

ニッチ市場を切り拓く伝統＋革新の技術力

～緑豊かな良い環境が育む 社員の独創性と良い商品～



鍋屋バイテック会社

代表取締役社長

岡本 友二郎氏

- 住 所： 関市桃紅大地 1 番地
- T E L： 0575-23-1162
- F A X： 0575-23-1129
- U R L： <https://www.nbk1560.com/>
- 事業内容： 伝動・制御・位置決め・ハンドリングのための機械要素部品の開発・製造・販売
- 従業員数： 393人(グループ5社合計:480名／2019年12月末現在)

■ “公園の中にある工場”がコンセプト 独創性を生む環境づくり

聞き手：まず、この「関工園」はとても広い空間ですね。敷地内には前衛的な建物の「岐阜現代美術館」、フィットネスジムまで併設されていることに驚きます。

岡本社長：事務棟を建て替えたのは1992年ですが、当時の年間売上の約半分を投じたことで「ものづくりの企業なのに工場や機械以外にお金をかけるなんて」、「鍋屋工業(当時の社名)はもうダメだ」とまで言われたものです。

根底には社員の独創性を育もうという想いがあり、篠田桃紅さんの絵画をオフィスや会議室にも飾っています。社員同士のコミュニケーションが生まれるきっかけにもなりますし、本物に触れるうちに感性が磨かれると考えています。

聞き手：戦国時代の創業ということで、社長ご自身は歴史へのプレッシャーもあるのでしょうか。

岡本社長：1560年の創業からは460年、1940年の設立からは80年となります。もともと先祖は鋳物技術を活かして鍋等を製造販売していたのですが、その後は鋳物の伝統技術を大切にしながらも、時代の移り変わりやお客様のニーズを先取りする形で商品が移り変わってきました。社名の「バイテック」は、2つの技術という意味で、伝統的な鋳物の技術と、先鋭的な技術のことを表します。革新は常にしていかななくてはいけないもので、その積み重ね

が今につながっていると思っています。

ちなみに社名については、「株式会社」は欧米的な考えで「会社は株主のものだ」というイメージですが、「会社」は「亀山社中」のような共同体のイメージです。そのため、あえて「鍋屋バイテック会社」としています。

■ 多品種少量生産で市場を開拓

聞き手：時代の少し先を見据えての開発といっても、それができる社員は簡単には育たないように思います。

岡本社長：一朝一夕には出てこないですね。そのため、どこに軸足を置くのかを常に考えています。

鋳物の業界というのは、99%が下請け仕事で、さらにロットが多いために部品1個いくらではなく、キロ売りとも呼ばれる昔ながらの販売方法が続いています。そこから脱却するべく、設計開発や生産技術の力を高め、標準品をつくることにこだわってきました。うちが市場を見つけて切り拓けたからということもありますが、大量生産をせず、ニッチな世界を狙って、多品種少量生産を貫いてきたことが大きいと思います。

欧米では、滑車のような部品であるプーリーは石油や鉄鉱石の掘削用の大型機械に何十個と使われるため、市場もそれだけ大きいのですが、天然資源が少ない日本では大きな機械は生まれませんでした。小さな産業用機械に使われるプーリーは機械1台に2個とか4個とかいった程度です。ですから、種類によっては1年に1個しか受注しない部品もあります。



【写真左】
自社ブランドとして手掛ける機械部品
【写真右】
優れたデザインが評価され、ミニチュアカップリングを始め多くの製品が「グッド・インダストリアル・デザイン賞」を受賞しています。

そんな小さな受注も可能にしているのが、加工機械自体の自社製作です。800台あるうちの70%が自社開発のもので、メンテナンスも自分たちで行うため、コストが抑えられています。他社の古い機械を譲り受けてレトロフィットして加工に活用することもありますね。

聞き手: 例えばねじというと小さな部品というイメージですが、使用される機械によっても幅が広そうですね。

岡本社長: 当社が特殊ねじを手がけるようになったのは2000年ですが、それまでもお客様から「こんなねじは作れないか」といった声をいただいていた。真空や薬品、高温に耐えられるものや、光を反射しないものなど、とにかくいろいろな要望がありました。

