



2024年 新春交歓会を開催2

1月19日(金)夕方、ウェスティン都ホテル京都において、『2024年新春交歓会』を会員企業トップを中心に141名の出席を得て開催しました。

会員企業87社から寄贈頂いた景品の「福引大会」をはじめとする恒例のプログラムを実施し会員間の交流を深めました。



モノづくりフォーラム2024 開催 3

モノづくり企業の経営展開においては、優良な人材の確保と育成が重要とされており、企業内外での人的なつながりの中から新しい価値を生み出すイノベーションが重視されています。

今回はモノづくり企業が取り組むメディカル分野への挑戦に光を当てたフォーラムを開催しました。

会員企業トップにインタビュー〈36〉株式会社京芝製作所 5
～時代の変化を見定め、時流に乗って失敗を恐れず挑戦を続ける～

第36回目は、小ロット多品種の板金加工を得意とする株式会社京芝製作所(南区)を訪問。果敢なチャレンジで技能を磨き顧客ニーズに応える製品づくりへの挑戦を続ける株式会社京芝製作所の眞鍋 雄一郎 代表取締役会長兼社長にお話を伺いました。

◀ 眞鍋雄一郎 代表取締役会長兼社長

事業活動報告

第26回京都KAIZEN大会	8
業務革新研究会	8
生産管理(TOC)研究会/生産現場リーダー力強化研究会	
デジタルトランスフォーメーション(DX)講座	10
生産革新工場見学会	11
サプライチェーンCO ₂ 排出量見える化セミナー	12
職場の健康サポートセミナー	12
海外生産工場研究会	12
京都高等技術・経営学院	
電子システム研究科・メカトロニクス研究科修了式	13
ブロックチェーンセミナー	13
ライフサイエンス講座	15

白鷺クラブ 4

- 長岡産業(株) 訪問
- 京都工業会首脳との懇談
京都工業会 副会長/オムロン(株) 会長 山田 義仁氏

京都工業クラブ 13

- 「京都府のオープンイノベーションと産業創造リーディングゾーンについて」
- 「大阪造幣局 製造技術と製造現場 見学会」
- 「人を稼いで人を残す」

景気動向等に関する会員意見調査結果 6~7

令和6年度業務革新研究会・会員募集 9

京都ビジネス交流フェア2024 16

新入会員ご紹介 16

ゴルフ同好会(KIG) だより 16

シリーズ 魅力ある職場づくり~会員企業の取組紹介~

日本電気化学(株) 14~15

令和4年度会員意見調査によると、『当面の経営課題』として多くの企業が「人材不足への対応」を一番に挙げられました。今年度は、社員の確保と定着に欠かせない要素の一つである“魅力ある職場づくり”をテーマに取り上げ、4回にわたってご紹介します。

2024年 京都工業会・新春交歓会

開催日時：令和6年1月19日(金) 18:00～20:00

会場：ウェスティン都ホテル京都

参加者：141名

本会の会員相互が和やかに交流し、親睦を深めることを目的とした本交歓会は、今回が31回目となる。

冒頭、能登半島地震と羽田の航空機事故で亡くなられた方々に対し黙祷を捧げ、続いて村尾会長からも「まずは、元日に発生しました能登半島地震、その翌日の航空機事故でお亡くなりになられた方



開会挨拶 村尾 修 会長

ご冥福をお祈りいたします。また、被災された方々にお見舞いを申し上げますとともに、被災地の一日も早い復興をお祈りいたします。」とお見舞いの言葉を述べられた上、「コロナのことを気にかけずに、ようやくこのように京都工業会の新春交歓会を開催し、会員の皆様と新年のあいさつを交わすことができますことを何よりも大変嬉しく思っています。」

「世界を見渡しますと、ウクライナやガザでの戦闘、中国・台湾問題など不透明な事柄がたくさんありますが、皆さんと共に、いかなる環境にも適応しながら、“大きな変革とさらなる進化”を期待し、平和な社会と私たちの願いが叶う年になることを祈念したいと思います。」

「今年の干支である辰年『甲辰（きのえ・たつ）』は、積極的な行動と持続的な努力をすることで、大きな『変革や進化』を遂げることができる年と言われています。工業会会員皆様にとって、希望に溢れた飛躍の年になり、また、本日ご参加の皆様にとっても、幸多き年になるようお祈り申し上げ、本日は会員の皆さんと和やかで心豊かになる時を過ごしてまいりたいと思います。」との開会挨拶が行われ、続いて、武田副会長の乾杯発声によって賑やかに開宴となった。

昨年入会された新入会員3社の綾羽(株)・河本代表取締役の代理で富田取締役営業本部長、ユアサエムアンドビー(株)・松田会長の代理で伊藤第4営業部執行役員、郵船ロジスティクス(株)・長谷川支店長が登壇、自社の紹介と挨拶が行われ、大きな拍手が送られた。



新入会員紹介

続いて会員企業87社から景品を寄贈いただいた恒例の「福引大会」を開催。

はじめに“正副会長賞”として、正副会長自らがくじを引き当選者に自社寄贈の景品を贈呈。当選者が舞台上で正副会長から景品を手渡されるたびに大きな拍手が起こった。



福引大会

締めくくりのプログラムとして、こちらも恒例となった「2024年ハッピーパーソン選び」を行った。昨年に引き続き、あみだくじでまず7名を選び、その方達が舞台上でジャンケンをして最後まで勝ち残った人が幸運の「2024年ハッピーパーソン」、そして惜しくも敗れた残りの方達が準ハッピーパーソンとなる方法で行った。



ハッピーパーソンを目指してジャンケン

「2024年ハッピーパーソン」は須鎗政樹氏(Daigasエネルギー(株)京滋産業エネルギー部長)で、村尾会長から記念品が手渡され喜びのスピーチが行われると、会場の参加者から大きな祝福の拍手が送られた。



2024年ハッピーパーソン



閉会挨拶 片岡宏二 副会長

最後に、片岡副会長から「新年の初めのスタートとして皆さんと祝えることを大変嬉しく思います。京都はモノづくりのまちとも言われ、素晴らしい技術をもった企業がたくさんございます。こういう場を通じて情報交換をして、互いに切磋琢磨し、発展していききたいと思うわけですが、今年は辰の年で跳躍・飛躍の年でございますので、ぜひ京都工業会の企業の皆様にとりまして躍進される年となることを祈念いたします。」との閉会挨拶が行われ、2024年新春交歓会は盛況のうちに閉幕した。

「ものづくりフォーラム2024」開催 — 京都発。新産業・新事業・新たな価値の創出を目指して —

令和6年2月1日(木)に、モノづくりの最新動向や重要な課題をテーマとした「ものづくりフォーラム2024」を会員企業や大学、支援機関等から126名の参加を得て、本会会議室とオンライン併用で開催した。

第5回目となる今回のフォーラムでは「人財育成」をテーマとして、イノベーションを興し、グローバルに持続的成長を実現するにはどうしたら良いか、考え実践するヒントとなる基調講演と、会員企業のグループ会社による先行的な取組の事例紹介を行った。



開会挨拶
村尾 修 会長

冒頭、村尾会長は「難題課題が山積し予測困難な事業環境下、生成AIなどの急速な技術革新も加わり、自社技術や知見だけでは競争力のある製品の開発が困難となり、大学やスタートアップ、あるいは業種を越えた企業同士の共創など、オープンイノベーションの推進による新たな価値創造への果敢な挑戦がモノづくり企業の持続的成長の実現に不可欠である。」と挨拶をされた。

基調講演

「企業経営を取り巻くグローバルなパラダイムシフトと持続的成長のためのデジタル/イノベーションマネジメント」

講師：一般社団法人Japan Innovation Network (JIN) 専務理事
山田コンサルティンググループ株式会社 取締役会長
元京セラ 代表取締役会長兼CEO 博士(技術経営)
西口 泰夫 氏



西口氏は、先ず、日本の戦後から現在までのグローバルな経営環境の変化に関して総括され、①労働集約型産業から知的集約型産業へ、②アナログからデジタルへ、③労働力の減少、の3つの大きなパラダイムシフトが起きていることについてデータを基に丁寧に解説された。

次に、持続的成長を遂げるには、AIやDXなどのデジタルやイノベーションマネジメントシステムを道具として導入し、長期的にイノベーションを高めることを提言された。また、デジタル人財育成の重要性も説かれた。

イノベーションマネジメントシステムのISO56002の概要とISO56001の策定経緯及びJINの取組に関しては、同社、西野昭夫氏から説明があった。

事例紹介

会員企業のグループ会社2社より、モノづくりの技術を武器にメディカル分野で奮闘しておられる先行的取組の事例紹介が行われた。

「ハカリ屋の医療事業への挑戦

～ 自動化省力化を医療の世界へ ～

講師：イシダメディカル株式会社 代表取締役社長
國崎 嘉人 氏

イシダメディカルの國崎氏から、イシダグループの段階的な医療事業の展開に関して、詳細かつ熱く語っていただいた。独自技術を基に医療現場の省力化を推進する排尿計測記録システムは、需要の大きい米国での事業展開を進めており大口受注が確定したとのこと。さらに、バイタルサインデータの利活用により世界の人々の健康に貢献するというビジョンは、ヘルスケア領域にまで拡大するもので、今後の活躍にも注目したい。綿密な事業拡大計画とリーダーの強力な推進力は、新規分野での事業推進に大いに参考となった。



