

# 「安全性」「高品質」「納期厳守」 「コストパフォーマンスの高い商品創造」をキーワードに

～高い満足をお約束するシステム足場の自信作～



## 【安全で安心な製品】

**聞き手：**まず、初めに貴社の事業発展の歴史と転換期についてお聞かせ下さい。

**山田社長：**建築資材の製造販売メーカーとして1977年に羽島市で創業したのが当社の始まりです。当時、輸出が売上高の30%程ありましたが、1985年(昭和60年)のプラザ合意後の円高で、輸出が激減し、大変厳しい経営状況を迎えることになりました。一時、部材原材料のパイプ・丸棒・鉄板などを、台湾や韓国から輸入するなど、事業の転換をはかるものの改善するまでには至らず、1988年(昭和63年)に、満を持して、市場に送り出したのが当社オリジナルの足場システムである「信和キャッチャー」です。この信和キャッチャーは現在でも当社の主力商品となっており、幅広いユーザーから受け入れられています。

**聞き手：**「信和キャッチャー」は何故幅広いユーザーから支持されるようになったのでしょうか。

**山田社長：**足場は大きく分けて2種類に分類されます。フレーム式といわれる枠足場と、部材を組み合わせるクサビ式といわれるシステム足場です。このうち当社が開発した「信和キャッチャー」はシステム足場に分類されます。クサビ取り付け部の補強キャップを手ハンマーで打ち込むだけの簡単な構造のため、施工時や解体時の組み立て時間が枠足場に比べて大幅に短縮でき、たった2人の作業員で作業を行えるようになっていました。また、運送の簡素化による経費削減、見積り部材の簡略化、防錆能力の向上など品質の向上による改善を加えた商品となっており、ゼネコンやハウスメーカーのほかトビ職人などから扱いやすく、品質の高い製品と支持を受けています。

**聞き手：**他の競合他社とはどのような差別化を図っていらっしゃるのでしょうか。

**山田社長：**現在システム足場メーカーは、国内大手4社で市場の大半を占めており当社もその一端を担っております。ただ4社の部材に互換性はなく、市場の競争は厳しいものがあります。そのような中、当社では、シェア拡大のため、品質、コスト、使いやすさなどユーザーの声を取り入れ、他メーカーの欠点を改善した製品を市場に投入することを常に行っております。当然のことながら当社製品に対して他社も同様のアプローチをしております。ユーザーからは厳しい要求もありますが、価格低減、品質維持はもとより素材の耐久化・デリバリーのスピードアップにも取り組んでおります。

現在、部品は材料を供給し、社内ではロボットによる溶接を行っており、亜鉛メッキやプレス加工はアウトソーシングという生産工程ですが、全体的なコスト低減の見直しを進めなければ利益率の低下に歯止めがかからない状況です。

- 住 所： 海津市平田町仏師川 30-7
- T E L： 0584-66-4411
- F A X： 0584-66-4522
- U R L： <http://www.shinwa-jp.com/index.html>
- 事業内容： クサビ式システム足場を中心とする建設仮設資材及び物流資材等の製造と販売

- 従 業 員： 107名
- 会社略歴：

- 1977年 建築資材の製造販売を目的として岐阜県羽島市に信和商店を創業
- 1978年 岐阜県羽島市に第2工場を設置
- 1979年 法人に改組、信和株式会社を設立(資本金1,000万円)
- 1988年 くさび緊結式足場事業部を設立“キャッチャー”製造販売を開始
- 1990年 埼玉県幸手市に関東支店を開設  
岐阜県海津市に第4工場を設置
- 1997年 岐阜県海津市に第5工場(土倉工場)を設置
- 1998年 岐阜県羽島市に本社を移転
- 2002年 中部信和株式会社を合併
- 2003年 物流パレット用工場を土倉工場内に設置
- 2004年 第4工場に本社を移転
- 2006年 東京都台東区に関東支店を移転
- 2007年 関東支店を東京支店に名称変更  
大阪府吹田市に大阪営業所を開設  
福岡県糟屋郡宇美町の信和サービス株式会社を完全子会社化  
ISO9001:2000の認証取得
- 2008年 大阪営業所を大阪支店に改組

