30歳になる前に思い切って退職を願い出ました。「一発やってみよう」という気概もあり、部品製造組立の「野原電研(株)」として、1980年(昭和55年)に弟と2人で起業しました。

聞き手：いきなりモノづくりの現場に飛び込まれたわけですね。

野原社長：素人ながら、営業・製造・技術に関わり各社を回ったのですが、行った先では技術者の言うことがまるで分からない。その場では知ったふりをしてとにかくメモをして、帰ってから調べ、専門書を読んでは、金属の性質や計算式を独学で学びました。

モノづくりの現場を訪問するわけですから、その場で部品単価がどれくらいになりそうかが分かれば話が早いわけです。そのスピード感に應えるために、工程の見通し

や大まかな材料費をその場で答えられるように勉強しました。仕事は選ばず何でも受けて、そうして受けた仕事は何としてもやり遂げる。頼んでくれた先に決して迷惑はかけない、という思いでした。

もちろん、大変な思いをすることもたくさんありましたが、確実に完全な製品を提供すること、そして一つひとつの仕事をきちんとやり遂げてきた積み重ねの上に、信頼があるのだと思っています。

■ コツコツとした仕事ぶりが大きな仕事を呼び寄せた

聞き手：貴社webサイトにも、「『良い品質』は、顧客との信頼関係を築く基本である。」とありますね。

野原社長：もちろん、経営者としては儲けることも大切です。一方で、近江商人が是としていた「三方よし(売り手よし、買い手よし、世間よし)」の考え方も大切にしています。

設立から3年後の1983年頃、名古屋の会社から「こういうものはできるか」と相談を受けました。開発途中で詳細は教えてもらえませんでした。それが今の会社の柱になっている自動車センサー部品の仕事でした。自動車から排出されるガスがきれいかどうか確認するためのもので、部品の納入先はセラミックメーカーです。

世界的な環境意識の高まりや規制への対応などから、次第に大きな車から小さな車まで、そしてその他にも煙の出る機構であれば搭載されるようになってきました。おかげで、当社への部品の受注もどんどん大きな数字になっていきました。



▲ 自動車部品の一例。プレス加工のみでなく、その後の洗浄・研磨、熱処理や溶接工程も請け負う。

性能の面でも、搭載して測るだけというのではなく、センサーで感知したデータをエンジンのプログラムにフィードバックし、噴射の調整を行うといったように変化してきました。

聞き手: センサー部品を通じて、燃費の向上や地球環境の保全に貢献できるわけですね。ところで、2005年からは介護施設も運営されているのですね。

野原社長: 常に何か他の事業ができないかとは考えていたのです。ちょうどその頃、同居の母親が寝たきりでしたから、妻がヘルパーの講習を受けに行っていました。それならやってみようかと、介護施設としての認可を取り、人材を募集して施設をスタートしました。経験をもとに、順次大垣市内と養老町に開設し、さらに高級感のある有料老人ホームも設け、現在は計4施設を運営しています。

■ 男は愛嬌、女も愛嬌 社内活性化のベースは笑顔

聞き手: 人材育成についてはいかがでしょうか。

野原社長: モノづくりの現場では、日々のOJTを一番大切にしています。ISOの指導員に指南してもらったこともありました。

介護の分野では資格取得も大切ですので、社内外の研修も積極的に取り入れ、資格が取れたら報奨金も出しています。育成については様々な研修等を今まで以上にやっていくべきだなと思っています。

工場に行くと、日系ブラジル人の派遣男性社員が「チャオ!社長元気?」と声をかけてくれることがあります。「おう、ほちほち」などと答えるのですが、別の時にも、日系ブラジル人の女性が、振り返って笑顔で挨拶してくれました。笑顔はこちらも気分が良くなりますし、職場の雰囲気も良くなりますね。コミュニケーションがうまくいくと、OJTのレベルアップにもつながると思っています。



▲ 製品の検査は熟練の検査員による目視や、写真のような専用機器を使った画像検査等、丁寧に行う。

■ 夢は見るもの、創るもの

聞き手: 今後の展開についても教えていただけますか。

野原社長: 昨年、タイ・バンコクのアマタナコーン工業団地に工場を開設しました。まだ立ち上げ段階で、2021年頃には300人規模の工場となる予定です。国内では、大垣市浅西に12番目の工場を只今建設中です。