「目指すのは、業界に新たなカテゴリを生む革新的なモノづくり

～ 既存思考からの転換 ～

講師：株式会社日進FULFIL 代表取締役社長

錦織 晃 氏

日進FULFILの錦織氏から、培ってきた精密加工技術などのモノづくり力を武器に自家骨ネジ加工装置の製品化開発に関して、大学との連携を含めてお話いただいた。手術室で使用される高度管理医療機器で非常に難度の高い挑戦であるが、新規参入として良く考え抜かれた取組に感銘を受けた。通常は、従来のカテゴリでの医療機器申請を考えるが、新しいカテゴリを立てることを考えておられ、全く予想外ではあるが「既存思考からの転換」に大いに腹落ちし感服した。



講演会終了後も3人の講師の方には聴講者が、名刺交換や新規分野への取組等、熱心に個別質問されていた。講演会の模様は、翌日の京都新聞朝刊に掲載された。

白鷺クラブ活動報告

●第555回例会 長岡産業(株)訪問・見学(滋賀県 大津市)

日時：令和6年2月20日(火) 参加者：12名

【長岡産業(株)】社長：長岡 利典 氏

資本金：4千万円 従業員：110名

(一社)滋賀経済産業協会の若手経営者の会「あさって塾」代表幹事を務める長岡利典氏が経営する長岡産業(株)国分工場を訪問し、同社の概要や経営についてご説明いただいた後、3班に分かれ工場内を見学した。見学会終了後は、本社隣接の施設に会場を移して長岡社長を囲み意見交換を行った。

<同社概要>

熱田神宮の神官を務めていた5代前が神仏分離の影響で炭屋に転職。大正3年、4代前が木材商を創業し、三井物産経由で国鉄に枕木を納入。大正12年、東洋レーヨン社(現：東レ)が滋賀・石山に設立され、三井物産から建築木材・梱包木函・木製品の納入と営繕工事を受注。昭和29年、製品需要の変化に伴い、トレファン(PPフィルム)の加工・販売、東レ場内の梱包・倉庫管理を開始。昭和44年社名を現社名に改称、昭和45年ペフ(ポリオレフィンフォーム)の加工開始、昭和55年、東レペフ加工品(株)内にて、ペフの加工と倉庫業開始。同年よりフィルムのスリットやポリイミドフィルムの調湿業務を開始。以降、展示会に出展し自社製品を拡販。

現在、東レグループの業務7割、他3割の売り上げ構成となる。「プラスチックの加工技術で社会に貢献」を理念に掲げ、自社開発品の製造や培ってきた静電気対策のコンサル業務をもてがけるなど業容を拡大してきている。

利他の心で経営する長岡社長の堅実経営を学ぶ良い機会となった。

●第556回例会

本会首脳との懇談 オムロン(株) 会長 山田 義仁 氏

日時：令和6年3月29日(金) 参加者：17名

本会副会長企業のオムロン(株)を訪問。まずは本社に隣接するコミュニケーションプラザの3階から順に見学。次に、同社創業者である立石一真氏から脈々と受け継がれる理念と現在に至るソーシャルニーズ創造の軌跡、そして未来につながるビジョンについて学んだ。2階では2022年度よりスタートした同社の長期ビジョン「SF2030」を実現する同社のコア技術の象徴「フォルフェウス」と卓球ラリーを体験し、社会実装へのイメージを膨らませる事ができた。



フォルフェウスとの卓球体験

<オムロン(株) 山田義仁会長のご講演・懇談の概要>



山田 義仁会長

略歴：1961年 大阪生まれ、1984年 立石電機(株)(現：オムロン(株))入社後、健康機器事業部配属、血圧計のプロダクトマネージャとして商品企画担当、Omron Healthcare, Inc.(米国シカゴ)副社長、Omron Healthcare Europe B.V.(オランダアムステルダム)社長、2008年 オムロンヘルスケア(株)代表取締役社長、2011年 オムロン(株)代表取締役社長、2023年 取締役会長 取締役会議長(現在)。

創業から現在に至る同社の歴史と事業別売上高構成の説明の後、“強いオムロンの実現に向けて”特に「企業理念経営の実践と浸透」に関して「いかに現場に企業理念を浸透させ共鳴を呼び起こすことができるか？」について、自ら取り組み実践してこられた具体的な事例を熱く語っていただいた。

<企業理念を現場に浸透・共鳴させる様々な活動>

- トップメッセージの発信
- 企業理念ダイアログ
- The OMRON Global Awards (TOGA)
- 社長車座
- エンゲージメント サーベイ
- 企業理念 職場対話

最後に会長が毎日自分自身との対話で問いかけている下記の言葉を白鷺クラブメンバーへのエールとして頂いた。

～皆さんに考えて欲しい事 自分の心の声に耳を傾ける～

自らの「人生観」についてぜひ考えてほしい！
いかに生きるか？
どう生きるか？
何のために生きるか？

人は自分の心の声に従って
真っ直ぐに生きる時に、
人は一番力を発揮し、一番幸せである



オムロン本社ロビーにて

■会員企業トップにインタビュー 〈36〉

時代の変化を見定め、時流に乗って 失敗を恐れず挑戦を続ける

株式会社京芝製作所 プロフィール
 設立：1961年（昭和36年）
 資本金：1,000万円
 社員：24人
 住所：京都市南区吉祥院向田西町12
 業種：金属加工業（電気部品、照明器具等）

株式会社京芝製作所

代表取締役会長兼社長 眞鍋 雄一郎氏

果敢なチャレンジで技能を磨き顧客ニーズに応える製品づくりへの挑戦を続ける株式会社京芝製作所の眞鍋雄一郎 代表取締役会長兼社長にお話を伺いました。

一創業の経緯

当社創業の経緯を話す上で、私が現在代表を務める別会社にも触れる必要があります。父親が大阪にある会社から事業の一部を引き継ぎ、ポンプ製造会社として明治40年に大阪市で創業（現・㈱マルナカ）したものの、第二次世界大戦で大阪が焼け野原になったため昭和29年京都に移りました。移転当時、今後はポンプ以外の分野も必要とされるとの考えがあり、別会社としてプレス加工を主体とする京芝製作所を昭和36年に創業したのです。

一プレス加工から板金へ

当社の創業を検討していた昭和30年代前半、大手家電メーカーが大阪府茨木市に製造拠点を設けたので大きな仕事がありそうだと判断し、“下請け会社としてプレス加工をやろう”という流れでスタートしました。社名もその大手家電メーカーにあやかって京芝と付けました。

目論見通り、その家電メーカーから仕事をもらえるようになりプレス加工を盛んに行っていたのですが、日本経済の発展に伴い大量生産工場が海外にシフトしていく中で、家電メーカーが茨木市から撤退しました。その結果、プレス加工の仕事が激減してしまったため、新たに小ロット多品種の板金加工に事業転換して今日に至ります。

一当社の強み

当社の強みは多品種少量生産への対応です。元々プレス加工の会社でしたので、お客様には“プレス会社では小ロット多品種生産は無理”という先入観があります。そこでまず試作品を作製して提出すると“意外に良いものだ”と喜んでいただき、徐々に新しい仕事を獲得してきた状況です。また、従業員の業務実績を評価し、それを給料に反映したことで、以前は誰もやりたがらなかった仕事でも今では何人かが手を挙げて進んでやってくれるなど、従業員が新たなチャレンジを嫌がらなくなってきたことで技術力がアップしました。例えば試作したサンプルに対してダメなところを指摘されても、積極的に直ぐに改良し先方に届けることで顧客満足度が上がったと感じています。



一会社の理念

当社の経営理念は「失敗を恐れずに前向きに挑戦」です。プレス加工の受注が激減した時に、板金加工へと事業転換を図るという大変革の中で、社員一人ひとりが頭を切り替え、それぞれの課題に果敢にチャレンジしたからこそ危機を乗り越えることができたのです。お蔭で従業員の技能レベルは当時よりも間違いなくアップしています。

今、従業員とプレス加工時代のことを話すと“昔はよかった”と言いつつも“昔には戻りたくないね”と笑顔で話せるようになりました。どのような仕事に対しても前向きな従業員に感謝しかありません。

一今、特に力を入れていること

急激なスピードで世界が変わりつつある時代ですから、変化の先取りを心がけており、何がどう変わりつつあるのかを常に見ていくことに力を入れているつもりです。そうした中で、最近の流れの一つとして、新規取引先開拓に力を入れてきたことで徐々に新規顧客が増えており、結果的に従来からの取引がダウンした分をカバーする形になりました。