**聞き手：**高所作業の足場という製品の特殊性から安全や安心にどのような対策を講じておられますか。

**山田社長：**足場が原因で死傷事故を起こしては大変なことです。品質管理体制が不十分なことは、ユーザーの信頼失墜、所管官庁の厳しい点検等々、経営の根幹を揺るがしかねない問題にも繋がります。安全性が最優先される製品づくりのために、製品ごとに独自の万能試験機や圧縮試験機を導入して、社内強度試験を実施しております。更に製品へのゆるぎない信頼を得るために、設計から生産・検査・出荷にいたるまでの、あらゆる工程で最新鋭の設備や機械を導入して安全を保証する生産システムを構築するなど、安全面には特に力を入れており、全社員総員で取り組んでいます。

## 【新規分野の開拓】

**聞き手：**今後の取組みとしてはどのようにお考えでしょうか。

**山田社長：**当社製品のシェアは主力製品のシステム足場「信和キャッチャー」を中心に、今後、40%から60%位までは伸びると思いますが、現在住宅の着工件数が、年間約150万戸から約80万戸へと減少していることから、それ以上の増加は非常に難しいと思います。また、価格が2～3倍となるアルミ加工による軽量化、高張力材料の使用、トビ職高齢化に対応した作業の簡素化などの対策を講じていますが、足場の需要が伸びていくことは非常に難しいと予測しております。よって当社の将来を見据えるとすれば、比較的リスクの少ない既存技術をベースに新商品開発を考え、経営資源を投入すべきだと考えています。そこで当社では現在、「脱仮設機材」と位置付けて物流機器、具体的には金属パレット分野にも進出し、大手自動車メーカー向けに、ミッション・エンジン・モジュールを載せる金属パレットの生産のほか、ガラス、液晶パネル、太陽光パネル、ケミカルバンド用のパレットも手掛けています。これらの金属パレットは大半が輸出用ですが、輸出パレットはリターナブルで反復使用されています。金属パレットは当社が長年培った金属加工の技術を活用出来ることもあり、今後の更なる伸張を目指しています。

**聞き手：**新商品の開発にはどのように取り組んでいらっしゃるのでしょうか。

**山田社長：**昨年6月に安全衛生法が改正されましたが、法改正にフィットした製品をいかに素早く出せるかが重要です。マニアックな物を作るより、市場が求めているものを素早く製品化するスピード感が大事です。しかし、開発要員に市場調査を行わせたり、海外派遣も積極的に行っておりますが、どうしてもクリエイティブな物を作る傾向にあり、費用対効果がよくつかめていないのが現在の課題です。

## 【教育】

**聞き手：**社内教育についてはどのようにお考えでしょうか。

**山田社長：**当社では、社内講習や社外講習への参加などによる一般的な教育も行っていますが、OJTこそが一番必

要な教育だと思っております。OJTはその内容を記録し残すことによって、1人1人のステップアップに繋がります。口頭だけでは一過性で終わってしまいますが、他部門のことは知らないといった、組織の縦割り弊害を無くすためにも、OJTの記録を残し活用する、情報の共有化に力を入れています。

また、メールによる日報もよく見っていますが、良くない情報が社内からではなく、外部から社長に直接入ってくることもあります。風通しの良い職場環境を整えるとともに、更に社員の意識改革を押し進める必要があると感じております。毎週月曜日に行う、部課長を対象とした、経営に対する考え、現状の伝達も重要です。私の思いが浸透していると思っておりますが、部課長クラスには経営的感覚で業務を遂行してもらいたいものです。

