

精密プレス加工の技術を礎に、新素材や難素材に挑戦

～ 精度の高い打ち抜きやメッキ加工等 匠の技で次世代のモノづくりを支える～



日電精密工業 株式会社

代表取締役社長

吉田 圭二氏

- 住所：大垣市三塚町336-1
- TEL：0584-81-6321(代)
- URL：<https://www.nsk-cp.co.jp/>
- 事業内容：リードフレーム、精密プレス部品、電気部品用成形品の製造／プレス用精密金型、金型部品の製造／自動化装置、装置用金型、機械装置の設計、製造、販売
- 従業員数：241人(2025年11月現在)

■ 精密プレス部品の設計・製造に加え 精密金型や自動化装置までも一貫生産

聞き手：まずは事業内容についてお聞かせください。

吉田社長：精密プレス加工で金属部品の製造を行っています。プレス加工の精度の高さだけでなく、熱処理やメッキ処理もできるのが大きな強みだと考えています。さらに、プレスで使用する精密金型の設計・製造、プレス機械の周辺装置も自社で一貫生産しています。この装置製造の技術を活かして、半導体製造工程の生産効率を高める自動化装置の設計・製造も手掛けています。

精密プレス部品については、主に半導体部品のリードフレームやリレー、キャパシタなどの電気部品の一部を製造しており、お客様からの非常に高い品質要件にお応えしています。そのコアとなる技術がプレス用精密金型の設計・製造だと言えますね。

聞き手：超微細な加工が可能だということなんですね。ホームページには「ismart^{アイスマート}」という言葉も登場します。

吉田社長：主にOSAT^{オーサット}(Outsourced Semiconductor Assembly and Test=半導体組立・検査受託企業)、つまり半導体製造の中でも後工程を担当するメーカー向けに、いろいろな工程を組み合わせるオーダーメイドで装置を作るサービスです。このismartを担当している部署では他にも様々な自動化装置を展開しつつありますので、今後もそこは拡大していきたいところです。

■ 家電の進化やPCの需要拡大に伴い 電子部品関連事業が大きく発展

聞き手：御社は1949年(昭和24年)創業ということですが、歴史や転換期についてはいかがでしょうか。

吉田社長：この大垣市で、私の祖父・吉田 正明が通信装置用の金型を受注したことから会社が始まりました。高度経済成長期のエレクトロニクスの発展とともに、家庭用電気製品の需要が拡大したことから、当社では半導体部分のリードフレームの量産を開始し、今の事業の柱ともなる電子部品製造の基盤を築いてきました。

昭和30年代には早川電機工業(株)(現:SHARP(株))の、当日とても高価だった「電子式卓上計算機」に当社のリードフレームが初めて採用されました。そのあたりが当社の基礎になっていますね。

その後は家電のさらなる普及やPC産業の台頭に伴い、当社でもテレビやエアコン、ゲーム機器、PCメモリなど幅広い電子部品を手掛けるようになりました。2000年代の初め頃には、世界で初めて、板厚よりも狭いピッチでのリードフレームの製品化にも成功しました。

■ 従業員の「面白い」を大切にしたい

聞き手：金型の事業というのは、やはり設計も製造も、蓄積されたノウハウが必要とされるのでしょうか。

吉田社長：当社はプレスの中でも「打ち抜き」が得意なの



【写真左】
二酸化ゲルマニウムを使用
した次世代半導体事業の製
造現場

【写真右】
当社の安八工場(安八郡安
八町牧4660)の外観図

ですが、おっしゃる通り精度の高い金型が必要で、その金型の機能部となる上型のパンチ、下型のダイもそれぞれ^{ミクロン}単位の精度が要求されます。さらに1回だけ打ち抜ければ良いわけでもなく、例えば「100万ショットまで品質を保証できるのか」といったレベルが必要とされます。今の大きな課題はその技術伝承ですね。

お客様からの要望は、時には加工が難しいものもありますので、そんな時は「このように変更できませんか」とご提案することもあります。お客様の業務をしっかり理解していなければできないことですから、しっかりコミュニケーションを取ることも大切にしています。

