

少子化の時代に「自動化」の提案で社会に貢献

～電気分野を出発点として、メカトロニクス、IoT、ロボットSier事業展開～



日晃オートメ 株式会社

代表取締役社長

沖原 由洋氏

- 住 所：各務原市上戸町 7-1-22
- T E L：058-383-3737
- U R L：http://nikko-fa.co.jp/
- 事業内容：産業機械・メカトロニクス設計・製作、電機制御システム設計・製作、コンピュータによる管理システム設計・製作・デバック、ロボットシステムインテグレート・エンドエフェクタ等開発、設計、製作・教示・据付
- 従業員数：75人

■ 電気事業からスタート 客先ニーズに応じて業態も変遷

聞き手：まずは御社の歴史について教えてください。

沖原社長：創業者は花田 伸（現会長）で、1964年に花田電機工業所として出発しました。今の社名になったのは1970年です。元の社名通り、生産に関わる機械設備の電機制御装置を製作する仕事からはじまり、お客様のニーズから養鶏管理システムを手掛けたり、他の機械関係の自動制御関係や自動車部品製造に関わるお客様も徐々に増え、最近はIoT、ロボット関連に拡大しご用命頂いております。

聞き手：養鶏関係というと、どのような開発をされていたのでしょうか。

沖原社長：まだ養鶏管理がシステムとして構築されていない頃、「水は絶やしてはいけない」という課題に水の検知センサーを開発し、あるいは「卵をどう扱うのか」という問題に対しては、卵を割らないよう自動計測する方法を開発するなど、ユーザーのいろいろな困りごとに必要とする機能を付加し、今のPCに近い製品まで手掛けた実績があると聞いています。

機械関係に進出したのは20数年前からで、会長が有志のメンバーに声をかけて会社に迎え入れ事業がスタートしました。その後は、従来の電気、機械関係だけでなく、ITシステム関係のメンバーを迎え、ユーザーのご要望の声の高まりを転機に拡大していますね。

■ 生産現場の“困った”に 持ち前の技術力でベストな提案を

聞き手：幅広い事業内容の中でも、今はどのような部分が主となっているのでしょうか。

沖原社長：自動車部品の生産ラインの中でも、主に組み立てや検査に関わるような工程が多いですね。自動車が電動化に向かう中でも必要な安全機能部品やその他電機部品等を生産される企業様に、その生産を支援する装置をお客様と一体となって作っています。

またロボット関連について、2003年頃より岐阜大学様と共同で、GIFUハンドの開発を手がけて以来、ロボットをテーマに本体の社内開発試作や、ロボット組込装置一式でご提案ご提供しています。

聞き手：お客様ニーズを具現化するのは大変そうですね。

沖原社長：まず弊社営業担当よりお客様が実際にどのような作業工程でものづくりされているか現状把握させて頂き、サイズ、コスト、めざす省人化レベルなどご要件定義を行います。以降、弊社にて技術者が設備仕様構想の知恵を出し合いながら数パターンお薦めしたいご提案を詳細設計前までの仕様打合わせを進めていきます。以降、自動化に係る概算を営業がお見積りし、お客様とすり合わせご判断いただく流れとなります。



【写真左】
製品検査選別自
動化システム

【写真右】
実用化技術賞と
FAロボットSler
協会会員証

■ 社内にも設備を構築して ロボットのプロを育成

聞き手: お客様のニーズに応えるための技術力の養成については、何か会社として実施されているのでしょうか。

沖原社長: 基本オーダーメイドで装置等製作しお客様のもとへ納品しますので、社内で勉強するための装置等現物は社内に残りません。そういった中、経済産業省様展開のロボットシステムインテグレーター（Sler）育成補助事業の申請採択を受けて、若手育成環境を社内に構築しました。当システム設備に組込んだ制御装置、ロボット、視覚装置、各種表示計機、操作装置などシステムインテグレートの基礎を学ぶために有効活用させていただいております。後輩への技術伝承が行いやすい工夫を今後も行っていきたいと取り組んでいます。

