

“ものづくり×ダイバーシティ”

多様性のある人材活用やITの導入で、
新たな時代を切り拓く。

現在、グローバル化による競争の激化、労働時間と価値の関係性の変化、人口・労働力の減少など、企業を取り巻く環境が劇的に変わってきている。優秀な人材の採用に頭を悩ませるものづくり企業の経営者は多い。女性やシニア世代の活躍、外国人労働者の受け入れなど従業員の確保や、それをサポートする制度も求められている。働き方の多様性が拡大する現代、事業の拡大や発展に貢献するコア人材を発掘し、長く活躍してもらうにはどうしたらいいのか。同時に中小企業が生産性向上を実現するためには、ITを活用した働き方の多様化も必須課題である。今回はそれらの課題に対して先を見据えた対策を講じ、自社の独自性や強みを発揮している3社の代表に、それぞれの会社の人材を「雇う」「磨く」「継ぐ」と3つの角度から語っていただいた。



左から

株式会社山本金属製作所

代表取締役社長

山本 憲吾氏

フセハツ工業株式会社

代表取締役社長

吉村 篤氏

吉泉産業株式会社

代表取締役

佐々木 啓益氏



ファシリテーター（左から3人目）

松下 隆氏

大阪府商工労働部
大阪産業経済リサーチセンター主任研究員

製造業の工場のあり方が変わってきている。

松下 本日は多様な人材の活用に、企業としてどのように対応されているかをお聞きします。まずは自己紹介からお願いします。

佐々木 先代が刃物の熱処理を始め、次に刃物の熱処理をする機械を製造したのが当社の基礎です。現在はフードスライサーを中心に、設計や製造、ソフトの開発まで一気通貫のものづくりをし、販売、メンテナンスまで手がけています。



吉村 ハイテクとローテクが合体したバネの製造が当社の特徴です。ハイスベックな最新のNC旋盤設備を使ったものから、受け

継がれてきた職人の技術を活かした一点もの、量産まで手がけています。生産の1/4はマニュアル自動車（MT）のクラッチ用リングバネで、この分野に関しては国内トップシェアです。

山本 当社は精密な金属加工と計測評価という技術を、コアテクノロジーとしている会社です。切削・研磨・結合といった基盤技術の精密な加工技術と、金属加工時に発生した熱や伝わってくる力を「見える化」できる技術が大きな特色です。この2つを融合させながら、独自のフィールドを開拓しています。

松下 次に戦略や将来像を教えてください。

佐々木 食品機械の業界でトップに立ち、世界でも知られる企業になること。もうひとつは当社の機械はほとんどステルスでつくっています。これまで培った技術をもっと磨いて、医療という新しい分野に挑戦したいと考えています。

吉村 自動車のMT部品では世界でもトップのシェアを目指して、オリジナル技術の改変などに精進しています。同時にひとつの特注品から手がけられる工場であることにも

こだわりたい。バネ製造だけでなく、プラスαの表面処理や塗装までワンストップで量産につなげ、日本のものづくりを支える工場にしたいです。

山本 製品を販売して収益を上げるビジネスモデルから、プロセスや体験を売る会社へ。そのために匠の技とデジタルテクノロジーを融合させた生産性の高い加工技術を生み出し、その取り組みを顧客にも提供していく。もう1点はラーニングファクトリー（学習型工場）への転換。ネガティブな工場のイメージを変え、未来型の工場へと変貌を遂げる体験も提供できる企業を目指します。

「雇う(採用)」では、魅力的な職場であることを伝えることが大切。

松下 ここからは本題である「人材と働き方」について語っていただきます。企業における人材は「雇う(採用)」ことから。良い人材を集めるための工夫をお聞かせください。

吉村 採用にはまず出会いが必要なので、自社のウェブサイトにも重きを置いています。自分の考え方や、近頃は製作動画を数多くアップしています。最近の若い人は動画を重視する傾向にあり、動画を見て「この製品をつくりたい」と遠方から応募してきた人も。時代の変化で、ここ数年は動画の威力を感じますね。

山本 私たちと学生では感覚が違いますよね。ですから当社では採用に関する権限を、より学生に近い世代に任せています。自分流に工夫して、「若い人が興味をもつ媒体に変えていきなさい」と。そしてなにより大切にしているのは、将来の会社やものづくりに対する夢を、私が自分の言葉で語ることです。

吉村 それも大切ですよ。採用に関しては私が面接して、そこではやる気や熱意を見ます。面接も一期一会。一人ひとりとの出会いをいかに大切にしていけるか。気持ち