一人材の確保

人材不足は切実な問題です。例えばレーザー加工機の導入で板金の速度が上がったのですが、板金を溶接する技術者が足りず溶接待ちの状況が出始めています。常に新社員を募集していますが応募が少なく、現従業員には年をとっても働ける間は働いてもらっているのが実情です。そうした中、ある取引先から“ミャンマー人を受け入れてみないか”とお声掛けいただき、1名ですがミャンマー人の技能実習生がいます。明るく仕事熱心な方で、彼が来てから職場の雰囲気明るくなったような気がします。採用難がますます深刻化し、外国人の採用も視野に入れなければならない現状におきまして、様々なケースを経験させていただき今後どうするかを考えているところです。

一今後の抱負

今後も時代の流れに乗り、逆らわず失敗を恐れずに流れに合わせていくという考え方で事業を展開していきたいと思っています。先ほど申し上げたように、最初はプレス事業からスタートし、主顧客だった大手家電メーカーが撤退したことで板金事業に切り替える、さらに高性能な機械を導入し多品種少量生産に対応する、そういう流れできました。これからどういう変化が出てくるかわかりませんが、過去から持ってきたものにあまり固執せず、その時その時にどういう流れがいいのかを探していこうと考えています。

本会員対象

令和5(2023)年度 景気動向等に関する会員意見調査結果について

【調査の概要】 調査期間 令和6(2024)年1月30日(火)～3月8日(金)
調査対象 会員企業 トップ 316社 回答数 157社 (回答率 49.7%)

【回答会社内訳】

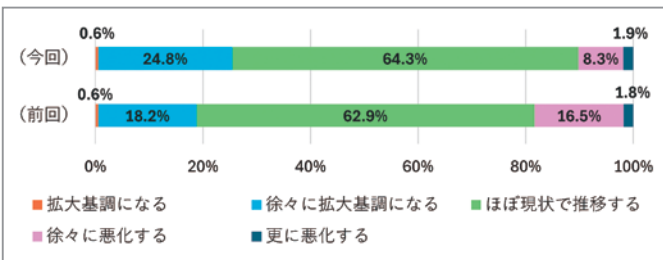
〈規模別〉 資本金		〈業種別〉			
2,500万円未満	41社 (26.1%)	金 属	27社 (17.2%)	印 刷	5社 (3.2%)
2,500万円以上5,000万円未満	27社 (17.2%)	電 機	23社 (14.6%)	建 設	8社 (5.1%)
5,000万円以上1億円未満	34社 (21.7%)	機 械	35社 (22.3%)	食 品	1社 (0.6%)
1億円以上10億円未満	28社 (17.8%)	化 学	7社 (4.5%)	金 融	2社 (1.3%)
10億円以上	27社 (17.2%)	織 維	2社 (1.3%)	そ の 他	47社 (29.9%)

※各解答の母数は有効回答のみ（無回答を除く）とする。

〔全般的な景気動向について〕

【当面の景気動向】：「ほぼ現状で推移」が64.3%（前回62.9%）で1位となり、2位は「徐々に拡大基調になる」24.8%で前回から6.6ポイント増加した一方、3位の「徐々に悪化する」は8.3%で前回から8.2ポイント減少した。「更に悪化する」1.9%と「景気拡大基調になる」0.6%はごく少数であり、緩やかな改善傾向にある。

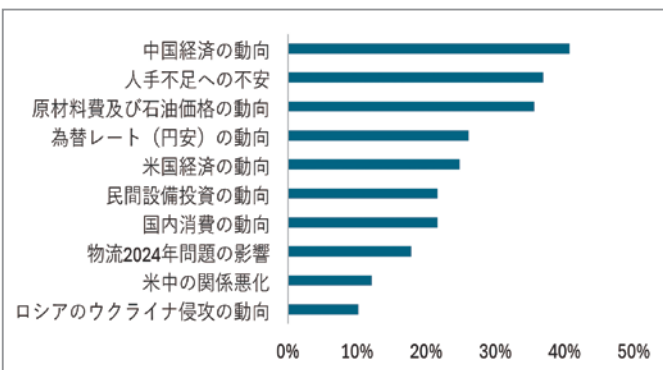
【図1】「我が国の当面の景気動向」



【「景気拡大はいつ頃本格化するか」】：（景気が拡大・現状推移と回答された方（89.1%）からの回答）「令和6年7～9月」が32.0%で1位、次いで「6年10～12月」が26.6%、「6年4～6月」10.9%、「7年4～6月」7.8%と続いており、6年度中に景気が上向くと見る向きが多いものの、一部には景気拡大までにはまだ1年以上かかると見る向きもある。

【景気の先行き懸念材料】：「中国経済の動向」が40.8%で1位（前回4位）、続いて「人手不足への不安」36.9%が2位（前回5位）、「原材料費及び石油価格の動向」35.7%が3位（前回1位）、「為替レート（円安）の動向」26.1%、「米国経済の動向」24.8%が続いている。一方、前回2位だった「電力・エネルギーの動向」は9.6%で11位、また同率で3位だった「ロシアのウクライナ侵攻の動向」は10位、「半導体不足の影響」は15位と順位を大きく下げた。

【図2】「景気の先行き懸念材料」

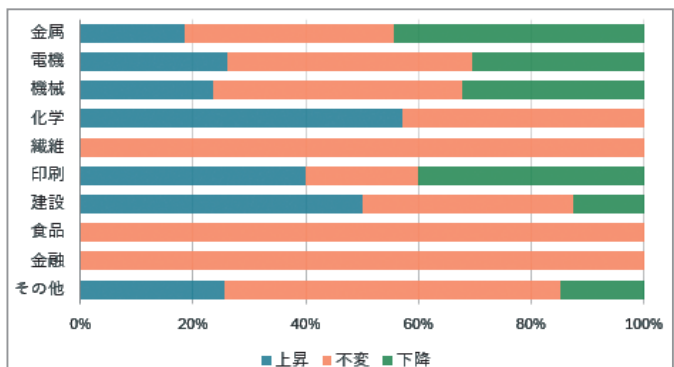


【円相場の今後の予想】：前回調査では1位「130円前後」、2位「125円前後」、3位「135円前後」の3つで88.2%を占めたが、今回は1位「145円前後」35.5%と2位「140円前後」30.3%で7割近くを占め、3位「150円前後」12.9%と4位「135円前後」11.6%を合わせると9割となり、昨今の円相場の動きを反映して一段と円安に振れる予想となった。また、望ましいレートは、1位は前回と同じ「120円前後」23.9%、2位は「130円前後」17.0%（前回4位）、3位は「125円前後」13.6%（前回5位）と続くが、「110円以下」（10.2%）から「145円前後」（7.5%）まで幅広く散らばった。

〔企業活動について〕

【業況】：2023年10月～12月は、「不変」が42.9%、「上昇」が32.1%で合わせて75.0%を占め、前回と同様、改善傾向にある。一方、2024年1月～3月予想については、「不変」が48.1%で1位を維持したものの、「上昇」が26.3%、「下降」が25.6%で同水準となり、化学・建設で「上昇」割合が高い一方、金属・電機・機械では「下降」割合が上回り、業種による差があった。

【図3】「自社業況」（2024年1～3月予想）



【生産・売上高】：10～12月は1位「不変」が38.2%、2位「増加」が33.8%、3位「減少」が28.0%で、前回と比べ順位は変わっていないが、「増加」は3.8ポイント下がり、「減少」は5.6ポイント上がった。1～3月予想でも順位、率ともにあまり変化はないが、金属・電機・機械・食品では「減少」が「増加」を上回った。

【在庫】：10～12月は「適正」が71.4%で1位を維持、次いで「過剰」22.7%で前回から39ポイント上昇し、「不足」は5.8%で前回から7.1ポイント下がった。1～3月予想でも「適正」が74.0%で1位、次いで「過剰」20.8%、「不足」5.2%となった。

収益:10～12月は「不変」が39.1%、「悪化」が32.7%、「好転」が28.2%とまばらであった。1～3月予想でも順位は変わらず率にも大きな変化はなかったが、業種別を見ると、金属は実績・予想ともに「悪化」が1位、機械では実績・予想ともに1位の「不変」に次ぐ2位が実績の「好転」から予想では「悪化」に変わった。

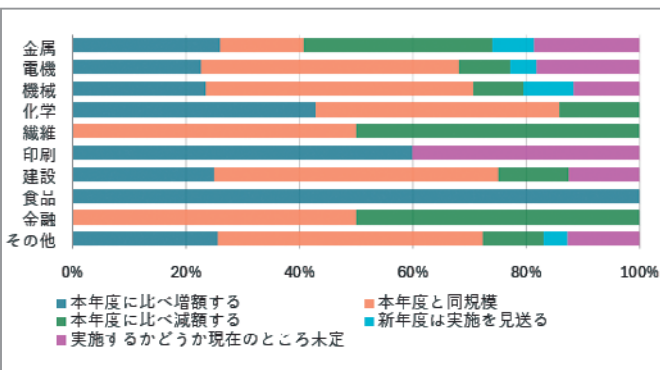
資金繰り:10～12月は「普通」が69.7%、「楽」が18.0%、「苦」が12.3%となった。1～3月予想では「普通」が68.4%で1位は変わらないが、「苦」が16.1%、「楽」が15.5%で、2位と3位が僅かの差で逆転した。

