

自動車の安全を支える材料を世界に提供

～日本の製造業が強みとする「すり合わせ型ものづくり」～

福西
康和氏

代表取締役社長



名北工業株式会社

【モータリゼーションの発展とともに成長】

聞き手：御社の歴史と企業発展の礎となった転換期についてお聞かせください。

福西社長：戦後、大企業がバッシングを受け、「新しい会社を作れ」という流れの中で、「神戸製鋼所の一部門を請け負って会社をやらないか」という話がありました。終戦の翌1946年、名古屋にあった神戸製鋼所の工場の敷地内で日本製釘所として創業し、翌1947年には、名北工業株式会社を設立しました。私は現会長の養子で、義理の祖父が創業者となります。当初は針金や釘などを製造していましたが、その後、1955年に、神戸製鋼の自転車用ギアクランク部門の一切を継承し、「シンコーギア」の商標で製造販売を始めました。1961年には神戸製鋼から、自動車のボルトの材料となる冷間圧造用鋼線の製造を担うようになり、一つの転換期を迎えました。それまでは熱間鍛造や切削を多用して製品を作っていましたが、冷間圧造用鋼線は常温で一気に入れるというメリットがあり、自動車用の部品において強度や生産性が高まりました。この頃、神戸製鋼と新日鉄が同時に技術開発を行い、冷間圧造用鋼線が一気に広まった時期でもありました。加工のしやすさ、傷の少なさなど相当の技術が要求される中、私たちは二次加工メーカーとして、線材の熱処理や、表面処理、伸線の作業を担い技術の進歩に寄与してきました。そしてモータリゼーションの発展に合わせ、節目節目でタイムリーな設備投資を行うことで、弊社も成長してきました。

【トヨタ承認の加工メーカーとして実績を積む】

聞き手：自動車メーカーから一番評価されている点はなんでしょうか。

福西社長：トヨタ自動車の承認を得ている二次加工メーカーは全国で5社しかありません。そのうちの1社であることは、長年の品質、納期などの実績が認められたものと思っています。トヨタ系の部品メーカーは、承認を受けているメーカーの材料しか使えません。これまで、お客様と技術面でのすり合わせを重ねながら、品質を作り込んできましたが、今後もしっかり継続し高めていきたいと思っています。そして、それらを実現してくれる真面目で優秀な人材こそが弊社の一番の強みだと考えます。

聞き手：ハイブリット車や電気自動車に代わっていくと事業展開は変わりますか。

福西社長：私たちのお客様が製造している高強度ボルトは、エンジン回りや足回りなど、重要な箇所によく使われていますが、ハイブリット車にもエンジンがあり、ボルトが必要となるため、大きく変わることはありません。しかし、電気自動車にシフトすると、部品

- 住所：美濃加茂市蜂屋台 1-8-1
- TEL：0574-24-0620
- FAX：0574-24-0616
- URL：<http://www.meihoku-kogyo.co.jp/>
- 事業内容：高級冷間圧造用鋼線（自動車用）
- 従業員：147名
- 会社略歴：
 - 1946年 ㈱神戸製鋼所の支援を得、日本製釘所として創業
 - 1947年 資本金50万円にて名北工業㈱を（改組）設立
 - 1955年 ㈱神戸製鋼所の自転車用ギアクランク部門の一切を継承し「シンコーギア」の商標で製造販売開始
 - 1961年 冷間圧造用鋼線の製造開始
 - 1964年 製釘部門を廃止
 - 1975年 坂祝工場完成
 - 1978年 ギアクランク部門廃止
 - 1980年 ㈱神戸製鋼所、神鋼商事㈱の資本参加を得て、資本金6,000万円に増資
 - 1998年 ISO9002登録
 - 2001年 ISO14001登録
米国インディアナ州にシーモア・ワイヤーを神鋼商事現地法人の神商アメリカンと共同出資、設立
 - 2003年 米国ミシガン州デトロイトの神商系伸線メーカーGBP社へ神戸製鋼所と共に出資参加
 - 2004年 美濃加茂へ本社移転
 - 2006年 第2工場竣工
 - 2007年 神戸製鋼所が中国に設立する冷間圧造鋼線製造・販売会社へ資本参加