聞き手: ホームページを拝見すると、経営理念には「自動化を通じ、社員の幸せと社会に貢献する」とあります。

沖原社長: 弊社社員には“ものづくりが好き”という共通点があると思います。またお客様のものづくりを“黒子”としてご支援し、お喜びの声を頂けることをやりがいと、一緒に取り組んでいきたいと思っています。

経営指針「時代に即応する」、「変化に対応する」、「3つ以上の『泉』があること」を挙げ、日進月歩で進化していく機器を活用して装置を構築するため、日々技術者はスキルのブラッシュアップを追われるように行っています。その点で多くのご用命頂けると皆自負しております。事業分野も1つに絞ることなく、リスクヘッジも考えながら、今後の社会の変化にどう貢献するかを考えて取り組んでいます。

聞き手: そうして社員の方は「戦うエンジニア集団」として育っていくわけですね。

沖原社長: お客様のニーズに、いかにご提案・実現できるかが私たちの仕事の醍醐味です。開発製作途中で思い通りに進まないときは、どうすればうまくいくかとことんメンバーで知恵を出し合います。これはご満足頂くための戦いです。今は世界的にもコスト競争が大変厳しい状況です。持ち前の技術力に満足することなく、どこまで挑戦し具現化できるか、QCDバランスを考え、もの作りを通じて戦っていきたいです。

聞き手: 今後の展開についてはいかがでしょうか。

沖原社長: ロボット産業革命を掲げる国内動向の中で、ロボットSlerの協会・地域連携会活動がさかんになってきました。この活動を通じ、得意・不得意分野を連携体でカバーし、個社規模を超えた大きな仕事も連携受注できるよう構えていきたいと考えています。

また今後、少子高齢化で働き手減少が進行し、カーボンニュートラル、SDGs、震災等BCPサプライチェーン対策などにも対応していく中、弊社事業が寄与できる分野は多岐にわたると考えます。継続的に必要だと思われる分野に優先度を上げて注力していきたいですね。

聞き手: ちなみに、ホームページでは社内で行われるレクリエーション企画についても紹介されています。

沖原社長: 親睦委員会を中心に年1回の新入社員歓迎慰安旅行と年2回のレク等企画運営を行ってもらっています。昨年5月、弊社も50周年を迎え、行事で北海道旅行を企画しておりましたが、新型コロナ禍、社外活動自粛で見送りとなりました。毎年、社員皆楽しみにしていますので、終息後再開したいと考えています。

聞き手: 最後になりましたが、ご自身の休日の過ごし方やご趣味についても教えてください。

沖原社長: 会長・専務のお誘いもあり、ゴルフに取組んでいます。各務原工業団地有志の皆様からもお声かけもあり、腕はまだまだですが、enjoyしています。他には、現在はコロナ禍要注意の状況下、子も手離れしつつありますが、家族でボウリングを楽しんだり、合気道の稽古を親子一緒にお願ひしたりしています。今後も健康な体づくりも考え、続け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

事務局長 **長谷部 基司**

【岐阜県の人口動態 令和2年も自然減少+転出超過】

県統計課によると、令和元年10月1日から令和2年9月30日までの人口動態は、自然動態（出生-死亡）が10,028人の減少、社会動態（転入者数-転出者数）は4,761人の転出超過で、合わせて14,789人の減少となった。

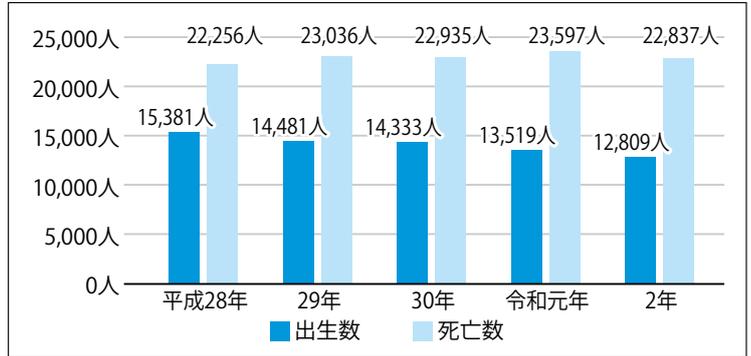
出生数では、1年間の出生数は1万2,809人で前年に比べて710人減少。死亡数は2万2,837人で、前年比760人減少となっている。