社是は祖父の代からの「一步前進」、経営理念は「いきいき人で魅力ある会社づくり」です。従業員の皆さんが仕事を面白いと思ってくれることが会社にとっても良いことで、皆さんにとっても良いことだと思いますので、どうすると良いのかを日々考えていますね。人材採用については本当に難しい時代ですので、インスタグラムなどで積極的に情報を発信するようにしています。

■ 次世代半導体、次世代モーターコアへの挑戦

聞き手: では、今後への展望はいかがでしょうか。

吉田社長: これまでの技術と製造能力に依拠して、3つの新事業を立ち上げています。一つ目は、次世代化合物半導体のウエハー製造事業です。現在、パワー半導体の主流はシリコン(Si)で、そこに炭化ケイ素(SiC)が代わり始め、さらに充電器などには窒化ガリウム(^{ギャン}GaN)がよく使われるようになりました。さらにその次の素材として注目を集めているのが「二酸化ゲルマニウム(^{ゲルマオーツー}GeO₂)」です。低損失化、小型化、高耐圧化が可能で、産業の効率化と環境負荷の軽減を両立する革新的な素材です。実用化に向けて、立命館大学発のベンチャー企業Patentix(株)と資本提携を行い、ウエハーの製造装置及び部品の設計・開発、またGeO₂の製膜まで当社で手掛けるプロジェクトを進めています。ちょうど、神戸工場では有償サンプルを製造し始めたところですよ。

2つ目は、アモルファスモーターコアの開発です。多くのモーターメーカーでは、電磁鋼板を使用したものを手掛けていますが、素材はそれと同じ鉄(Fe)ながら、急冷することで原子が不規則な配列になった「アモルファス固体」を使います。従来の素材よりも省エネ性能やモーター寿命が

格段に上がるのですが、^{ミクロン}25 μ という、とても薄くて硬い素材のため、プレスの打ち抜きや、1,000枚ほどを重ねて積層にすることなどが難しく、これまでほとんど量産化ができていませんでした。そこに目途がつかましたので、これからどんどん量産化していきたいと考えています。これはまさに、当社の装置を作る能力があったからこそだと思っています。

さらに3つ目は「部分銅粗化鍍金処理=^{パーブ}PARP」の開発です。半導体は通常、金属のリードフレームの上にチップを載せて、樹脂でモールド、つまり封をします。ですが半導体は使ううちに熱を持ちますので、熱膨張係数の差で、金属と樹脂の剥離が起きてしまうことがあります。そこで当社では銅のリードフレームの表面の一部に粗化メッキ、つまりあえて微細なコブを無数に付ける処理を行い、チップとの間に隙間を作ることで、樹脂の剥離を防ぐ方法を開発しました。既に国内の大手メーカーからも試作や量産化のご依頼をいただいています。

また、2027年には池田町にて新工場の完成も予定しています。今は本社工場と安八、神戸、そして関連会社である日電精工(株)の4拠点がありますが、工程の一層の効率化を図るべく再編を行っているところです。

聞き手: 新素材への挑戦というのはお聞きするだけでもワクワクします。最後になりましたが、社長さんの休日の過ごし方についてもぜひ教えてください。

吉田社長: 仕事では会議やデスクワークが多いですから、休日は身体を動かすことを中心に考えています。毎週1回テニスをしていますし、月に1回程度はゴルフのラウンドに行ったりもしています。会社とは違うコミュニティで、いろいろな話ができるのも楽しみです。

それから、実家の母が料理が得意でして。毎週、実家で会社の飲み会をしています。1回に十数人ずつ招待しているのですが、料理の写真をたくさん撮ってくれたり、普段は言えないことを話してくれたり、結構楽しんでもらっています。

聞き手: それは従業員の皆さんも楽しみでしょうね。今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

イビデン(株)

経営企画本部 総務部
総務グループ マネージャー

加藤 泰文

経協ニュース

監督士フォローアップ研修を開催

2025年5月から7月にかけて開催した「岐阜県監督士養成講座」の修了者を対象に開催し、当日は14社(30名)にご参加いただきました。

講師にはoffice Ichihara 市原 由香子氏をお招きし、①リーダーとしての役割 ②働きやすい職場づくり ③人財マネジメントのコツの3点を学びました。方向性を示し人を活かすリーダーシップ、心理的安全性や公平感を重視した職場環境づくり、個々の強みを引き出し成長を支援する関わり方について理解を深め、実践につなげる内容でした。