設備機器:10～12月は「適正」が74.8%、「不足」が17.4%、「過剰」が7.7%で、前回とあまり変わらず、1～3月予想でも「適正」が74.2%、「不足」が15.5%、「過剰」が10.3%と同じ傾向になった。

雇用状況:10～12月・1～3月とも、事務・間接部門では「充足（適正）」が約7割を占めたものの、「不足」が2割を超えている。営業部門では「充足」が50.0%に減少して、「不足」が48.7%と5割近くを占めるに至った。また、技術・開発では「不足」が増加して63.6%（前回56.5%）と6割を大きく上回り、現業部門でも「不足」が48.7%で1位となった。

設備投資計画:「本年度と同規模」が39.4%で1位、次いで「本年度に比べ増額する」が26.5%で前回から3.6ポイント上昇し、「本年度に比べ減額する」が14.8%で5.8ポイント下降しており、やや積極的な傾向になった。また、「実施するかどうかわからないところ未定」が14.2%、「新年度は実施を見送る」は5.2%となった。

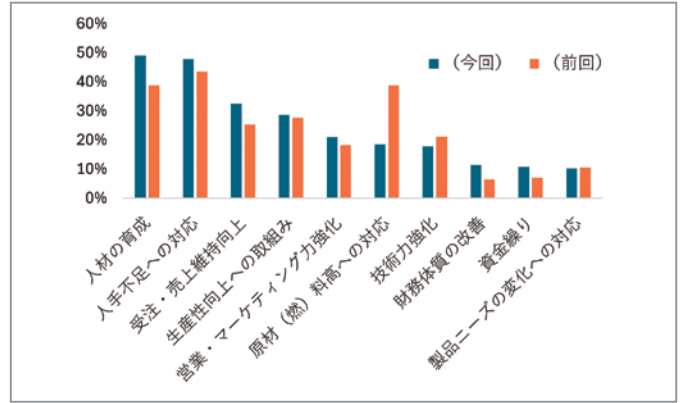
【図4】「新年度の設備投資計画」



設備投資計画の内容:1位に「更新投資」57.6%、2位には「維持・補修」48.8%と、生産能力を維持するための投資計画が挙がっており、続いて「DX・情報化投資」44.0%、「能力増強投資」38.4%、同率の35.2%で「新事業・新製品開発投資」と「技術革新・研究開発投資」が並び、積極的な設備投資計画も進んでいる。一方、前回16.7%あった「環境関連投資」は今回0%だった。

当面の経営課題:「人材の育成」が49.0%（前回38.8%）で2年ぶりの1位に復活し、前回1位の「人手不足への対応」が47.8%（前回43.5%）で2位となり、人材の育成と確保が企業にとって最も重要な課題との認識が定着している。次いで、3位「受注・売上維持向上」、4位「生産性向上への取組み」、5位「営業・マーケティング力強化」21.0%、6位「原材（燃）料高への懸念」、7位「技術力強化」、8位「財務体質の改善」、9位「資金繰り」、10位「製品ニーズの変化への対応」が続いた。

【図5】「当面の経営課題（今回2023年・前回2022年）」



〔人材確保の取組〕

人材確保の状況:「不足している」73.5%、「過不足はない」23.2%、「過剰である」は僅か3.2%で、7割以上が人材不足を感じている結果となった。「不足している」と回答した方は、82.5%が「募集しても応募者が集まらない」を原因として挙げており、大きく離れて「コロナ禍から回復してきた需要に人材確保が対応しきれない」が13.2%であった。

人材確保の方向性:新卒採用では1位が「毎年採用している」53.2%、2位は「数年に1回採用している」18.2%、3位「募集しても応募がなかった」13.6%であった。キャリア採用（中途採用）でも1位は「毎年採用している」68.5%、2位は「数年に1回採用している」18.2%、3位「募集しても応募がなかった」9.1%だった。

外国人材の採用:技能実習生について、「関心がない」が41.0%で1位だが、「現在受け入れている」が25.7%、「受け入れたことがある」も8.3%であった。外国人正社員は「採用している」54.2%、「関心がない」23.2%、「募集したが応募がない」14.8%であった。日本企業への就職を希望している海外大学の学生採用は「採用に関心がある」32.9%と「1年のインターン後に双方が合意すれば採用可能なら関心がる」19.1%、「すぐにでも採用したい」3.8%で、6割近くが関心を示した。

〔シニア雇用〕

定年:定年年齢は1位「60才」67.3%、2位「65才」22.9%であり、定年延長は1位「今後検討する」39.5%、2位「延長は考えていない」31.6%、3位「既に延長実施済み」20.4%であった。

役職定年:役職定年年齢は「60才」と「決めていない」が同率で各30.7%、「55～60才」が21.1%、「63～70才」13.1%、「個別に判断」4.4%であった。役職定年延長は「考えていない」41.7%、「延長を検討」17.3%、「年齢引き上げを実施済み」13.4%であった。

〔障害者再雇用〕

再雇用制度:「希望者を1年ごとに嘱託社員として採用する」が69.7%で最も多く、次いで「希望者を複数年の期限を設け嘱託職員として採用する」15.1%だった。再雇用終了年齢では「65才」41.8%、「終了年齢は設けていない」28.1%、「70才」13.0%であった。

障害者雇用:「雇用している」61.9%、「雇用していない」38.1%で、雇用している場合の業務としては「事務」61.5%と「製造・修理」57.3%の2つが突出して多かった。今後の採用については「検討したい」35.5%、「採用したい」30.3%、「未定」15.8%、「採用する予定はない」14.5%であった。

第26回京都KAIZEN大会

開催日：令和6年2月22日(木)

参加者：24社62名

第26回目を迎えた本年度は、従来の「徹底したムダの排除による原価低減」、「モノと情報の流れづくりによる生産革新力の強化」に加えて、「全体最適のオペレーション変革」をテーマに開催した。

IE手法の効果的な活用方法を研究している本会の「産業工学 (IE) 研究会」及び工場・ライン全体の流れづくりの研究をしている「流れづくり (VSM) 研究会」をベースに、広く会員内外に参加を呼びかけた。

冒頭、技術・教育委員会委員長の洲崎智之氏 (日新電機株) が「KAIZEN活動は、チームが一体となって協力しながら活動を行い、成果を出すと共にリーダーの育成、更にはメンバー個々の成長を促す人材育成の場でもあります。KAIZEN活動の活性化によって“強い現場”をつくり、会社と個人の相互の成長に繋げていただきたい。また、厳しい内外の経営環境の中、この大会での様々な改善の事例紹介や講演での生産革新への取組み、各種の変革や改革の考え方が各社の成長、発展の源泉ともいべき生産現場の『現場力』『人間力』の強化、向上及び人材育成の一助になっていただきたい。」と挨拶された。

第1部 IE研究会&VSM研究会の活動報告

産業工学 (IE) 研究会では、(株)ワコールマニュファクチャリングジャパン福井工場にて行った現場改善実習についての成果をそれぞれ報告した。その後、研究会アドバイザーの吉植久正氏 (NPSソリューション代表) が、年間活動をまとめた。

続いて、流れづくり (VSM) 研究会が、ワボウ電子(株)で行った現場改善実習の活動報告と年間活動として学んだ事を基にした各社のVSM作成事例を報告した。その後、研究会アドバイザーの香川博昭氏 (香川改善オフィス代表) が、年間活動をまとめた。

第2部 特別講演

～企業価値を上げ続ける実践ROICマネジメント～

テーマ「個別最適から全体最適のオペレーション変革と、それを実行するマネジメント改革」

講師：元オムロン(株) 取締役/執行役員専務 CFO兼グローバル戦略本部長 日戸 興史氏

オムロン在籍時にTOC (Theory Of Constraints) を活用した全体最適マネジメントとしてSCM改革や開発・プロジェク



ト大幅改善した全体最適の実践事例などを講演され、参加者にとって満足度の高い大会となった。

◆ 業務革新研究会 ◆

[生産管理 (TOC) 研究会]

10月例会にて提供いただいた企業題材を基にTOC実践演習を行ってきた。最終の2月例会では、生産管理診断としてまとめたレポートを報告。加えて、アドバイザー高橋浩史氏 (日新電機株 執行役員 情報システム部 部長) から自ら作成された生産管理診断レポートを模範解答的に報告いただいた。

[紹介内容] (令和6年2月9日開催・抜粋)

○各チームからの改善の方向性 (抜粋)

- ・JITでの生産を実現させる
- ・単品販売に応じた生産方式に変える
- ・単品の在庫過多を防止する
- ・小ロット生産を行いL/T短縮を図る
- ・制約工程の解消のために配光検査工程の能力を向上させる
- ・無駄なものを減らすために売り方と作り方を統一する
- ・良品率を上げて、スループットを向上させる
- ・売り方作り方の見直しによる、不要品抑制
- ・仕掛在庫の削減、L/T短縮