点数が減少して、1台あたりに使われる材料は4割減とされています。今後、国内の自動車販売台数の落ち込みが予測される中で電気自動車への移行、一方では円高による空洞化も加速しており、相当厳しい環境になってくると危機感を持っています。

【「未来価値創造プロジェクト」を 立ち上げ、アイデアを募る】

聞き手：人材育成に力を入れています、どのように若手を教育されていますか。

福西社長：詰め込むより経験することが一番であると考えて、いろいろなプロジェクトを任せています。3年前に立ち上げた、新製品グループでは、さまざまなプロジェクトを検討してきました。例えば、これまでは自動車部品向けの材料を製造してきましたが、航空機関連のマーケットにもアプローチして、昨年からは売上に結び付けています。今年から新たに「未来価値創造プロジェクト」を立ち上げました。きっかけは将来の危機感からです。今後マーケットが縮小していく中で、事業を発展させていくために、何か新しい付加価値を生み出せないかと、若手10人ほどを集めて始めました。新しい事業運営をはじめ、今ある事業に付加価値を見出す事業案など、固定観念にとらわれず斬新なアイデアを出し合おうということで、約3カ月、時間をかけて検討しました。現在は最終段階に入り、役員や部長の前で発表し、アイデアを絞りこんで事業化の検討をしているところです。このプロジェクトの狙いのひとつは、若手の人材育成でもあります。上司は一切口を出さないようにしてきましたが、若手社員の表情を見ていると、とても生き生きとしていて、自分たちで調べたり、上司に相談したり、積極性が見られました。それだけでも立ち上げて良かったと思っています。

聞き手：自分で勉強するというのが一番身に付いているようですね。

福西社長：最近の若い社員は、「場」を与えると、しっかり考えてくれます。また、弊社は中国とアメリカに海外の拠点があります。現地に一人で行き、自分で問題点を抽出して、現地の人たちと話し合いながら、改善案を出していくこともいい勉強になっています。

聞き手：その他にもさまざまな勉強会を実施されていますね。

福西社長：蜂屋町の「蜂」と8分野のテーマから「HACHI工房」と名付けた勉強会を実施しています。品質、保全、IT、QC、一般教養、営業、安全、環境の各テーマで講師を決め、自主的に勉強を重ねています。QCサークルも今年から始めました。現場の従業員は全員参加で、時間を確保するのなかなか大変ですが、半期で1件、形として仕上げられるように取り組んでいます。さらに、提案運動も行っています。提出者には1件300円を支給し、半期で4,000件を目標にしています。まず活性化を図ろうと始めましたが、提案を出してもらった以上はフィードバックしようということで、3カ月

に1回、部長以上が採点し、良い提案には商品を出しています。社員の励みとなり、成長にもつながると思っています。

【工場見学で現場の良さを体感してもらう】

聞き手：新入社員はどのように確保されていますか。

福西社長：東海環状自動車が開通するのに併せて、2004年、名古屋から美濃加茂市に本社を移して統合しました。取引先が集中する豊田市への交通の便も良く、いいタイミングで移転できました。この年から新卒採用も実施しており、若くて優秀な人材を確保してきました。大学の説明会に足を運んだり、会社説明会に趣向を凝らしたり、学生を惹きつけることに努力してきましたが、中でも一番大きいのは、実際に工場を見学してもらうことです。入社2、3年目の社員と話をする時間も設けており、就職を希望する皆さんは、生き生きと仕事している先輩たちの生の声を聞きながら、仕事のやりがいを感じ取っているのではないかと思います。

聞き手：新入社員のコミュニケーション作りはどのようにされていますか。

福西社長：入社すると、1年間、現場で働くこととなりますが、ブラザー制度を採用し、若手同士のコミュニケーションづくりにも取り組んでいます。先輩はプライベートも相談できる兄貴のような存在となっており、実際、教える側として勉強にもなるため、相乗効果を期待しています。