## 【プライベートタイム】

**聞き手：**休日はいかががお過ごしですか。

**山田社長：**社長になって7年になりますが、社長に就任してから特に健康管理には気をつけております。体を動かすことを心がけ、ゴルフやスイミングのほか毎日4kmのウォーキングに加えて、食事は1日1600calを守るようにしています。結果として体重は10kg減り、腹回りも10cm減るまで体型を改善できました。おかげで体調も快調ですので今後も続けていこうと思っています。

**聞き手：**現在の夢をお聞かせ下さい。

**山田社長：**継続は力と申しますが、当社を永続性のある会社にしたいです。業務内容やシステムが変わっても、まずは存続です。そして利益を出して納税して、社員が豊かになれば一番いいですね。

**聞き手：**今日は、大変貴重なお話をいただき誠にありがとうございました。

以上



**聞き手：**高所作業の足場という製品の特殊性から安全や安心にどのような対策を講じておられますか。

**山田社長：**足場が原因で死傷事故を起こしては大変なことです。品質管理体制が不十分なことは、ユーザーの信頼失墜、所管官庁の厳しい点検等々、経営の根幹を揺るがしかねない問題にも繋がります。安全性が最優先される製品づくりのために、製品ごとに独自の万能試験機や圧縮試験機を導入して、社内強度試験を実施しております。更に製品へのゆるぎない信頼を得るために、設計から生産・検査・出荷にいたるまでの、あらゆる工程で最新鋭の設備や機械を導入して安全を保証する生産システムを構築するなど、安全面には特に力を入れており、全社員総員で取り組んでいます。

## 【新規分野の開拓】

**聞き手：**今後の取組みとしてはどのようにお考えでしょうか。

**山田社長：**当社製品のシェアは主力製品のシステム足場「信和キャッチャー」を中心に、今後、40%から60%位までは伸びると思いますが、現在住宅の着工件数が、年間約150万戸から約80万戸へと減少していることから、それ以上の増加は非常に難しいと思います。また、価格が2～3倍となるアルミ加工による軽量化、高張力材料の使用、トビ職高齢化に対応した作業の簡素化などの対策を講じていますが、足場の需要が伸びていくことは非常に難しいと予測しております。よって当社の将来を見据えるとすれば、比較的リスクの少ない既存技術をベースに新商品開発を考え、経営資源を投入すべきだと考えています。そこで当社では現在、「脱仮設機材」と位置付けて物流機器、具体的には金属パレット分野にも進出し、大手自動車メーカー向けに、ミッション・エンジン・モジュールを載せる金属パレットの生産のほか、ガラス、液晶パネル、太陽光パネル、ケミカルバンド用のパレットも手掛けています。これらの金属パレットは大半が輸出用ですが、輸出パレットはリターナブルで反復使用されています。金属パレットは当社が長年培った金属加工の技術を活用出来ることもあり、今後の更なる伸張を目指しています。

**聞き手：**新商品の開発にはどのように取り組んでいらっしゃるのでしょうか。

**山田社長：**昨年6月に安全衛生法が改正されましたが、法改正にフィットした製品をいかに素早く出せるかが重要です。マニアックな物を作るより、市場が求めているものを素早く製品化するスピード感が大事です。しかし、開発要員に市場調査を行わせたり、海外派遣も積極的に行っておりますが、どうしてもクリエイティブな物を作る傾向にあり、費用対効果がよくつかめていないのが現在の課題です。

## 【教育】

**聞き手：**社内教育についてはどのようにお考えでしょうか。

**山田社長：**当社では、社内講習や社外講習への参加などによる一般的な教育も行っていますが、OJTこそが一番必

要な教育だと思っております。OJTはその内容を記録し残すことによって、1人1人のステップアップに繋がります。口頭だけでは一過性で終わってしまいますが、他部門のことは知らないといった、組織の縦割り弊害を無くすためにも、OJTの記録を残し活用する、情報の共有化に力を入れています。