[生産現場リーダー力強化研究会]

前期は、アドバイザー野口昭夫氏 (元日新電機株) からリーダーの役割や課題を解決する手法やツール等を講義いただき、後期は、工場見学やコミュニケーション研修などを行った。最終の2月例会では、年間活動の振り返り、リーダーとしてこれから活かしたい事をまとめた。

[演習内容] (令和6年2月15日開催・抜粋)

○討議録抜粋

(リーダーとして使ってみようと思うこと)

◇コミュニケーション

- ・傾聴の姿勢
- ・部下に答えをすぐ与えるだけでなく、自分で解決出来る様に育成
- ・部下にこれからどうなりたいか対話すること

◇課題解決手法、ツール

- ・問題の真因の追究、改善策の優先順
- ・皆で課題解決する時間を設けられる様に上司にかけ合いたい
- ・プロセスマップを作成して仕事の流れを把握したい

◇リーダーの役割

- ・「目標の見える化」「時間管理」などからしっかりする
- ・会議・打合せでファシリテーション力をアップ
- ・下の意見を吸い上げて発信していきたい

～異業種の風土（手法、仕組み、ものの見方、考え方）に相互に触れ、現場力及び人間力の向上を図る～

令和6年度 業務革新研究会・会員募集

- ◇開催目的 各種手法やものの見方や考え方を磨き、業務革新を推進する人材の育成を図る
- ◇対象 若手社員および管理技術関連部門のリーダー（主任、係長）
- ◇会場 京都経済センター6階 京都工業会・会議室（オンライン参加も可）
- ◇期間 令和6年5月～令和7年2月（計10会合）13:30～17:00（但し5～7月例会は、10:00～17:00）
- ◇運営 ①メンバーの目標や課題について、正副主査（その年度の登録メンバーより選出）を中心に企画し、基本を踏まえた実践的な運営を図ります。
②メンバー間のギブ&テイクや専任アドバイザーの助言、ゲスト講演、工場見学、演習などを効果的に実施します。
- ◇メリット ①実践的な内容により、一般のセミナーでは得られない幅広い視野と発想力を養うことができます。
②メンバー間やアドバイザー及びゲスト講師との人的ネットワークが構築できます。
- ◇活動形態 前期・基本編（5月～9月）→参加目的や実務経験に応じた選択制を採用
Aコース：手法や考え方を基礎から学ぶ Bコース：応用実務研究（展開&定着化）
後期・実務編（10月～2月）→コース毎の課題の掘り下げ（※必要に応じ見学や実習、大会等を開催します）
- ◇年会費 研究会毎に1口分の年会費が必要 京都工業会 会員企業 72,600円(66,000円+10%消費税6,600円)
会員外 104,500円(95,000円+10%消費税9,500円)
(但し、1口につき2名の参加ができますので、極力2名ご登録願います)
- ◇お申込 本会HPからお申込みください。(https://www.kyokogyo.or.jp/seminar_detail.php?id=467)



《8研究会の主な研究予定項目》

開発設計革新（VE）研究会

- ～機能研究による付加価値<開発・設計・生産>の追求～
- ◇簡易演習によるVE活動の実施手順
- ◇企画、開発設計段階におけるVE活用
- ◇VE手法を用いた企業及び顧客満足度向上
- ◇参加メンバー企業の事例を用いた開発、設計段階のVE実践（付加価値向上）
- ◇先端事例に学ぶVE実践&リーダー育成方法

流れづくり（VSM）研究会

- ～モノと情報の流れの連動による生産革新力の強化～
- ◇生産革新に求められる分析力、設計力、実践力
- ◇工場・ラインの情報と流れの連動
- ◇モノと情報の流れにおける付加価値（ムダ取り）
- ◇研究会参加企業の業種に合わせたモデル生産システム構築
- ◇研究会参加企業でのモノと情報の流れづくりの実践

購買調達革新研究会

- ～購買調達革新によるコスト競争力の強化～
- ◇パートナー企業の集約・評価、指導、育成方法
- ◇あるべきコスト（例:PCS）の求め方と運用及びコスト体系
- ◇先進企業の調達業務から学ぶIoTやDX活用方法
- ◇購買情報収集方法（法規制対応（TSCA、原産国調査、電池指令等））
- ◇グローバル調達とSCMを組み合わせた新しい調達方式やBCP

生産管理（TOC）研究会

- ～TOC制約条件理論による生産管理革新～
- ◇生産管理の基礎研究ともの作りにおける問題解決方法
- ◇全体最適TOC活用における事業の継続
- ◇全体最適につながるIT活用事例
- ◇先進企業の訪問や事例紹介に学ぶ生産管理システム
- ◇参加企業における全体最適もの作りの研究（TOC実践演習）

品質革新研究会

- ～企画、開発段階から最終検査までの品質の造りこみ（魅力品質造り）の強化～
- ◇企画、開発段階での品質の造りこみ
- ◇初期流動管理による生産初期段階の品質向上
- ◇手法活用による工程内不具合及び客先クレーム対応及び各プロセスへのフィードバック
- ◇6σ改善活動、QCサークル活動の研究（ばらつき低減、形骸化防止等）
- ◇未然防止（過去トラ活用、失敗学等）

産業工学（IE）研究会

- ～IE手法による徹底したムダの排除～
- ◇3Sの導入・定着と効果的な運用方法の事例
- ◇IE手法による効果的な現状分析
- ◇標準作業3点セットによる改善方法
- ◇現場改善実習による作業改善方法の実践研究
- ◇外部企業訪問によるIE事例

生産保全研究会

- ～生産システムの効率を最大限に高める、自主保全・予知保全と品質保全体制づくり～
- ◇生産システム最大化の個別改善
- ◇オペレーターの自主保全体制づくり
- ◇保全部門の保全体制づくり
- ◇品質保全体制づくり
- ◇先進工場訪問によるTPM活動の推進事例及び参加企業でのTPM実践

生産現場リーダー力強化研究会

- ～監督者哲学、リーダーシップ養成の場～
- ◇作業の標準化による品質の作りこみ
- ◇改善提案による強い現場作り
- ◇課題解決力強化
- ◇リーダーシップ（部下指導・育成、コーチング）
- ◇参加企業及び外部企業訪問による現場管理・改善事例

デジタルトランスフォーメーション(DX)講座 開催報告

生産性向上や自社の事業変革を促すデジタル化は、モノづくりの在り方を大きく進化させる可能性があることから、今後の企業経営においてDXが重要なテーマとなっている。そこで、具体的な事例からDX推進を学ぶため、経済産業省の「DXセレクション2023」に選定された中小企業等の具体的な取組を中心に学んだ。

第1回 企業成長のためのDX推進 ～オプテックス(株)の3つの柱～

【日 時】 令和6年2月6日(火) 10:00～11:30

【参加者】 21名

【講師】 オプテックス(株) (滋賀県大津市)
代表取締役社長 上村 透 氏

【具体的な取組】

2010年リーマンショック後、「会社の目的とビジョン」を再定義し軸を明確化することからスタート。

①ビジネスモデル変革 (BUSINESS DX)

代理店販売のビジネスモデルからダイレクトマーケティングに転換。顧客や社会のニーズに即した社会課題・特定市場課題を解決するソリューション・サービス事業 (IoT活用) にビジネスモデルを変革。モノ(センサー機器)販売+コト(サービス)で新しい価値を提供。

②グローバル業務改革 (INNER DX)

ERP導入でグローバルに業務のデジタル化・標準化を推進。ビジネス環境の激しい変化に対応できるITインフラ整備、セキュリティ強化、経営基盤刷新で強化。

③人財の強化

DX推進のためのITリテラシー向上、人財育成。

第2回 未来を創造するDX

【日 時】 令和6年2月13日(火) 13:30～15:00

【参加者】 22名

【講師】 (株)フジワラテクノアート (岡山県岡山市)
代表取締役副社長 藤原 恵子 氏

【具体的な取組】

まず組織作りからスタート (DXをする上で重要)、ダイバーシティ (20年近くかけ女性社員・管理職を増加) 推進、出産後継続就業率100%達成。管理職を目指す女性も増加。各案件の背景や顧客からの期待を全社共有、ビジョン実現に向けた自社の取組を全社共有、仕事の成果を実感できる仕組で会社へのエンゲージメント向上。

<経営改革の流れ>

会社の未来を描く2050年ビジョン「醸造を原点に、世界で微生物インダストリーを共創」を策定 ⇒ 経営理念刷新 ⇒ 人事制度刷新 ⇒ 健康経営推進スタート ⇒ DX推進スタート、SDGs宣言 ⇒ エンゲージメント経営、生産管理システム等導入 ⇒ 健康経営最高格付取得、文書管理システム等導入、開発棟増設、フルオーダーメイドの高度化 ⇒ ビジョン本格始動。