環境規制の強化によって自動車の電動化や自動化はさらに進むだろうと思いますが、まだ課題も多く、しばらくはガソリン車の需要が続くものと考えています。国内はもちろん、タイ現地での受注・供給も軌道に乗るよう、適切に対応していきたいです。

また将来に向けて、新しい分野での仕事やM&Aにも挑戦していきたいです。「夢は見るもの、創るもの、自分の人生は自分の手でつくろう」——これは私の好きな言葉ですが、人や仕事との出会いを大切にしながら、会社も自分の人生も次の時代へとつないでいきたいですね。

聞き手: 最後に、休日はどのように過ごされていますか。

野原社長: 四六時中何かを考えてしまっていますのでストレスもたまり、それを解消するため、誰とも会わない“自分だけの時間”を時々作るようにしています。

その他には、友人たちと「城めぐりの会」を作り、日本百名城は60カ所以上回りました。今後も行きたいところがたくさんあります。ゴルフにも行きますが、朝早いのは行かない、雨が降れば行かない、降り出せば途中で帰ることにしています。仕事ではタイにも行きますし、なかなか忙しいですね。

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
(株)文溪堂

総務部長 吉田 裕之 氏

【労働力基本調査 就業者数は6,747万人、完全失業率は2.3%】

総務省の発表によると、2019年（令和元年）6月の就業者数は6,747万人。前年同月に比べると60万人の増加で、78ヵ月連続の増加。男女別の就業者数は表の通り。特に女性は53万人の増加で、3,000万人を超えた。

就業者率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は、60.8%（前年同月比0.6ポイント上昇）。このうち、15歳～64歳の就業者率は77.9%（同1.0ポイント上昇）で、これを男女別で見ると、男性は84.4%（同0.1ポイント上昇）、女性は71.3%（同1.9ポイント上昇）だった。

■ 就業状態別15歳以上人口

（単位：万人）

2019年6月	総数	対前年 同月増減	男	対前年 同月増減	女	対前年 同月増減
15歳以上人口	11,093	-17	5,359	-5	5,734	-11
労働力人口	6,909	+54	3,841	+7	3,068	+46
就業者	6,747	+60	3,744	+7	3,003	+53
完全失業者	162	-6	97	0	65	-7
就業者率	60.8%	+0.6ポイント	69.9%	+0.2ポイント	52.4%	+1.1ポイント

■ 完全失業率の推移

年平均		
2016年	2017年	2018年
3.1%	2.8%	2.4%

2019年 月次（季節調整値）			
3月	4月	5月	6月
2.5%	2.4%	2.4%	2.3%

完全失業者数は162万人で、前年同月比は6万人減、2ヵ月ぶりの減少。完全失業率（季節調整値）は2.3%で、前月に比べると0.1ポイント低下した。男女別で見ると、男性は2.6%（前月比0.1ポイント上昇）、女性は2.0%（同0.2ポイント低下）だった。

資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）2019年（令和元年）6月分（速報）」

【平成30年度 岐阜県における障がい者の就職件数は2,135件に】

岐阜労働局によると、平成30年度、県内のハローワークを通じた障がい者の就職件数は、平成29年度の1,965件から大きく伸びて2,135件（前年度比8.7%増）となり、過去最高を更新。就職率についても、56.9%となり前年度より3.2ポイント増加した。障害種別での新規求職申込件数、就職件数は表の通り。

就職状況を産業別で見ると、「医療、福祉（911件）」、「製造業（415件）」、「卸売・小売業（204件）」の順に件数が多かった。職業別で見ると、「運搬・清掃・包装等の職業（779件）」、「生産工程の職業（482件）」、「事務的職業（361件）」の順に多かった。