ちなみに日本では良い商品づくりのために2、3ヵ月かけるようなこともありますが、中国だと理想の2割程度の出来でも良いからとにかく出してほしいと言われるなど、スピード感が大きく異なります。場面や要望に応じて対応する必要があります。

■ 自社ブランドをグローバル化するために

聞き手: 求める人材についてはいかがでしょうか。

岡本社長: 採用の最終面接には私も同席しますが、必ず「中国やアメリカには行けますか」と聞くようにしています。「はい、喜んで」という方しか採用していません。グローバル化に対応するためにも、市場やお客様をきちんと見られる人が良いと思っています。

聞き手: 社員の皆さんは会社への満足度も高いのではないかと思います。いかがでしょうか。

岡本社長: そうですね。ですがまだ改善の余地があると思っています。今は経営戦略の策定のために、それぞれで案を出してもらっています。さらに美濃工園、アメリカ、中国の各拠点からも意見を出してもらい、7月末に発表したと考えています。

聞き手: 今後の展開についても教えてください。

岡本社長: グローバル化にあたり、自社ブランドとして何を作っていくのが大切です。今以上に生産技術や設計開発、マーケティングの各分野で自分たちの技術を高めていくことを一番に考えています。これまでは機械メーカーが主要なお客様であったのが、日本ではメカトロニクスやIoTの流れから、機械ユーザーの方に使っていただく商品へとシフトしつつあります。そのため、新しい業界・市場への開拓を進めていくことになります。

中国では第二工場を新しく建てましたので、現地でも開発ができるよう、生産技術も含めて力を高めていく必要性を感じています。

聞き手: 最後に、休日の過ごし方はいかがですか。

岡本社長: 土日が休日ですが、海外出張の際には日曜日に出発したり、ゴルフの予定も入りますので、あまり休日という感じもしませんね。2、3ヵ月に1回は土曜日の午後美術館で演奏会がありますので、その後は演奏者の方とお食事をしたりもします。

今年は80周年ということもあり、社員とその家族のためのファミリーコンサートを5月に計画しましたが、残念ながら中止となってしまいました。3年に1回の海外への社員旅行も中止、記念パーティーも延期で、本当に残念です。来年は状況が良くなっていると良いですね。

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
関信用金庫

総務部 部長 **中村 昭仁 氏**

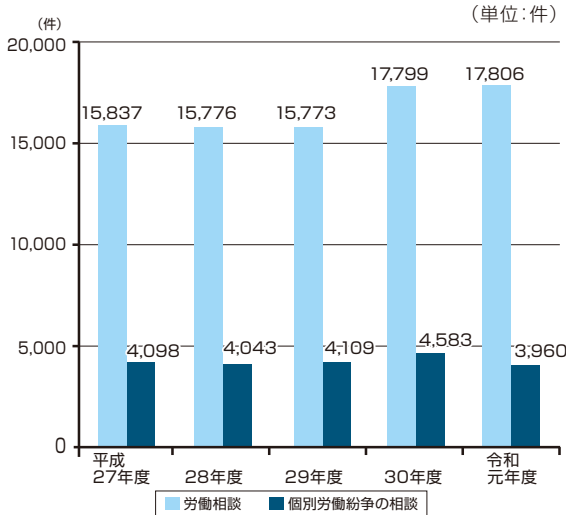
【令和元年度 岐阜労働局における各種の相談状況】

個別労働紛争の発生状況

令和元年度の総合労働相談件数は17,806件(前年度比7件増)、そのうち、個別労働紛争相談件数は3,960件(同623件減)となった。

個別労働紛争における相談内容は「いじめ・嫌がらせ(1,450件)」がトップ、次いで「退職勧奨・雇止・内定取消・自己都合退職(972件)」、「解雇(479件)」となった。

労働相談件数の推移



※個別労働紛争の相談件数は内数。

個別労働紛争相談内容

	令和元年度	平成30年度	前年度比
いじめ・嫌がらせ	1,450	1,554	-104
退職勧奨・雇止・内定取消・自己都合退職	972	1,457	-485
解雇	479	530	-51
労働条件引下げ	402	469	-67
出向・配転・昇給昇格・懲戒	301	268	+33
その他	1,441	1,524	-83