○ビジョン実現の具体策としてDXが必要なことを社内へ浸透させて、全社でDXを推進。社内デジタル人財増加の好循環を生み出している。

第3回 DXで最先端のものづくり ～新しい価値創出に挑戦～

【日 時】 令和6年2月16日(金) 13:30～15:00

【参加者】 21名

【講師】 (株)土屋合成 (群馬県富岡市)
代表取締役 土屋 直人 氏

【具体的な取組】

ビジョンから逆算する経営戦略。零細企業からの脱出。「プラスチックで創造する楽しい生活、明るい未来！」入社時に感じた経営上の主な2つの問題。

①夜間休日の生産レベルの低下

②手作業による工数圧迫

●解決のためのデジタル化を推進

- 1) 成形機集中管理システムの導入。
- 2) 遠隔監視システムの導入。
- 3) ロボット導入で単純作業の自動化、生産現場無人化。
- 4) 従業員の工数減少を活かし、意欲ある社員でDX推進課を設営。全従業員のデジタルリテラシーを強化。
- 5) 製造情報の記録データ活用で生産性の革新。
- 6) DX部門独立、同社のデジタル技術活用ノウハウを外販化、新たな成長を牽引。

●DXによる従業員満足度が向上する仕組みも導入

第4回 中小企業のDX / GX ～はじめの一步～

【日 時】 令和6年2月26日(月) 13:30～15:00

【参加者】 20名

【講師】 三井屋工業(株) (愛知県豊田市)
代表取締役社長 高橋 直輝 氏

【具体的な取組】

2018年までは製造現場の「見える化」ができておらず、毎週のKPIを設定。朝会、昼会、夕会をスタートして結果をフィードバックし、進捗状況を「見える化」。

⇒電子日報システムを導入しDXへの助走のきっかけに。

貯まるデジタルデータを利活用して製造するA (安心して) R (良品だけを) K (効率的に作り続ける) 活動へ $ARK = IoT + IOH$ (Internet of Human)

デジタルデータで、見える - 気づく - 考える - 行動 - 解決 - モチベーション - 見えるの好循環。

<結果>生産性倍増、設備停止撲滅、従業員定着率100%、来場者数約3倍。

<中小企業だからできること>

- ・大手システムベンダーの実証実験場として当社を活用
- ・IoT推進責任者はたった一人、実証の中でITを学習
- ・小さく生み出し自社開発の電子日報システムを外販へ
- ・製品単位/工程単位の「CO₂発生の見える化」をスタート⇒廃棄プラスチックのリサイクルでGXへ。

生産革新工場見学会 開催報告

企業が更なる成長を目指したモノづくりを進めるため、製造部門における生産改革・改善への実践力を強化していくことが求められる。そこで、製造部門における生産革新への様々な課題を克服されている実践事例、また改善活動やムダ排除に取り組んでおられる製造現場に学ぶ工場見学会を開催した。

第1回『須河車体株』（綴喜郡宇治田原町）

訪問日：令和6年2月9日（金） 参加者：25名
 主な生産品目：ボトルカーをはじめとする特殊自動車車体、自動車や建設機械等の金属プレス部品

テーマ：「本社と新工場一体化による生産性向上と供給能力増強」

特殊車両等のボディーをはじめ、自動車や建設機械等の部品供給を確実にするために取り組まれている生産活動、出荷日ベースの工程を仕掛日ベースに変え課題解決を図った事例、一般社員が趣味の延長でシステム構築しているといった製造現場での改善や工夫について説明を聞くとともに、缶飲料配送用のボトルカーなど特殊車両の製造現場の実践取組を見学した。



第2回『太陽機械工業株』（南丹市園部町）

訪問日：令和6年2月29日（木） 参加者：26名
 主な生産品目：高精度歯車、自動車用トランスミッション部品製造と組立

テーマ：「工場内をトータルに見直して生産性向上を目指す」

自動車部品の量産から歯車の多品種少量生産へ事業展開するための工場内レイアウト再編や設備の再活用、また生産工程の一部自動化やロボット導入、品質改善活動、小集団活動などについて説明を聞くとともに、製造現場でレイアウトを変更した状況や導入されている自動化設備などを見学した。



第3回『株 SCREEN ホールディングス 彦根事業所』

（滋賀県彦根市）

訪問日：令和6年3月4日（月） 参加者：24名
 主な生産品目：半導体製造装置、印刷関連機器、ディスプレイ製造装置、成膜装置及びプリント基板関連機器

テーマ：「効率の良い生産フローを実現するための生産体制の強化」

2018年に策定した中長期の生産整備計画「彦根グランドデザイン」に基づき取り組まれている、生産能力強化と生産効率向上を主眼に置いた生産活動について説明を聞いた。本年3月に本格稼働の部材搬送システムや製造工程や時間管理の取組など最先端の新工場を含む製造現場を見学した。



第4回 神戸市市内のモノづくり企業

訪問日：令和6年3月19日（火） 参加者：23名

訪問先①『中西金属工業株 神戸工場』

（神戸市西区、本社：大阪市）

主な生産品目：〔神戸工場〕冷間圧延した特殊鋼の鉄板・帯鋼（生産品目：ベアリング・リテーナー・コンベア及び自動制御装置など）

テーマ：「生産拠点の集約による生産性向上の取り組み」

3種類の冷間圧延技術の設備体制を1社で持っている国内唯一の企業である。兵庫県小野市と大阪市北区にあった生産拠点を神戸工場に集約することで短期間対応・コスト削減を進めてきた生産活動について説明を聞くとともに、新幹線のベアリングにも使われる高精度・高品質な金属材料を生む製造現場を見学した。



訪問先②『伊福精密株』（神戸市西区）

主な生産品目：各種試作品・量産品の製作、治工具・金型の設計製作

テーマ：「3Dプリンタやデジタルツールの活用でDXを推進」

特殊精密部品の加工において、熟練のノウハウのデジタル化に社長自ら舵を切り、そのツールとしてデジタルや金属3Dプリンタを組み合わせるDXの実現を目指している生産活動の説明を聞くとともに、その製造現場や3Dプリンタで製造した製品等を見学した。



サプライチェーンCO₂排出量見える化セミナー

日 時：令和6年2月6日(火)

参加者：104名

講演①：「企業の脱炭素経営と環境省の取組について」
環境省脱炭素ビジネス推進室課長補佐 峯岸 律子氏

講演②：「サプライチェーンの見える化動向と
CFP実践ガイド、算定の実務」
(一社)グリーンCPS協議会 理事長 中村 昌弘氏

サプライチェーンでのCO₂排出量抑制のため、環境省・経産省から発出された「CFP(カーボンフットプリント)実践ガイドライン」の内容を中心に、環境省主催、京都工業会協力でセミナーを開催した。

峯岸氏から企業の脱炭素の取組に対する環境省の支援について紹介された後、中村氏からCFPについて詳細に解説された。LCA(ライフサイクルアセスメント)の考え方により、製品の材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでの環境影響評価を基に算出するのがCFPであり、企業活動全体の排出量がScope 1~3の概念で表されるのに対し、CFPは製品個々の排出量を示す。講演ではCFPの算定方法について具体的に解説いただいた。

多くの方にご参加いただき、質疑応答ではCFPについて初めて理解できたとの声も聞かれ、参加者の関心に応えられたと思われる。今後も脱炭素化推進のため必要な情報提供を行ってきたい。

職場の健康サポートセミナー (労働安全衛生セミナー)

日 時：令和6年2月29日(木)

参加者：15名

講演①：「職場の中の発達障害(グレーゾーン)への対応
~ハラスメントにしないために~」

京都産業保健総合支援センター 産業保健相談員 山下 恵子氏

講演②：「治療と仕事の両立支援」

同 両立支援相談員 飯村 麻紀氏

毎年メンタルヘルス等をテーマに開催しているセミナーを、京都産業保健総合支援センターと共催で開催した。

山下氏からは最近話題になることが多い発達障害について解説いただいた。グレーゾーンと言われる領域では行動特性の範囲が非常に広い。ごく普通の人も様々な傾向を持っているが、それが強く発現すると社会との適応に支障が生ずる。有名人にもある種の発達障害を持つ人はいるが、一般的に正常と障害の区別に明確な基準はない。講演ではこのような発達障害の特性と対応について詳細に説明があった。職場で課題が生じた時は、その人の特性を理解し対話や指示の方法を工夫すること、丁寧なコミュニケーションを図ることなどの話を伺った。

飯村氏の両立支援の講演では、癌患者の3人に1人は働く年齢で罹患している今日、治療しながら働く人への両立支援が社会や企業にとって益々重要であること、またそのための支援機関でのサポート等について、実際に支援された事例も交えて分かりやすくお話いただいた。

海外生産工場研究会

ロシアによるウクライナ侵攻、イスラエルとパレスチナの対立激化、中国経済の不確実性等による世界経済への影響、原材料・エネルギー価格の高騰等によるコスト増に加え、未曾有の人手不足など、モノづくり企業を取り巻く環境が激変しています。こうした中、進出先として関心の高まっているインドと、海外生産の拠点として日系企業の集積が進んでいるベトナムを取り上げ、現地駐在員・駐在経験者から最新情報や課題、留意点等を伺う研究会を開催しました。