2025年度広報部会を開催

2月6日(金)グランヴェール岐山にて開催し、8名の委員にご出席いただきました。

事務局より2025年度の活動実績を報告した後、2026年度の活動計画について審議を行いました。

会議では、機関誌「人と経営」の隔月発行への移行や、メールマガジンの新規配信、さらに協会の内外に向けた広報活動の強化などについて、委員の皆様より貴重なご意見をいただきました。



連合岐阜との意見交換会を開催

2月10日(火)グランヴェール岐山において、日本労働組合総連合会岐阜県連合会(連合岐阜)と、春季労使交渉・労使協議に向けた意見交換会を開催しました。

連合岐阜より、「2026春季生活闘争に関する要請書」が当協会に手渡され、その後、多様な働き方、多様な人材活躍、価格転嫁等について労使の意見交換が行われました。



第4回人事・労務担当者セミナー(賃金と労働を考えるセミナー)を開催

2月12日(木)グランヴェール岐山において賃金と労働を考えるセミナーを開催しました。WEBからも参加可能な形式で行い、50社(約80名)にご参加いただきました。

第1講は「2026年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス」をテーマに、(一社)日本経済団体連合会 労働政策本部 副本部長 平田 充氏より、経団連発行の「2026年版経営労働政策特別委員会報告」のポイントについて解説していただきました。

第2講は「DX・AIで実現する! 間接部門の生産性向上と業務改革」をテーマに、げんき社会保険労務士事務所 社会保険労務士 柳原 元気氏より、AIを活用したマニュアル作成など、AIの活用方法について解説していただきました。



第55回新春経営者懇談会を開催 **西濃支部**

1月28日(水)大垣フォーラムホテルにて開催し、約130名の方にご参加いただきました。

田口支部長による挨拶の後、元スターバックス コーヒー ジャパン代表取締役最高経営責任者の岩田 松雄氏より「ミッション 経営の原点に戻る」をテーマにご講演いただきました。

講演では、激変する時代だからこそ、企業や各部門が改めて自らの「ミッション」を見つめ直し、独自の価値を生み出せる組織へと変革することの重要性についてお話しいただき、参加者は熱心に耳を傾けていました。



第1回セミナーを開催 **各務原支部**

2月3日(火)かとれあくらぶにて各務原支部会員企業を対象としたセミナーを開催し、18社(26名)にご参加いただきました。

講師には岐阜県警察本部 交通部交通企画課 課長補佐の今村 正彦氏をお招きし、「企業が知らないと危ない 道路交通法改正」と題してご講演いただきました。

講演では、法改正により自転車も「青切符」の適用対象となる点が解説されました。これまで見過ごされがちだった何気ない行為が違反に該当する場合もあり、自分自身の意識改革はもちろん、従業員への注意喚起の重要性を再認識する有意義なセミナーとなりました。



働き方改革セミナーを開催 **中津川支部**

2月4日(水)中津川商工会議所にて開催し、会員企業8社(10名)のご参加をいただきました。

開講にあたり、橋口支部長にご挨拶を頂いた後、講師を合同会社ひとのわ代表社員 井坂 泰成氏にお務め頂き、支援型リーダーについてグループ討議を中心に学びました。今後2カ月間の職場での改善実習を行い、3月に中間研修会、5月に上司を交えた職場実践報告会を開催します。



『年収の壁』対策と、対応する助成金の活用についてのセミナーを開催 **中濃支部**

2月5日(木)アピセ・関にて開催し、会員企業14社(18名)にご参加いただきました。

アライツ社労士事務所 社会保険労務士 浅野 貴之氏を講師にお迎えし、年収の壁に関する誤解や、補助金の活用方法について解説いただきました。

休憩時間やセミナー後にも質問が活発に行われ、有意義なセミナーとなりました。



～会員の皆さま～
新規会員を募っています。

当協会では、より多くの県内経営者の皆様に岐阜県経営者協会をご利用いただきたく、新規会員企業を募っています。当協会の趣旨にご賛同いただける経営者の方がいらっしゃいましたら、事務局員がご説明にまいりますので、何卒ご紹介くださいますようお願いいたします。