また、1年間の転入者数は6万8,051人（うち県外からは3万8,096人）、転出者数は7万2,812人（うち県外へは4万2,857人）。平成17年以降16年連続で転出超過となっている。

このうち、県外との転入・転出者数を日本人・外国人別に見ると、日本人は転入2万6,839人、転出3万1,898人で5,059人の転出超過。一方、外国人は転入1万1,257人、転出1万959人で298人の転入超過となっている。

なお、移動理由別の転入・転出の状況（抜粋）は右表の通りとなっている。

■ 出生数と死亡数の推移（抜粋）



■ 移動理由別転入・転出者数（抜粋）

	転入		転出	
		うち県外		うち県外
職業上	21,208人	14,020人	25,823人	18,635人
住宅事情	8,922人	2,345人	7,909人	1,332人
結婚・離婚・縁組	8,308人	2,653人	9,526人	3,871人
生活環境の利便性	7,996人	3,649人	7,244人	2,897人
学業上	1,715人	1,157人	2,459人	1,901人

資料出所：岐阜県環境生活部統計課「令和2年岐阜県人口動態統計調査結果」

【岐阜県内における死傷労働災害 令和2年は2,150人】

岐阜労働局は2020年（令和2年）における死傷災害発生状況を公表した。全体の発生数は前年度に比べ79人増（死亡者数は11人で1人増）。業種別では商業等の事業（937人／構成比43.6%）、製造業（700人／同32.6%）が多くなっている。

■ 署別 死傷災害発生状況

※（）内はその内の死亡者数

署別	令和2年	令和元年	対前年比増減
岐阜	749人 (2人)	723人 (7人)	+26人 (-5人)
大垣	392人 (3人)	360人 (1人)	+32人 (+2人)
高山	142人 (2人)	164人 (0人)	-22人 (+2人)
多治見	394人 (2人)	345人 (1人)	+49人 (+1人)
関	268人 (0人)	268人 (0人)	0人 (0人)
恵那	142人 (1人)	144人 (1人)	-2人 (0人)
岐阜八幡	63人 (1人)	67人 (0人)	-4人 (+1人)
合計	2,150人 (11人)	2,071人 (10人)	+79人 (+1人)

■ 業種別 死傷災害発生状況

※（）内はその内の死亡者数

業種	令和2年	令和元年	対前年比増減率
製造業	700人 (2人)	703人 (2人)	-3人 (0人)
鉱業	6人 (0人)	6人 (0人)	0人 (0人)
建設業	249人 (4人)	249人 (1人)	0人 (+3人)
運送業	185人 (0人)	227人 (2人)	-42人 (-2人)
農林・畜産・水産業	73人 (1人)	90人 (1人)	-17人 (0人)
商業等の事業	937人 (4人)	796人 (4人)	+141人 (0人)
全産業	2,150人 (11人)	2,071人 (10人)	+79人 (+1人)

資料出所：岐阜労働局「令和2年の死傷災害発生状況（令和3年3月末集計）」

【中途採用者の採用時賃金の状況】

岐阜労働局は令和2年4月から9月までの6ヵ月に集計した中途採用者の採用時賃金について公表。年齢別に見たデータは下記の通り。

■ 中途採用者の年齢別採用時賃金(職業計)

年齢	男性	女性
19歳以下	188,000円	169,000円
20～24歳	210,000円	187,000円
25～29歳	238,000円	201,000円
30～34歳	257,000円	198,000円
35～39歳	268,000円	194,000円
40～44歳	278,000円	195,000円
45～49歳	280,000円	203,000円
50～54歳	291,000円	200,000円
55～59歳	285,000円	204,000円
60歳以上	222,000円	178,000円