インド編

日 時：令和6年3月1日(金) 参加者：20人

<パネリスト>

(株)イシダ 佐々木 幸雄氏
(現 Ishida India Pvt. Ltd. Managing Director)

ニデック(株) 望月 昭秀氏
(現 Nidec India Pvt. Ltd. CFO)

ニデック(株) 船津 隆晴氏
(現 Nidec India Pvt. Ltd. 工場長)

(株)堀場製作所 財務法務本部経営管理部グループ管理チーム
小川 健太氏
(元 HORIBA India Pvt. Ltd. Manager Finance & Accounts)

<コーディネーター>

光伝導機(株) 代表取締役社長 中尾 俊博氏

<コメンテーター>

ジェトロ・ニューデリー 海外投資アドバイザー 波多野 知行氏

<生産拠点を現地に置いて良かったこと(主なご意見)>

- ・日本のような人手不足は全くなく、低コストで労働力が容易に手に入る。
- ・インド人には優秀で理路整然とした考えで仕事ができる人が多いと感じる。
- ・アフリカへの拡販を視野に入れれば、生産拠点として地理的にも非常に有効である。
- ・現地でのブランド知名度の向上に役立っている。
- ・インド市場の将来性に高いポテンシャルがある。

ベトナム編

日 時：令和6年3月15日(金) 参加者：16人

<パネリスト>

サンコール(株) 営業本部 国際営業部長 松田 純氏
(元 SUNCALL TECHNOLOGY VIETNAM CO., LTD. General Director)

三和化工(株) 生産本部長 浦井 俊幸氏
(元 SANWA KAKO VIETNAM CO., LTD. General Director)

星和電機(株) コンポーネント事業部 営業部長代理 奥田 健氏
(元 SEIWA ELECTRIC VIETNAM CO., LTD. General Director)

<コーディネーター>

光伝導機(株) 代表取締役社長 中尾 俊博氏

<生産拠点を現地に置いて良かったこと(主なご意見)>

- ・歩留などの改善を含め集約することで利益が拡大している。
- ・ローカル従業員のスキルアップにより開発業務も担えるよう成長できた。
- ・日本国内の労働力不足に対応できた。
- ・日本ではファブレス経営で、この先の技術力、開発力に不安を感じ自社工場を持つために進出。10年経った今では、ローカル社員が開発力と技術力を身につけ、新しいモノが作れるところまで成長してきた。

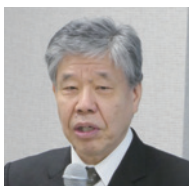
第681回 京都工業クラブ

1/16

「京都府のオープンイノベーションと産業創造リーディングゾーンについて」

京都府 副知事 山下 晃正氏

歴史や文化に育まれた多様な産業が集積している京都産業の歴史から始まり、その京都が持つ各種資源を再評価し世界的なオープンイノベーションの場づくりを目指す京都府の取組である「産業創造リーディングゾーン」（アート&テクノロジー・ヴィレッジ京都（ATVK）、太秦メディアパーク、ZET-valley等々）について説明された。次に、スマート社会の牽引役として期待されるスタートアップ企業の創出・育成のための拠点づくりをめざす取組について紹介された後に、参加者との質疑を活発に行われ、府の取り組みを一層理解することができた。



第682回 京都工業クラブ

2/22

「独立行政法人造幣局 製造技術と製造現場 見学会」

本会の小畑参与（元副会長：日新電機特別顧問）からご紹介いただき、大阪にある造幣局本局を訪問した。最初に造幣局の概要及び事業【貨幣製造事業、装金事業（勳章・褒章及び金属工芸品の製造）、試験・検定事業、貨幣販売事業】の説明を受けた後、一般に公開されている貨幣製造現場に加え普段公開していない勳章やメダル等の製作工房も見学、500円硬貨の偽造防止技術や安定供給のための生産ライン、勳章製造の匠の技術などを紹介していただいた。造幣局との意見交換後は、附属の造幣博物館を見学、大変貴重な機会となった。



第683回 京都工業クラブ

3/22

「人を稼いで人を残す」

(株)京都WORKS LAB 代表取締役 是枝 秀紀氏

近年、人材や働き方の多様化などを背景に人材マネジメントは大きな転換期を迎えている。株式会社王将フードサービスで大東元社長の下、長年にわたり人材教育を担ってこられた元責任者から実践事例を学んだ。具体的には「餃子の王将」で高かった離職率を下げるために行った従業員の満足度向上のための3つの取り組み「報酬」「メッセージ」「教育」についてそれぞれ個別に紹介された。最後に、「経営者（経営陣）は、志をしっかりと持って仲間や部下に伝え続けていくこと、そういう熱い思いが人が成長する1つのキーになると思っている。働けることの幸せと働いていただける幸せを共有して、やっとな人が幸せに働けるのではないかと締め括られた。



京都高等技術・経営学院修了式
第43回電子システム研究科 13名
第40回メカトロニクス研究科 12名 が修了

2月21日(水)午後、令和5年度の京都高等技術・経営学院（学院長：松下芳弘副会長）の長期研修2コースの修了式を京都工業会会議室にて行った。

式では修了生認定・修了証書の授与、皆勤・精勤賞の授与に続き、学院長 松下・本会副会長が式辞を述べるとともに、来賓の京都府中小企業技術センター 所長 坂之上 悦典氏（京都府知事代理）から祝辞をいただき、8月に及ぶ長期研修を無事修了した。

〈第43回 電子システム研究科〉

修了生 13名（10社）
皆勤賞 松原 広之（株島津製作所）
（3名） 福田真之佑（島津トラステック(株)）
岡本 裕晃（株大日本科研）
精勤賞 通次 祐悟（双和電機(株)）
（1名）

〈第40回 メカトロニクス研究科〉

修了生 12名（9社）
皆勤賞 今井 雄一（株三橋製作所）
（2名） 平瀬 誠基（株三橋製作所）
精勤賞 須知 亮（株カシフジ）
（2名） 小島 美晴（株島津製作所）

ブロックチェーンセミナー

日 時：令和6年3月28日(木)

参加者：6名

講 師：京都大学 情報学研究科 コンピュータアルゴリズム分野
准教授 川原 純氏

今、デジタル技術が急速に進む中、セキュリティ対策は大きな課題となっている。

とりわけ、信頼できるデータ交換を実現し、安全な企業間の取引情報の共有化、あらゆるデータ偽装を防止する技術として注目を集めるブロックチェーンについて、その概要の理解を目的に本セミナーを新規事業として開催した。

ブロックチェーンは、「改ざんが困難な分散型データベース」であり、必要な技術であるハッシュ関数（データの特定に長けた暗号化技術）について、①外部と通信を行わない1つのマシン上の環境（ローカル）における改ざんを困難にするためにターゲットルールを設ける②サーバを介さずに複数人がブロックチェーンを管理する場合（P2Pネットワーク）における互いに関連する複数の処理を一体不可分に扱う（トランザクション）こと③全員がハッシュ値計算を行い、改ざんを困難にするための重要なルールを設けることについて、仮想通貨を事例として説明。今後、期待される活用事例として、自動車の製造工程、登録情報の記録、車両の利用状況の記録等を紹介された。

参加者からは、「技術的な仕組みが理解できた。」「改ざん防止の仕組みが理解できた。」等の意見が出た。

シリーズ 魅力ある職場づくり～会員企業の取組紹介～その④

本年度は、人材の確保や定着に欠かせない要素の一つであり生産性向上などの効果も期待できる職場の魅力向上に努めておられる会員の状況を4回にわたってご紹介します。

第4回は日本電気化学株式会社山科事業所を訪問して、お話を伺いました。

(取材日：令和6年2月20日)

日本電気化学株式会社

創業：1905年	設立：1945年	資本金：1億円
社員：154人	住所：京都市左京区浄土寺真如町32	

お話を伺った皆様

専務取締役	小林 健一 氏
総務部副部長	三野 義之 氏
情報企画部資材課主任	川村多香子 氏

会社概要

当社は受注生産で産業用機械部品などを製造している会社で、自社製品は無く多品種少量生産を得意としています。CADで設計図面の作図が可能で、板金加工、塗装、文字などの印刷も社内で行うなど、板金、塗装、印刷、組立の全てを社内で一貫してできるのが特徴です。例えば信号機の制御ボックス内の部品や携帯電話の基地局で使われている部品から、害獣防護柵や、ホテルのカラオケセットといった製品など、多岐に亘る部品や製品です。



左から三野氏、小林氏

勤務体系

年間休日は125日で、有給休暇を入社日に10日間付与しており2時間単位でも取得できます。また「子育てなどで休憩時間や始業時間をずらして欲しい」との希望にも柔軟に対応しています。休憩時間は午前10分、昼休み40分、午後10分を設けていますが、「午前と午後の各10分を休まない代わりに子供の送迎のために始業時間を20分遅らせたい」といった希望や、「子供の夏休み期間だけ昼休みを1時間取りたい」などの希望も認めています。他にも病気を抱える従業員が治療しながらの勤務を希望する場合は、就業可能とすることを就業規則に明記して定め、本人の希望を考慮した勤務体系で働ける制度を設けていることで、安心して治療しながら勤務してもらえるようにしています。