【品質とコミュニケーションに力を入れていきたい】

聞き手：最後に、今後の展望をお聞かせください。

福西社長：これまではトヨタさんのおかげで業績が伸びてきましたが、今後、マーケットが小さくなっていく中で、どうやって成長を維持していくのかは大きな課題です。品質とコミュニケーションの強化によりCSを高め続けること。新たな付加価値を創出すること。この2本柱をスピード感をもって推進していきたいと思います。今年から、TQM(トータルクオリティマネジメント)を導入しました。「2020年 業界No. 1」のビジョンを掲げ、全社一丸となって取り組んでいます。



【岐阜県の産業別最低賃金まとまる】

平成23年度の岐阜県の産業別最低賃金がまとまり右記の通り決まった。

今回の改正では、現在4業種に定められている特定(産業別)最低賃金のうち、「電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業」、「自動車・同付属品製造業」、「航空機・同付属製造業」の3業種の時間額をいずれも、3円上げるとしており、発効日をいずれも本年の12月21日とした。「陶磁器・同関連製品、耐火物製造業」については、平成10年以降改定が行われておらず、714円のままとなっている。

産業別最低賃金適用労働者数(平成23年6月現在推計)

(1)「電気」:19,600人 (2)「自動車」:18,200人 (3)「航空機」:7,000人

(4)「陶磁器」:10,400人 (5)「紡績」:600人

(※参考 岐阜県最低賃金適用:72万3,000人)

■ 岐阜県の産業別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金		発行年月日
	時間額	日額	
陶磁器・同関連製品、耐火物製造業	714円	5,708円	10.12.25
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	780円	—	23.12.21
自動車・同付属品製造業	818円	—	23.12.21
航空機・同付属品製造業	868円	—	23.12.21

資料出所:岐阜労働局「岐阜県の特定(産業別)最低賃金について」より

産業別最低賃金適用計:55,800人

【岐阜県の10月1日現在の大学卒業予定者内定率34.4%

全国を25.5ポイント下回る】

11月18日(金)岐阜労働局は、平成23年度「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」を発表した。

平成24年3月大学等卒業予定者の平成23年10月1日現在の就職内定率の状況について、全国では、大学59.9%(前年同期比2.3ポイント増)、短期大学(女子学生のみ)22.7%(同0.2ポイント増)、高等専門学校(男子学生のみ)93.9%(同0.1ポイント増)、専修学校(専門課程)40.2%(同2.3ポイント増)となった。

岐阜県では、大学・短大卒業予定者の就職内定率は35.2%(同2.5ポイント減)となり、分類別にみると大学34.4%(同3.6ポイント減)、短大37.1%(同0.3ポイント増)と大学では前年より減少したものの、短大では前年より増加する結果となった。

今後の主な支援として岐阜労働局では、①各大学等のキャリア支援担当者と連携して、未内定学生に対する個別相談や個別求人開拓を重点とした支援の実施、②企業説明会の実施により、求人企業担当者との面談機会の積極的な提供、③①②の支援より、卒業までに就職内定を目指すとともに、必要な支援が確実にできるように未内定学生の的確把握を各学校の協力を得て実施するとしている。

■ 平成24年3月新規大学等卒業者の就職状況(岐阜県)

●大学のみ

【23年10月1日未現在】

	卒業予定者数	就職希望者数	内定者数	未内定者数	就職内定率(%)
平成22年度(平成23年3月卒)	4,160	3,315	1,260	2,055	38.0
平成23年度(平成24年3月卒)	4,153	3,238	1,115	2,123	34.4
対前年度比(%・P)	▲0.2	▲2.3	▲11.5	3.3	▲3.6