※内容毎に複数件数計上のため、合計と一致しない。

男女雇用機会均等法に係る相談状況

令和元年度に岐阜労働局に寄せられた相談件数は397件。相談内容の内訳は右表の通りで、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が140件で最も多く、次いで「セクシャルハラスメント」が131件、「妊娠・出産等ハラスメント」が51件となっている。

資料出所:岐阜労働局からの情報提供

相談内容の内訳

(単位:件)	件数	
	件数	構成比
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	140	35.3%
セクシャルハラスメント	131	33.0%
妊娠・出産等ハラスメント	51	12.8%
母性健康管理	43	10.8%
性差別	22	5.5%
その他	10	2.5%
合計	397	100.0%

※構成比は四捨五入のため、合計値と一致しない。

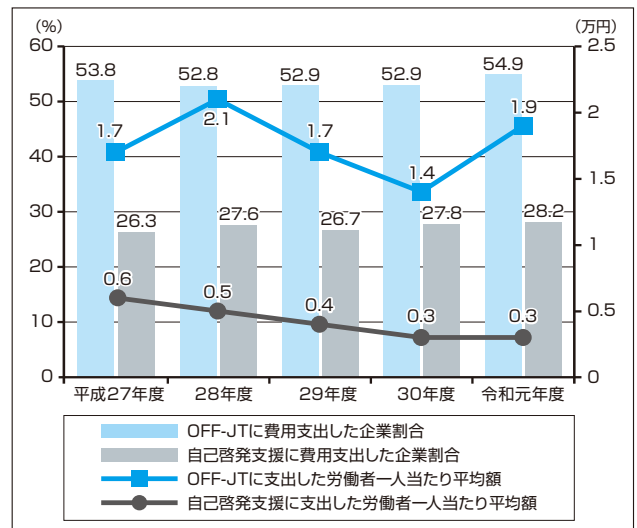
【教育訓練費用の支出状況】

厚生労働省の調査によると、OFF-JT費用や自己啓発支援費用といった教育訓練費用を支出した企業は57.5%(前回56.1%)。その内訳と労働者一人当たりの平均額は右グラフの通り。

事業所調査では、OFF-JTを正社員に対して実施した事業所は75.1%で、正社員以外に対して実施した事業所は39.5%だった。

一方、個人調査ではOFF-JTを受講した労働者は35.3%。OFF-JTの受講率は正社員が正社員以外より高く、男性が女性よりも高かった。また、自己啓発を実施した労働者は29.8%だった。