資料出所：岐阜労働局「中途採用者採用時賃金情報」

【岐阜県における3月末の就職内定率 大学97.0%、短大96.9%、高校99.9%】

岐阜労働局は令和3年3月に県内大学・短大を卒業した学生について、3月末時点での就職内定状況を発表。詳細は下記の通り。

■ 新規大学・短大卒業者の就職内定状況(3月末現在)

	大学	前年 同期比	短大	前年 同期比
卒業生数	4,041人	+3.1%	1,497人	+0.3%
就職希望者数	3,048人	+1.2%	1,308人	+0.9%
就職内定者数	2,958人	+0.4%	1,267人	+5.2%
就職内定率	97.0%	-0.8ポイント	96.9%	+4.0ポイント

同じく、令和3年3月に高校を卒業した生徒についても就職内定状況等を発表。求人倍率は昨年度より低下しているものの、5年連続で2倍台を維持している。

■ 新規高卒者の就職内定状況(3月末現在)

	令和2年度	令和元年度	前年同期比
求人数	8,886人	11,256人	-21.1%
求職者数	3,803人	4,072人	-6.6%
求人倍率	2.34倍	2.76倍	-0.42ポイント
就職内定者数	3,798人	4,067人	-6.6%
就職内定率	99.9%	99.9%	±0ポイント

資料出所：岐阜労働局「令和3年3月『大学等卒業生』の就職内定状況等(3月末現在)」
「令和3年3月『高校卒業生』の就職内定状況等(3月末現在)」

労働行政リーダー ヘッドライン

2021年版「中小企業白書」「小規模企業白書」

2021年版のテーマは「危機を乗り越え、再び確かな成長軌道へ」。第1部では、新型コロナウイルス感染症が中小企業・小規模事業者に与えた影響について、経営環境と事業活動の両面から、業種ごとの違いにも着目しながら分析。第2部では、危機を乗り越えるために重要となる取り組みとして、事業環境の変化を踏まえた事業の見直し、デジタル化、事業承継・M&Aに関する取り組み等について、豊富な事例を交えながら調査・分析を行っている。

資料出所：中小企業庁「2021年版中小企業白書・小規模企業白書 概要」

<岐阜県労働雇用課からのお知らせ>

岐阜県障がい者総合就労支援センターのご案内

県では、障がい者の一般就労を総合的に支援するため、昨年4月にぎふ清流福祉エリア内に「岐阜県障がい者総合就労支援センター」を開所しました。

障がい者の個々の特性に応じて、「就労支援」、「職業訓練」、「職業紹介」、「定着支援」までをワンストップで支援しています。

また、障がい者を雇用したい企業に向けて、障がい者向けの仕事の切り出し、雇用に関する助言、就労相談会(ジョブミーティング)やトップセミナーを実施しています。ぜひご活用ください。

詳細はこちらをご覧ください。

<https://www.pref.gifu.lg.jp/soshiki/23114/>

■お問合せ

岐阜県商工労働部労働雇用課 TEL 058-272-8412

<岐阜労働局からのお知らせ>

6月は「外国人労働者問題啓発月間」です ～外国人雇用はルールを守って適正に～

外国人(特別永住者等を除く)の雇入れ及び離職の際、その氏名、在留資格等をハローワークへ届け出てください。

外国人労働者の適正な雇用の推進及び不法就労の防止を図ることについて、事業主をはじめ皆様のご理解とご協力をお願いします。

【お問合せ】

岐阜労働局 職業対策課 TEL 058-245-1314
または最寄りのハローワーク

採用面接で問いかけるべきこととは

(一社)岐阜県経営者協会 中小企業診断士・特定社会保険労務士 吉村 庸輔氏



求人活動では、新規学卒にせよ中途採用にせよ、組織の中で、長期に力を発揮してくれる社員を迎え入れたいというのが会社の思いだと思います。

一方、求職者の志望動機は、やりがいのある仕事や社会への貢献を考えている人から、十分な収入による安定した生活、仕事より私生活の充実を求めるなど、ライフステージや趣味、価値感も様々だろうと思います。