岐阜経協の活動は、当協会ホームページ(<https://gifukeikyo.org>)でもご覧いただけます。

人と経営 3月号

(第75巻3号通巻582号) (2026年3月1日発行)

■編集発行人

広報部会長 堀 部 友 里

■発行所

一般社団法人 岐阜県経営者協会

〒500-8833 岐阜市神田町2-2 TEL 058-266-1151 URL <https://gifukeikyo.org/>

■印刷・製本

株式会社印刷工房 〒501-0597 岐阜県揖斐郡大野町下磯750-1 TEL 0585-36-0201

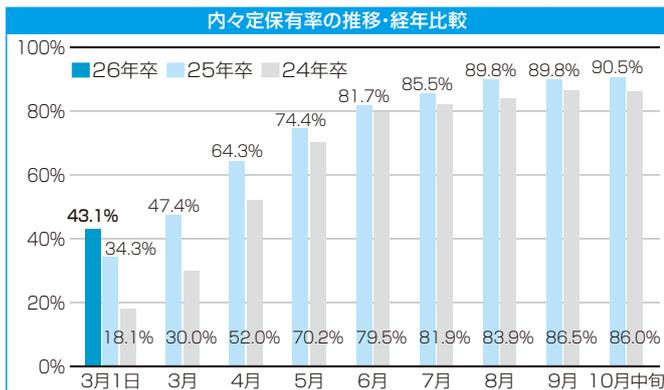
26卒採用から見た「ピンポイント就活」時代の採用成功を考える

株式会社マイナビ 就職情報事業本部 中部顧客・営業支援部 松井 桜子氏



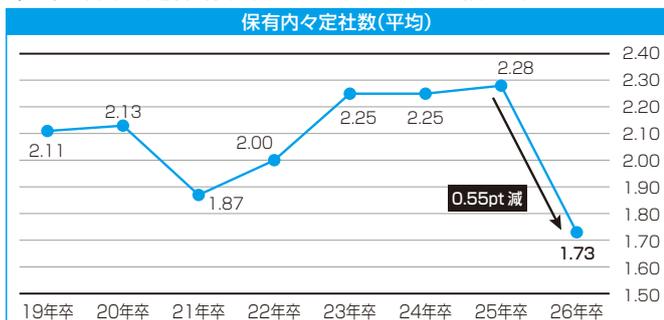
◆ 3月1日に4割以上が内々定保有している市場

昨年26卒の弊社調査による内々定率は43.1%（前年比8.8pt増）と理系学生に関しては55.5%と半数以上が就活解禁前に内定を保持している状況です。27卒は解禁直後に半数近くが内々定を持っている、という状況が予想されます。



出典：2026年卒 大学生キャリア意向調査3月1日<就職活動・進路決定>（2025年3月）

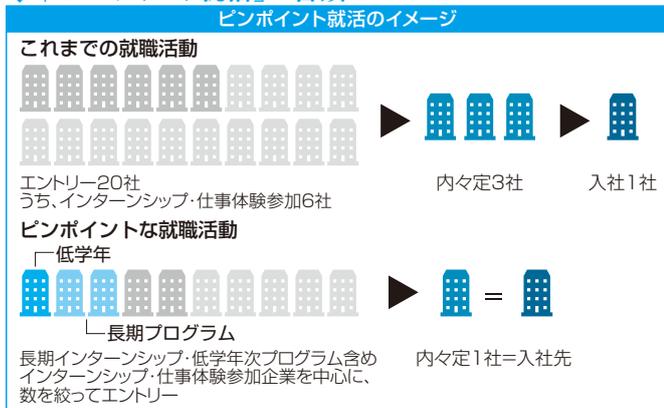
◆ 平均内々定保有社数は1.7社とコロナ禍以下



出典：マイナビ 2026年卒 キャリア意向調査6月<就職活動・進路決定>（2025年6月）

また、26卒の採用動向で明らかになったのが内々定保有社数の減少です。1社内々定を獲得したら、その企業に入社を決め、就職活動を終了する「ピンポイント就活」をする学生の増加が原因です。