資料出所：岐阜労働局「平成30年度 障害者の職業紹介状況等」

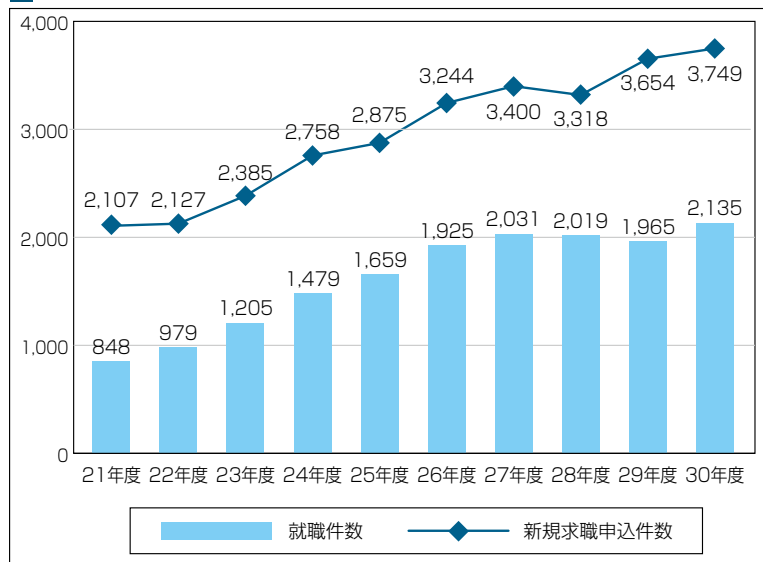
■ 障がい種別の職業紹介状況

（単位：人）

	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	1,185件	+2.4%	585件	+5.2%
知的障がい者	675件	-1.2%	509件	+13.4%
精神障がい者	1,672件	+4.1%	948件	+9.0%
その他の障がい者	217件	+4.3%	93件	+3.3%
合 計	3,749件	+2.6%	2,135件	+8.7%

■ 就職件数および新規求職申込件数の推移

（単位：件）



【令和元年度 最低賃金の答申状況】

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26円増の851円。令和元年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901円で、昨年度比27円増。この引上げ額は昭和53年度に目安制度が始まって以降の最高額となっている。

■ 令和元年度 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		
	平成30年度	令和元年度	引上げ額
北海道	835	861	26
青森	762	790	28
岩手	762	790	28
宮城	798	824	26
秋田	762	790	28
山形	763	790	27
福島	772	798	26
茨城	822	849	27
栃木	826	853	27
群馬	809	835	26
埼玉	898	926	28
千葉	895	923	28
東京	985	1,013	28
神奈川	983	1,011	28
新潟	803	830	27
富山	821	848	27
石川	806	832	26
福井	803	829	26
山梨	810	837	27
長野	821	848	27
岐阜	825	851	26
静岡	858	885	27
愛知	898	926	28
三重	846	873	27
滋賀	839	866	27
京都	882	909	27
大阪	936	964	28
兵庫	871	899	28
奈良	811	837	26
和歌山	803	830	27
鳥取	762	790	28
島根	764	790	26
岡山	807	833	26
広島	844	871	27
山口	802	829	27
徳島	766	793	27
香川	792	818	26
愛媛	764	790	26
高知	762	790	28
福岡	814	841	27
佐賀	762	790	28
長崎	762	790	28
熊本	762	790	28
大分	762	790	28
宮崎	762	790	28
鹿児島	761	790	29
沖縄	762	790	28

資料出所:厚生労働省「すべての都道府県で地域別最低賃金の改定額が答申されました」

労働行政レーダー ヘッドライン

2019年春季労使交渉 大手企業の妥結結果は

大手企業(調査対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要21業種大手251社)の業種別妥結結果の最終集計は、製造業平均(101社)で7,974円(アップ率2.45%)、非製造業平均(13社)で9,270円(同2.34%)だった。

資料出所:(一社)日本経済団体連合会「2019年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)」

外国人実習生の実習実施者 約7割で違反

平成30年に労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した7,334事業場のうち5,160事業所(70.4%)。違反事項で最も多いのは「労働時間(23.3%)」で、「使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準(22.8%)」、「割増賃金の支払い(14.8%)」が続く。なお重大・悪質な違反による送検は19件だった。

資料出所:厚生労働省「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況(平成30年)」

自動車運転者を使用する事業場 8割超で違反、送検は59件

トラック、バス、タクシー等の自動車運転者を使用する事業場について、平成30年に監督指導を実施したのは6,531事業場。このうち、労働基準関係法令違反が認められたのは5,424事業場(83.1%)、改善基準告示違反が認められたのは4,006事業場(61.3%)だった。

資料出所:厚生労働省「自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況(平成30年)」

<厚生労働省等からのお知らせ>

令和元年度「全国労働衛生週間」を10月に実施

スローガンは

「健康づくりは 人づくり みんなでつくる 健康職場」

本週間は労働者の健康管理や職場環境の改善等、労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、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等を目的としており、今年で70回目となります。