また、メールによる日報もよく見っていますが、良くない情報が社内からではなく、外部から社長に直接入ってくることもあります。風通しの良い職場環境を整えるとともに、更に社員の意識改革を押し進める必要があると感じております。毎週月曜日に行う、部課長を対象とした、経営に対する考え、現状の伝達も重要です。私の思いが浸透していると思っておりますが、部課長クラスには経営的感覚で業務を遂行してもらいたいものです。

## 【プライベートタイム】

**聞き手：**休日はいかががお過ごしですか。

**山田社長：**社長になって7年になりますが、社長に就任してから特に健康管理には気をつけております。体を動かすことを心がけ、ゴルフやスイミングのほか毎日4kmのウォーキングに加えて、食事は1日1600calを守るようにしています。結果として体重は10kg減り、腹回りも10cm減るまで体型を改善できました。おかげで体調も快調ですので今後も続けていこうと思っています。

**聞き手：**現在の夢をお聞かせ下さい。

**山田社長：**継続は力と申しますが、当社を永続性のある会社にしたいです。業務内容やシステムが変わっても、まずは存続です。そして利益を出して納税して、社員が豊かになれば一番いいですね。

**聞き手：**今日は、大変貴重なお話をいただき誠にありがとうございました。

以上



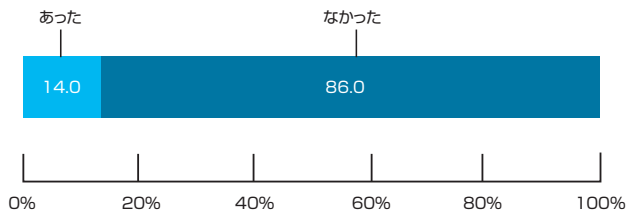
## 【過去5年間に反社会的勢力から 不当要求を受けた企業 14.0%】

平成22年11月18日(金)警察庁は、「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」に関するアンケートの調査結果を発表した。これは、企業における反社会的勢力への対応の実態や同「指針」の導入状況等を把握するために、平成22年7月に全国11,815社を対象に実施したものである。

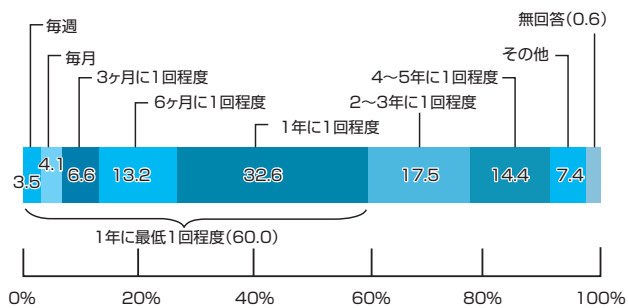
実際に受けた不当要求の有無について、過去5年間に不当要求を受けた経験のある企業の割合は、全体の14.0%(485社)となった。またその頻度については1年に1回程度が32.6%と最も多く、全体の6割の企業が1年に最低1回以上の不当要求を受けていたこととなった。

不当要求への措置結果についてみると、全体の約8割の企業が不当要求に応じなかったものの、「不当要求の一部に応じた」(84社)、「不当要求に全て応じた」(22社)と答えた企業が合わせて21.8%と一定程度存在していることがわかった。

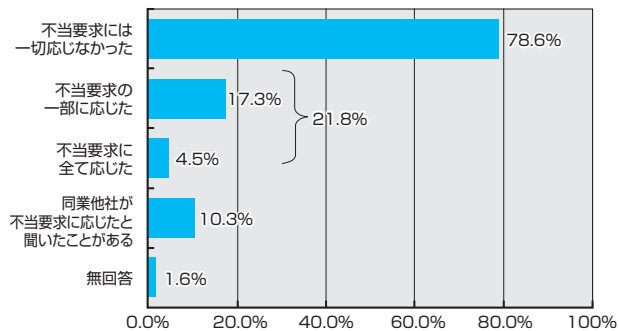
### ■ 実際に受けた不当要求の有無について



### ■ 不当要求の頻度について



### ■ 不当要求への措置結果について(複数回答)



資料出所:警察庁「平成22年度「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」に関するアンケート(調査結果概要)」より

