

次世代の JOEM に向けて

オリンパスメディカルシステムズ株式会社 光学開発 医療先進技術開発
穂積綱樹 HOZUMI, Koki
(当協会 企画運営委員会 委員長)

はじめに

私は 2022 年より JOEM 企画運営委員長を拝命され、企画運営委員会の議論や各委員会での交流を通して、JOEM や会員企業をはじめとする光学関連業界の向き合っている状況と、これからの姿について考える機会をいただきました。今回、本欄の執筆にあたり、この 2 年間の委員会での議論内容を振り返り、次世代の JOEM が直面している課題について述べさせていただきます。

JOEM の世代について

まずは JOEM が歩んできた歴史を振り返ってみる。図 1 に、JOEM の発足から現在までの会員企業数と人材育成事業収入金額の規模の推移を示す。便宜的に 20 年ごとに区切りをおき、第一世代、第二世代としたが、この 20 年という期間は、ほぼ一人の技術者が第一線として活躍する期間に相当すると思われる、世代と称するに適切と考えた。1987 年の発足当時から会員企業数は 1/3 の規模まで縮小してきているが、その間の世代における業界の状況と JOEM に求められる役割の変化について、筆者視点も交え考察する。

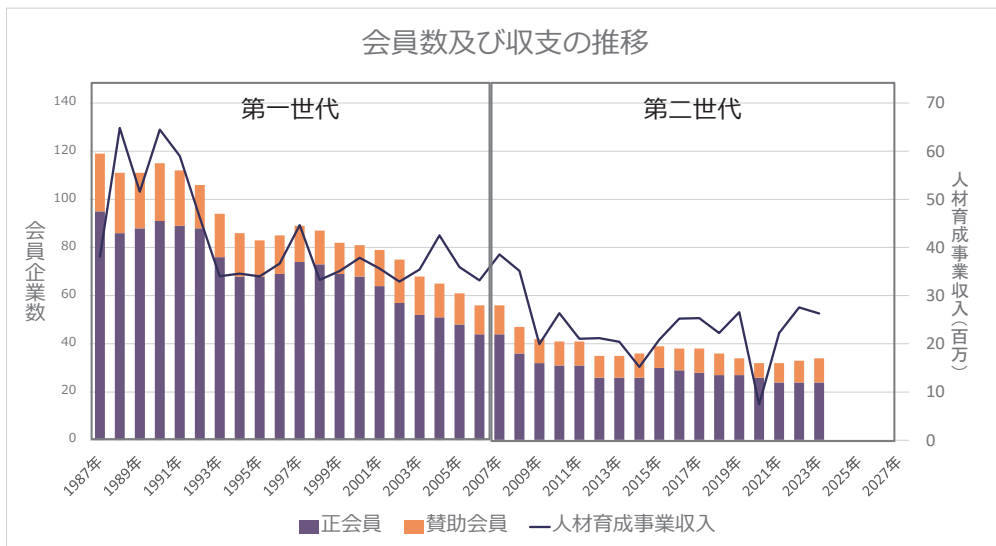


図 1 JOEM の会員企業数（棒グラフ）と人材育成事業（折れ線グラフ）の推移

第一世代（1987～2006 年）

JOEM 発足当初は、世の中の的にも多角化経営が叫ばれていたこともあり、新産業技術としてのオプトメカトロニクスの振興を標榜する JOEM に期待されていた役割も、如何に各社の新しい分野への事業開拓に貢献できるかだったと考えられる。

1990年代にはいると、Windows95 発売やインターネットの普及など、IT 技術の台頭により、デジタルイメージングや通信、記録などで成長分野が明確となり、会員企業は徐々に光学関連の会社中心に絞られてきた。私は 1996 年にオリンパスに入社して程なく、当時世の中に登場し始めたコンパクトデジタルカメラの撮影光学系開発を担当することになった。当時の光学設計者は、カメラのアナログからデジタルへの変化に際し、急速に発展するデジタルイメージング周辺技術へのキャッチアップが求められた。結像光学設計に関するスキルは社内の教育や OJT で習得することができたが、このような急速に進化したデジタルイメージング関係の諸技術の習得については、JOEM の各種研修会やセミナーに大変お世話になったと考えている。このことから、当時の JOEM に期待されていたのは、急速に立ち上がる成長分野にたいして、会員各社のそれらの技術にたいするキャッチアップをサポートして、業界を盛り上げていくのに貢献できるかという事であろう。