毎年10月1日から7日までを本週間、9月1日から30日を準備期間として、各職場で職場巡視やスローガン掲示、講習会開催等の取組みが行われます。

「年5日の年次有給休暇の取得の義務づけ」への対応あれこれ

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当者 社会保険労務士 吉村 庸輔氏



本年4月から施行された、有給休暇の5日付与義務は、各社で様々な対応がされているようですが、今回は、いくつかの事例と今後の動きを説明します。

1 これまでの年間休日の中に年次有給5日分を計画的付与として入れ込むことが可能か

従業員の就業日数を確保するため、従来の年間所定休日数(例えば110日)を週40時間に対応できるぎりぎりの日数(例えば1日8時間で年間105日)に減らして、残った日数(5日)を労使協定による計画的付与で指定するといった対応をする企業が見られ、労働局に、相談が寄せられているようです。

この方法を採用した場合、計画的付与で指定された有給休暇は、従業員にとっては実質的に就労義務が免除され、働かなくても良いことから、不利益が生じていないように感じられますが、今まで所定休日だった5日分が所定出勤日になることから、年間の所定労働日数が増加(255日⇒260日)し、一方で、月給制で賃金の見直しが無ければ、実質的に賃金の切り下げといった不利益を発生させることになるため、適切な対応とは言えません。

厚労省のQ&Aでも実質的に有給休暇の取得促進につながらず、望ましくないとしています。

2 法定外の有給特別休暇がある場合に、労基法39条の有給取得を優先させられるか

今回の付与義務によって、従業員は、毎年5日以上有給休暇を取得しなければならなくなりました。

このため、法定外の特別有給休暇(リフレッシュ休暇や記念日休暇等)を設けた企業では、そのうち5日分を労基法の有給休暇に振り替える見直しを検討する企業もあるようですが、厚労省はQ&Aで「法の趣旨に沿わないもので、特別休暇を年次有給休暇に振り替えた後の要件・効果が労働者に不利益と認められる場合は、就業規則の不利益変更法理に照らして合理的なものである必要がある」としています。

一方、労基法39条の有給休暇のうち5日分と、法定外の特別休暇のいずれを優先して取得させるべきかを考えると、法令遵守という観点では、労基法の有給休暇5日分が優先すると考えて問題ないと思います。

従って、例えば就業規則で、特別有給休暇の目的を「仕事に新たな視点を獲得の機会を確保し、家族の交流を深める等社員の心身のリフレッシュと自己啓発・自己研鑽のため」と明文化した上で、「会社は、従業員が労基法39条で定められた付与日数取得することを前提に、本人の届出により特別有給休暇を取得することを認める。」と規定し、有給休暇5日を特別休暇より優先取得すべきとルール化することが考えられます。

3 基準日は統一すべきか

年5日付与の起算は、一人一人の有給休暇の基準日からとなるため、統一的な管理をするため、①基準日を月の初日に統一したり、②全社員の基準日を毎年4月1日に統一するといった方法が推奨されていますが、②については、有給休暇の時効の問題が発生しないように制度を作る必要があります。つまり、毎年4月1日を統一付与日とすれば、中途採用者の場合等は、法律上の有給休暇の権利を前倒して与えなければ時効の権利が確保できないため、6か月や1年が来る前に次年度の有給休暇を付与することになります。

このため、勤続年数の少ない社員に有給権利のアンバランスが発生しますので、人手不足状況、社員の定着率や現場の稼働状況等を踏まえて判断すべきです。

計画表や個別有給管理簿の適正な運用が出来るようになった段階で、検討するのが適当だと思います。

4 今後、有給休暇の請求時効はどうなるか

厚労省では、現在、民法改正を踏まえて「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」が開かれています。本年7月の段階で、有給休暇の消滅時効期間について以下の論点整理がされ「賃金請求権と同様の取扱いを行う必要はない」との方針で一致しています。従って、当面時効の取扱変更はないと思います。

- 有給休暇は、発生した年の中で取得することが想定されている仕組みであり、未取得分の翌年繰越しは制度趣旨に鑑みると本来は例外的なもの。
- 有給休暇請求権の消滅時効期間を現行よりも延ばした場合に、取得するインセンティブが失われてしまう可能性もあり、取得率向上という政策の方向性に逆行するおそれもある。