# 労働行政レーダー ヘッドライン

## お知らせ

### 労働時間の適正化に関する要請

岐阜労働局より労働時間の適正化に関する要請がありました。

労働時間の現状を見ると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの依然として高い水準で推移するなど、未だ長時間労働の実態が見られます。また、過重労働による健康障害も依然多い状況にあります。

こうした状況を踏まえ、労働時間の適正化に向けて次の事項に取り組んでいただくようお願いします。

- ① 時間外労働協定の適正化等による時間外・休日労働の削減
- ② 長時間労働者への医師による面接指導等労働者の健康管理に係る措置の徹底
- ③ 労働時間の適正な把握の徹底

### 製造事業所の皆様へ

#### 工業統計調査にご協力ください

平成22年工業統計調査を12月31日現在で実施します。

調査の実施に当たっては、本年12月から来年1月にかけて調査員がお伺いします。

なお、調査票に記入していただいた内容については、統計法に基づき秘密が厳守されますので、正確なご記入をお願いします。

お問い合わせ先

岐阜県総合企画部統計課 TEL058-272-8185

### ぎふ新卒支援宣言

「岐阜新卒者就職応援本部」は、卒業後3年以内の既卒者で就職活動中の方を含む新卒者が、1日でも早く就職できるよう本部構成機関が緊密に連携し、総力を挙げて以下の支援施策に取り組みます。

#### ◆新卒者及び既卒者への支援施策

- 求人確保・採用拡大
- 中堅・中小企業とのマッチング
- 重点分野雇用創造事業の実施
- 企業への「卒業後3年以内既卒者の新卒扱い」等の周知
- 保護者への働きかけ
- 合同企業説明会の開催

### 岐阜県労働委員会からのご案内

労働委員会では、公正・中立な立場で、労働組合や個々の労働者と使用者との間に発生した労使紛争を解決するお手伝いをしています。

**労働組合とのトラブル**  
労働争議の調整あっせん

**個々の労働者とのトラブル**  
個別的労使紛争のあっせん

**Point1 迅速** 「あっせん」開始後、3ヶ月程度での解決を目指します。

**Point2 無料** 費用は必要ありません。また、申請手続きは、簡単です。

**Point3 秘密** 「あっせん」は非公開で行います。もちろん、秘密厳守です。

お問い合わせ先

#### 労働相談の窓口

岐阜県 商工労働部 労働雇用課  
住 所 岐阜市藪田南2-1-1  
電 話 058-272-1111  
(内線3123~3124)

#### あっせんを行う機関

岐阜県労働委員会  
住 所 岐阜市藪田南2-1-1  
電 話 058-272-1111  
(内線3272~3273)

# 職場リーダー養成研修を開催

従来の「岐阜県監督士養成講座」は対象を製造現場の担当者限定した内容でしたが、管理・間接部門や営業なども含めた主任係長クラス全般が参加できる総合研修として昨年より「職場リーダー養成研修」を開講し、今年が2回目となります。

グループ討議やロールプレイングによるコーチング実習、絵や写真などを用いたビジュアルな課題作成など受講者参加型のカリキュラムを中心に企画し、単なる座学研修では得られない内容を盛り込みました。

## ■ 職場リーダー養成講座の主な内容

### 第1講 「中堅社員の問題解決思考」

日 時 11月12日(金) 10:00~15:00

講 師 馬淵正一氏

職場変革のため普段から問題意識を持つことの重要性について学び、その問題をいかに解決に導くかのプロセスについて、各自がワークシートを作成しました。

講師は、問題解決で難しいことは、自分1人で対処出来ない課題に直面した場合で、強い意思を持ち、断固としてひるまず、解決していく意思を持つことが重要だと特に強調されていました。