◆ 「ピンポイント就活」の台頭

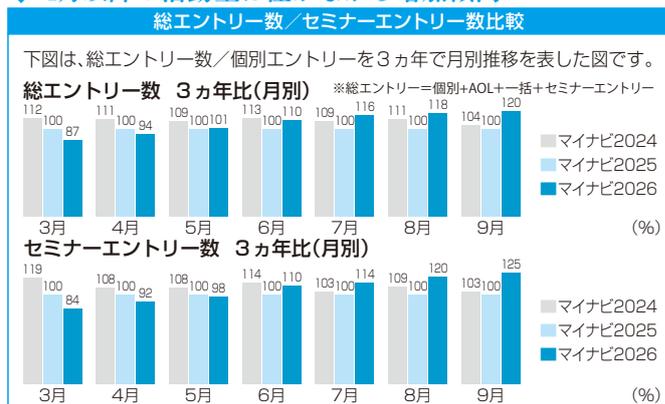


出典：マイナビ 「納得の1社」を選ぶ時代へ。「ピンポイント就活」の実態～2026年卒新卒採用の振り返り～（2025年9月）

「ピンポイント就活」とは、インターンシップや低学年次からのキャリア教育が普及してきた影響で、少ない企業に深く入り込む機会が増え、企業理解が深まっている企業や自分の軸に

はっきり当てはまると考える企業に限定して応募をする、つまり、「内々定をもらえたら行きたいと思える企業にのみ応募する」就活の仕方です。1社のみ内々定を獲得している学生の入社予定先への満足度も非常に高く、当社の調べでは、この「ピンポイント就活」層の割合が44%程度と試算しています。

◆ 4月以降の活動量は僅かながら増加傾向



出典：マイナビサイトデータ 各3/1～9/30までの数値を記載。マイナビ2025を100%とした際の比率を算出(2025年3～9月)

ピンポイント就活がニュースタンドとなる一方で、その活動がうまくいかなかった層も存在しています。そうした層の行動量の増加が、マイナビサイトでも5月以降のサイトのエントリー数増加につながっています。採用活動が楽になる程の増加ではないものの、後半戦での応募獲得に力を入れてきた企業様には朗報と言えるかもしれません。

◆ 「ピンポイント就活」時代の採用のポイント

ピンポイント就活層も後半戦で再始動をする層も、採用成功を握るかぎは「具体的な企業情報開示」と「コミュニケーションの密度」にあります。学生の行動量が限られている以上、応募件数を多く獲得するのは難しいですが、「自分に合っている会社かも」と思わせることが応募のきっかけになりえます。自社の魅力をこれと決めたら、他社と一線を画す位具体的にアピールする/応募者には可能な限り個別に対応し、その学生の応募背景や人となりなどに注目する(あなたのことをぜひ知りたいという姿勢を見せる)ことを意識していただきたいです。皆様の新卒採用活動を心より応援しております。

入社の決め手になった企業の魅力	
文理男女	コメント
理系女子	説明会で、他社ではあまり触れない給与面の話が合ったこと。
文系女子	HPの女性社員座談会の中で、温かい社風ということを知っている社員の方が多かった。
文系男子	働きたい勤務地があり、それが確約されていたこと。また、転勤もほとんどないことが確約されていたこと。
理系女子	自身の研究室で扱っている材料と、入社予定先で扱っている材料が近く、研究職として最も自分が動くイメージがつかめたから。
文系女子	選考前の会社説明会では個人で時間をとっていただき、細かい質問にまでしっかり答えてくださったため、人を大切に社風だと感じた。
文系男子	就活生に対して真摯に寄り添う姿勢(こちらが納得して就活を終えるまで内定承諾を待っていただいた)。
文系男子	仕事の評価項目が細かく設定されていたことから成長しやすい環境であると感じた上、未経験でもすぐに会社に貢献できる制度が用意されていたこと。
文系女子	二次選考の際に自分の生い立ちから聞いてくださり、自分のキャラクターと企業のマッチングをしっかりと考えてくれたと感じた。
理系男子	勤務地を特別な場合を除いて新人研修後から定年まで地元で確約してくれたこと。

出典：2025年卒内定者意識調査