教育訓練費用に支出した企業割合と労働者一人当たりの平均額の推移



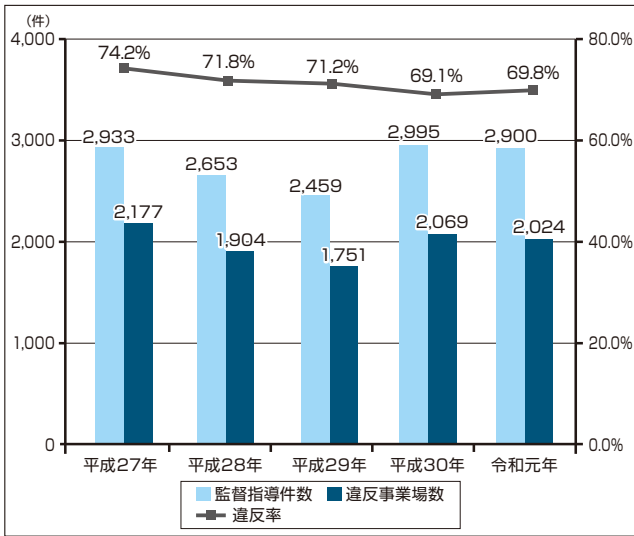
資料出所:厚生労働省「令和元年度『能力開発基本調査』の結果を公表します」

【岐阜県内の監督指導状況 令和元年の送検は21件】

岐阜労働局は、県内7つの労働基準監督署が実施した監督指導と司法事件の結果を取りまとめた。

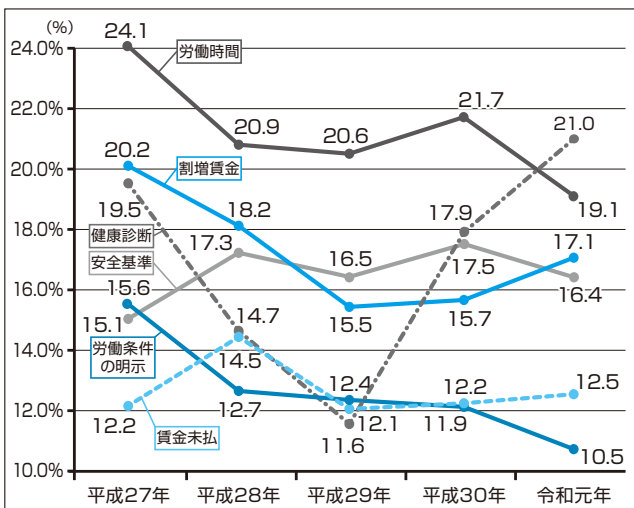
令和元年は県内2,900事業場に対して監督指導を実施し、このうち2,024事業場(69.8%=違反率)で法令違反を確認。違反率はおおむね70%前後で推移しており、高止まりの状況となっている。

■ 過去5カ年の監督指導結果



違反事項別の違反率では、健康診断(21.0%)が最も高く、次いで労働時間(19.1%)で、その他はグラフの通りとなっている。

■ 過去5カ年の主要違反事項の推移



主な業種別の違反率では、運輸交通業(77.9%)が最高。次いで保健衛生業(77.1%)、製造業(74.7%)。

また、法違反の内容が重大または悪質な事案21件については検察庁に送検。主な法違反は、賃金不払7件、労働時間超過と墜落防止措置義務不履行がそれぞれ4件、労災かくしが3件等となっている。

資料出所：岐阜労働局「労働条件等の監督指導結果(令和元年)を公表」

労働行政レーダー ヘッドライン

2019年の熱中症による死傷者の状況は

職場での熱中症による死傷者(死亡・休業4日以上)は、前年より減少したものの829人と多く、うち死亡者は25人だった。死亡災害には、防護服や着ぐるみなど、通気性の悪い衣服を着用していた事例も含まれている。

資料出所：厚生労働省「2019年『職場における熱中症による死傷災害の発生状況』(確定値)を公表します」

雇用調整助成金の助成額が引き上げに

新型コロナウイルス感染症の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律が成立。雇用助成金が更なる拡充となった。

助成額 1日8,330円が上限 ⇒ 1日15,000円が上限

資料出所：厚生労働省「雇用調整助成金の助成額の上限額を引き上げます」

性的マイノリティに関する取組事例集を公開

厚生労働省では、誰もが働きやすい職場環境を整備するための施策の一環として、性的指向・性自認に関する企業の実際の取組事例等を調査し、紹介する事例集を作成した。詳細は厚生労働省のホームページで閲覧できる。

資料出所：厚生労働省「『多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～』を作成しました」

「令和元年版 ものづくり白書」まとまる

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。今回は特に不確実性の高まる世界における我が国製造業の現状と課題について分析しており、その対応には製造業の企業変革力(ダイナミック・ケイパビリティ)を高める必要があるとしている。経済産業省のホームページで閲覧できるほか、書店でも購入できる。

資料出所：経済産業省「2020年版ものづくり白書『概要』」

<高校の求人に関するお知らせ>

令和3年3月新規高等学校卒業者の就職に係る 採用選考開始期日等の変更について

厚生労働省等の検討会議の決定により下記の通り変更となりましたので、お知らせします。

内容	変更前	変更後
企業による学校への求人申込及び学校訪問開始	7月1日	※変更なし
学校から企業への生徒の応募書類提出開始	9月5日	10月5日
企業による選考開始及び採用内定開始	9月16日	10月16日