▲ 馬淵講師より「中堅社員の問題解決思考」をテーマにご指導いただく

### 第2講 「職場コミュニケーション」

日 時 11月12日(金) 15:15~19:15  
11月13日(土) 8:30~12:30

講 師 安江傳二氏

異業種同士のメンバーにより編成したグループによるワークを中心に進めました。グループ内の様々な意見をいかに取りまとめるか、また、部下後輩の意見を引き出すためにいかに「聞き役」に徹するか、などについて、討議・実習を通じた経験を自職場に戻り実践して生かしていただける内容としました。



▲ 部下役上司役に分かれ、部下から意見を引き出すための実習を行う

## 〈今後の研修予定〉

### 第3講 「職場のメンタルヘルス」

日 時 12月3日(金) 13:30~16:00

講 師 菅田芳恵氏

職場内でメンタルを良好に保つ為には？という視点からストレスが生じにくいコミュニケーションのあり方を考えます。

### 第4講 「組織の中核としてどうありたいか」

日 時 12月3日(金) 16:15~21:00  
12月4日(土) 8:30~12:10

講 師 森哲也氏

3年後のなりたい自分を、「ビジュアル化／文章化」し、かつ発表することにより、自ら進んで考え行動する「きっかけ」とし、同時にリーダーシップと共感性を養います。

# 企業担当者様向け体験セミナーのご案内

～「体験学習教材」を使った新カリキュラムをご紹介します～

当協会登録講師による会員企業への出前型研修「出張講座」において、今年度より新たにご紹介している「体験学習教材」を使ったカリキュラムが大変好評です。現在、集合研修としても開催を企画しておりますが、実施に先立ち企業の教育・研修担当者の皆様へご紹介する機会を設けました。効果を実感していただけるよう、カリキュラムの一部を実際に体験するセミナーといたします。

## ご紹介予定のカリキュラム

### ●「ものづくり入門塾」～レゴ・折鶴で学ぶQ(品質)D(納期)C(コスト)～

一見簡単そうに見える教材を通じて、5S・3M・作業改善など仕事の原理原則を理解し、個人として、組織として、どう取り組むべきか？ 参加者同士で考え、自ら気付く場とする。

### ●MG(マネジメントゲーム) 研修

自らが経営者となって、意思決定を行うことの大切さや限られた経営資源(ヒト・モノ・金・情報・時間)をいかにして有効活用するかを擬似体験します。また、儲かる仕組みづくりの考え方をご提供します。

(※業種・職種に関わらず、また若手から管理者まで階層に応じ、それぞれ役に立つ内容の研修として企画しております。)

## 講座の様子



▲ セミナーはグループに分かれて「体験学習教材」を使用して行われます。



▲ レゴ組立てでは、「納期」「改善」「整理整頓」を考えます。



▲ 折鶴作成では、「効率」「品質」について考えます。

## 実施企業担当者・受講者の声

○教材を使用することにより時間を感じさせない ○体験で感じたことが、後に深い気付きになった  
○日々の業務で「疑問」を持つことの大切さを改めて感じた ○業種職種に関係なく活用できる ○「ここで起きていることは職場でも起きている」という言葉が心に残った ○これから「時間」「お金」を常に意識する ○明日から「段取り」確認と「目標設定」を必ず行う など・・・

1. 日 時 平成23年1月24日(月) 13:30～16:30

2. 場 所 長良川スポーツプラザ 大会議室 岐阜市長良福光青襖2070-7

3. 講 師 岐阜県経営者協会 登録講師 森 哲也氏  
プロフィール

昭和59年南山大学経済学部卒、(株)リクルートを経て、(株)東伸入社。現在は、自社の採用および社員教育の責任者を務めるとともに、関連会社でキャリア教育事業を行うテムスト(株)の講師として企業向け社員研修の企画実施、学校職員・PTAを対象とした講演、学生のカウンセリングなど、対外的にも幅広く活躍中

4. 対 象 者 会員企業の経営者、人事・教育・研修・労務担当者

5. 参加費用 一般会員 無料 / 賛助会員 3,000円