休暇制度

①育児休業

制度を設けた時から、女性社員の場合は全員取得しています。一方、男性社員は当初、声をかけても誰も取ろうとしなかったのですが、3年前から管理職に対して“男性の育児休業”教育を実施することで理解が進みました。全社員にアンケート調査で意見を聞くなどの取組も進め

る中で、男性社員の育児休業取得への全社的な理解が進み、最近では、該当者の男性社員ほぼ全員が1カ月から2カ月の長期で取得しており、うち1名は1年間休んでいます。取りやすい雰囲気になってきて、取ろうという自覚が社員に浸透してきたのだと思います。

②特別休暇（有給）

配偶者が出産した時は3日間の特別休暇制度を以前から設けています。女性には産休制度があるので男性を対象とし、子供が生まれた日、退院する日や出生届を提出する日は絶対必要なので、3日間を通常の有給休暇とは別に設けており、取得する社員は多いです。

結婚休暇もあります。近頃は結婚式をしない方や入籍日もバラバラなので、結婚式か入籍のどちらか早い日から半年内に5日間取れる制度にしています。

他にも、コロナ禍で子供の学校が閉鎖になった際はその親に対する特別休暇を設けたりもしました。

定年制度

令和5年度から定年年齢を60歳から65歳に延長し、また定年後も1年ごとに会社と本人双方が合意すれば70歳まで雇用延長できるようにしました。その際、退職金は65歳で退職されたときに支給する考えでしたが、社労士や弁護士から「60歳定年のつもりで人生設計をしていて退職金支給が5年延びると住宅ローン返済などで困る人が出て不利益変更認定されかねない」とのアドバイスを受けたため、社員の不利益にならないよう、当面の間60歳定年退職を選択することも認めることにしました。

障がいのある方の雇用

当社は昔から障がいのある方を当たり前のようにして受け入れてきたこともあり、身障者の方の採用は当然のこととして進めています。以前、^{ろうあ}聾啞の方2名が約30年務めていたこともありますが、口元の動きでこちらの話が伝わり文字で相手の話も理解できますので問題は生じませんでした。

支援学校の生徒採用に当たっては、支援学校の先生とも連携して、インターンシップで作業現場を1週間と2週間の2回にわたり体験してもらいました。その結果、本人もこれならできると納得され、当社も本人の作業能力を確認できたことから、スムーズに採用を進めることができました。

社員教育

社員教育に関しても色々と力を入れています。まず個

人毎にスキルマップを作り、新入社員毎の教育計画を作ります。この時点で本人と上司が面談し、どこまでできたら次のステップに行くかといった話し合いをします。例えば製造部なら、2年間の実務経験を積んで、技能士の資格を得ようといった目標をもって取り組んでもらいます。新入社員の習熟度を見える化し、置いてきぼりにしないためです。

また、知識を補強するための外部教育にも力を入れています。外部教育では通信教育の受講に力を入れています。毎年4月に全社員に案内を流して受講希望者を募集し受講者を決めますが、社員の自主的な自己研鑽を後押しするため受講費は全額会社で負担しています。コロナの影響で外部の集合研修がなくなったため、それまでの対面による教育から通信教育に切り替えたところ、時間を効率よく使えるようになり社員に好評です。

現場社員から一言

資材課の仕事は、製品を作る上で必要な資材の他、文房具や消耗品など、生産に必要な全てのものを購入することです。各部署から物品の購入依頼が来て、それを元に手配しています。



川村多香子さん

入社時は、生産管理課に配属され、11年前に資材課へ異動しました。元々交渉が苦手で、最初はどうすればよいか分からず「この仕事はちょっと嫌だなあ」と思ったこともあったのですが、今では楽しく働いています。相見積もりで良い物を安く購入できたり、製造部に、これまでと異なる物品を提案して採用されると嬉しいです。自分が手配した部材が製品になったのを見ると、達成感とやりがいを感じます。

また、「製造密着型で製造部の声が聞こえやすいところにいることで直ぐに対応したい」という私の要望を叶えてもらい、製造事務室の一角に席を置いてもらいました。そこで製造部の声を拾い、次に必要なものや急ぎのものなどの情報をキャッチしています。

生産管理課に所属していたときは「必要なときに“欲しい”」と言っていた側だったのですが、資材課になって発注の度に送料がかかっていたことが分かりました。「部品より送料の方が高い!!」ってこともあります。そこで、発注を工夫して送料を減らす改善にも努めています。

子供が小さい頃、夏休みや冬休みに子供1人を家に残すのが不安で上司に相談したら、休憩時間を変更して昼休みに帰れるようにしてもらい、ちょっと顔を見るだけです子供も私も安心することができました。会社が柔軟性のある対応をしてくれるので、私も自由に動き回れて働きやすい環境です。

インタビューにご協力いただいた日本電気化学株式会社の皆様、誠にありがとうございました。

ライフサイエンス講座

開催日：令和6年1月26日～3月28日

受講者：5名

第1回：訪問「医療ロボットの開発」

(株)メディカロイド(神戸市)

第2回：講演「産学官連携による

イノベーション創出とビジネス戦略」

帝人ナカシマメディカル(株) 執行役員 石坂 春彦氏

第3回：訪問「バイオサイエンス及びヘルスケアの研究」

国立研究開発法人 産業技術総合研究所関西センター

(池田市)

第4回：講演「医工連携による研究所から臨床への架け橋」

国立研究開発法人 国立循環器病センター 上級研究員

竹下 大輔氏

ライフサイエンスは、人類を悩ます病気の克服や食料、環境問題の解決など、人々の生活に直結した「よりよく生きる」「よりよく食べる」「よりよく暮らす」の各領域での貢献が期待されている。とりわけ産業界においては、産業競争力の強化や新産業の創出につながる科学技術として期待されている。

本会では先進的な取組を進めておられる専門機関や企業の事例に学ぶことを目的に、「ライフサイエンス講座」を開催し、参加者は企業や研究機関の訪問及び講演を通して、その最新動向を学んだ。参加者からは、課題が出てからのPoC、商品化までの過程、企業協働や人工心臓の事例が特に参考になったとの声があった。

**工学部
第1期生卒業**

Be a Street-Smart
Global Engineer!

5/11
OPEN工学部!
詳細はこちら▶

実践力重視の「異色の工学部」設立から4年。「世界で活躍できるエンジニア」を目指し、第1期生がこの春、社会へ飛び立ちました。



工学部1期生
4年間の挑戦と成長

KUAS 京都先端科学大学
KYOTO UNIVERSITY of ADVANCED SCIENCE

経済経営学部 人文学部 バイオ環境学部 健康医療学部 工学部

京都太秦キャンパス

京都亀岡キャンパス

京都ビジネス交流フェア2024 モノづくり～既存思考からの転換～

令和6年2月15日(木)、16日(金)に京都パルスプラザにて開催された京都最大級の展示商談会である京都ビジネス交流フェア2024に、京都工業会は初出展した。会場には186社20団体が出展し、2日間で5600人の来場があり、盛況だった。

初出展した京都工業会のブースは、企業が出展する大展示場と産学連携展示エリアの連絡部に設置した。大学とモノづくり企業を繋ぐと題して、「モノづくりイノベーションネットワーク (MI-Net)」を中心に大学のシーズをモノづくり企業に届け繋げるオープンイノベーションの取組について京都工業会の紹介を含めて幅広く情報発信することができた。京都工業会への入会希望やMI-Netに関する問合せなどもあり、普段交流のない沢山の来場者に対して活動を知らせていただく良い機会となった。



新入会員ご紹介

(令和6年3月13日、第343回理事会で承認されました。)

賛助会員

TOPPANエッジ(株) 京都営業所

関西第一営業本部第二部部长 田尾 光寛

〒604-8161 京都市中京区烏丸通三条下ル饅頭屋町595-3
大同生命京都ビル6階
TEL.075-254-4880 FAX.075-254-4881
印刷関連情報処理、インターネット関連、電子部品、RFID

K.I.G

ゴルフ同好会 (KIG) だより

▶令和5年度第4回例会(第244回例会)結果

と き：令和6年3月26日(火)

と ころ：宝塚ゴルフ倶楽部

参加者：22名(内シニア6名)

優 勝 森本 元気氏(株MIRAI)

準優勝 中森 悠輔氏(株泉産業)

3 位 藤永 清恵氏(株森川製作所)

B G 賞 木下 豊氏(株エクザム)



京都工業会 ニュース No.418

令和6(2024)年4月21日発行

発行 公益社団法人 京都工業会

〒600-8009 京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町78番地
京都経済センター6階

TEL.075(353)0061 FAX.075(353)0065

URL : <http://www.kyokogyo.or.jp>

E-mail : info@kyokogyo.or.jp