第二世代（2007～現在）

この時代、高速大容量無線通信の普及によりデジタルカメラの需要の多くがスマートフォンにとって代わったように、多くの分野でのハードにおける新規分野開拓は一通り落ち着きをみせた。これに伴い、デジタルイメージング関連技術のコモディティ化が進み、SNS の普及や QR コードの活用など、取得した画像やデータを活用させて価値を見出す方向への変化がおきた。このような産業構造変化にともない、多くの会員企業のなかにおいても、事業ドメインを変化させ、結果として JOEM の会員企業数の減少に至る。

とはいえ、このような状況においても、JOEM の人材育成事業収入はコロナ禍期間を除く直近の 10 年をみると堅調で、JOEM が提供する教育には、根強いニーズが存在することが判る。この背景として、取得した画像やデータを活用して価値を生み出すためには、光学の知識が不可欠で、存在するのが当たり前の「水」のようなインフラ的存在になっているとため考えらえる。しかし、国内の大学における光学教育の状況や、事業ドメインが変化し系統的な光学教育の継続が難しい企業が増えるなかにおいて、一流の講師陣を揃える当協会の人材育成プログラムの重要性が増してきているためと考える。

JOEM が果たしていくべき役割と課題について

このような状況のなか、2020 年度のコロナ禍による事業収支が赤字から回復しつつあるタイミングで、筆者が企画運営委員長を拝命し、JOEM やステークホルダーが継続して発展していくための長期的課題について企画運営委員会のなかで議論を重ねてきた。そこでの議論において、今後も JOEM が提供していくべき価値として、概ね以下の 2 点に集約された。

- ・公開セミナーや技術部会講演等によるタイムリーな先端技術情報の取得機会の提供
- ・他の団体、業界に見られない充実した基礎教育、幅広い視点をもつ光学人材の育成

これらの価値を次世代に提供していくうえで、事務局を含む、各委員会や研修講師の高齢化への対応など早急に対処すべき課題が浮き彫りになっている。また、人材育成については、各社で開催が難しくなった光学研修の代替などの需要の変化にたいする対応や、ジョブ型雇用の増加・多様な働き方への研修の柔軟な対応などが求められる。

次の世代にむけて

2027 年には JOEM の 40 周年の節目を迎える事になり、先の分類では、JOEM として第三世代に突入することになる。企画運営委員会で議論した、上記課題にたいする取組の方向性の案について以下に示す。

① 光学技術者のセカンドキャリアの活用

我が国の高齢化は先進国の中でもトップレベルの速さで進み、この先の労働者人口の減少と平均寿命の延びを考慮すると、多くの方が70歳以降も働き続ける時代を迎えることが予想される。一方で、各企業においてもベテラン人材の役職定年～再雇用を迎えつつあり、経験豊富で深い専門知識・広い人脈を持つ人材がセカンドキャリアを描く時期をむかえつつある。そこで、そのような方々にJOEMの運営や研修へ参画いただき、広い視点で技術を俯瞰して業界を下支えしていただくことで、会員企業だけでなく、光学業界の継続的な発展に貢献していく。

② ビジネス環境や産業構造の変化への対応

多く国内企業は、事業の多様化に伴いそれに伴う人材要件の複雑化や、職責型採用の増加などにより、社内外の人材の流動化が進み、所謂、リスクリング需要が高まると予想される。これにより、技術者のキャリア形成の主体が会社から個人へシフトし、研修へのアプローチも従来の会員企業窓口への展開に加えて、直接個人へのアプローチをしていくことが重要となる。実際にここ数年の研修においては、正会員、賛助会員以外の一般からの応募の割合も増えつつあり、このような層にアピールしていくためにも、SNS等を活用するような手法を検討していくのが良いと考えられる。

最後に

企画運営委員会における議論では、上述の結論を出すに至ったが、それぞれの立場、視点の違いもあり、ステークホルダーの方々のご賛同を現時点では得られておらず、引き続き対話を通じて、次の世代のJOEMや光学業界の変革を模索していくことが必要である。ここに皆様のご協力をお願いさせていただきます、結びとさせていただきます。