採用面接の場面で、求職者に「どうして当社の求人に応募したのですか?」と尋ねれば、「これは私が考えていたやりがいのある仕事で、貴社のチームの一員として働けることは貴重な経験になると考えています。」といった答えが返ってくると思います。

「ほかの人と一緒に働くことはどうですか?」と尋ねれば、「はい、ほかの人と一緒に働くことは問題ありません。学生時代も部活動で、社会に出て、多くの人と関わってきましたから」といった答えが聞かれるでしょう。

本音は、「率直に言えば、給料は悪くないし、ほかの選択肢もなく、休日も十分ありそうなので、悪くないと思った。」であり、「一緒に働けると言っても、相手によります。中にどうしても耐え難い人がいれば避けたいし、できれば自分と気が合う人たちと働けるようにしてほしいです。」であることは、表情を見れば何となく分かって、履歴書から見て、出来れば採用したいと思うような人の場合、そこから踏み込んで、「本当のところはどうですか?」と聞けない現実があるのではないのでしょうか?

もちろん求職者の側も、採用されたいという希望があれば、なおさら、本音をありのままにさらけ出そうとすることはしないはずですが。

こんな時、どんな問いかけを皆さんはしていますか?本音を探ろうと問いかけ続けることはせず、率直に、会社がしてほしいことを伝えようとしているのではないかと思います。これは、労働契約の原理・原則から考えれば当然のことです。労働者は使われて働き報酬を支払われる人なわけですから、会社は雇い入れ後、あなたをどのように使うつもりか、採用面接の段階から程度の差はあれ、メッセージとして相手に伝わるように問いかけておくことは大切なことだと思います。

この際、注意しておきたいのは、採用後、最初に配属する予定の職場のニーズや雰囲気に沿った行動がとれるかどうかです。中途採用の場合は、現場から人員補充の要望があり、それに基づいて募集するのだと思いますが、業務内容とそれに必要な資格などの要件に加えて、その職場の雰囲気

や人間関係、年齢構成などを採用担当者が理解しておくことも大切です。

特に、中間管理者になることを期待している人材の場合は、「これまで、リーダーシップを発揮した際の経験を教えてください」と問いかけることもあると思いますが、その経験をした際の社員の年齢構成や、意見の異なる人との関わりの中で感じた葛藤など、問題に直面した際にどう対応してきたかを知るとともに、新しい人間関係の中で起きる問題に対して、どのような意識をもっているかを確認しておくことも大切だと思います。

また、中高年のベテラン社員を採用する際は、「その能力を社内で活かし会社を変えてほしい。」と伝えるケースを聞きますが、この場合、本人がしたいように社内で振舞ってよいわけでないことを、伝えておくことも忘れてはいけません。実際のところ、意欲のある人材ほど、社内の反応が悪い場合に、力が入りすぎて組織の中でひずみが生じたり、会社を批判するケースも見られます。指揮命令系統を明確にし、誰の判断を仰ぎながら、業務を進めることになるかも、採用面接の段階で、ある程度イメージを持ってもらえるようにしたいところです。

さらに「5年後は、どうなっていたいですか?」と尋ねることもあると思います。本音は「収入を増やして家を持ちたい、車を買って替えたい」のかもしれませんが、答えは「社内で成長し、業績に貢献したいです。」が多いのではないかと思います。「これからどんな変化が起きるか分かりませんが、あなたは会社の中でどう行動しようと思いますか?」と尋ねることで、これから起きるであろう変化に会社と一緒に考え行動してほしいというメッセージを伝えることも出来ると思います。

まとめ

以上から、採用面接時に確認しておきたいこととして以下の3点が上げられます。

- ・ 会社がしてほしいことを率直に伝え、それに対し本人はどう向き合おうとしているか
- ・ 他人に対する不満はどのように解消しているか(あるいは、解決してきたか)
- ・ 5年後にどうなっていたいか、変化に対してどう向き合おうつもりか

「初心忘るべからず」と言いますが、採用面接の時点で聞き取った事項を、採用決定時、入社後に本人と振り返り、その後の人事管理の前提としておくことを、提案したいと思います。