●短大のみ

【23年10月1日未現在】

	卒業予定者数	就職希望者数	内定者数	未内定者数	就職内定率(%)
平成22年度(平成23年3月卒)	1,483	1,291	475	816	36.8
平成23年度(平成24年3月卒)	1,614	1,425	528	897	37.1
対前年度比(%・P)	8.8	10.4	11.2	9.9	0.3

資料出所:岐阜労働局「平成24年3月新規大学等卒業予定者の就職内定状況(平成23年10月1日現在)」より

【岐阜県の9月末日現在の高校卒業予定者内定率 41.5%】

11月18日(金)厚生労働省は、平成23年度「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」取りまとめを発表した。

平成24年3月高等学校卒業予定者の平成23年9月末日の就職状況について、全国では、求人数160,286人(前年同期比5.9%増)に対し、就職内定者数72,410人(同2.1%増)となり就職内定率は41.5%(同0.9ポイント増)となった。

一方、岐阜県では、求人数3,930人(同5.1%増)、就職内定者数1,905人(同5.4%減)となり就職内定率は45.1%(同6.9ポイント減)となっている。

■ 東海3県 高校新卒者の都道府県別求人・求職・就職内定状況

	求人数	求職者数	就職内定者数	求人倍率	就職内定率
岐阜	3,930	4,220	1,905	0.93	45.1
愛知	16,189	10,749	6,280	1.51	58.4
三重	3,530	3,955	2,118	0.89	53.6
全国	160,286	174,297	72,410	0.92	41.5

資料出所:厚生労働省「平成23年度「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」取りまとめ」より

【民間企業の障がい者雇用率 1.65%】

11月25日(金)岐阜労働局は、平成23年障がい者雇用状況の集計結果を発表した。

平成23年6月1日現在における岐阜県の民間企業(56人以上規模の企業:法定雇用率1.8%)に雇用されている障がい者の数は、3,956.5人(前年同期比294人増)と過去最高を更新し、実雇用率は1.65%(同0.08ポイント減)、法定雇用達成企業の割合は52.2%(同2.1ポイント減)となった。

規模別に法定雇用率達成企業の割合をみると、56~100人未満企業が51.4%、100~300人未満が53.4%、300~500人未満が54.7%、500~1,000人未満が53.1%、1,000人以上が37.0%となった。

法定雇用率未達企業562社のうち、不足数が0.5人または、1人である企業(1人不足企業)が68.9%(387社)と過半数を占めている。また、障がい者を1人も雇用していない企業(0人雇用企業)が、未達成企業に占める割合は、64.6%(383社)となっている。

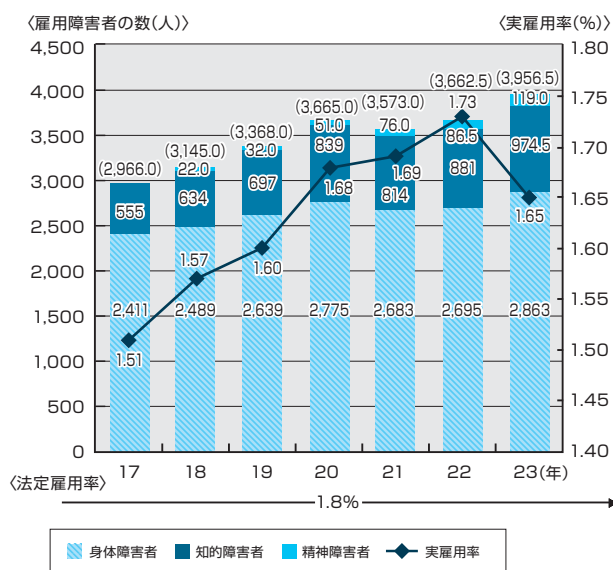
■ 民間企業における雇用障害者数と実雇用率の推移【岐阜労働局】

区分	法定雇用率未達成企業の数	不足分								障害者の数が0人である企業数
		0.5人又は1人	1.5人又は2人	2.5人又は3人	3.5人又は4人	4.5人以上9人以下	9.5人以上20人以下	20.5人以上50人以下	50人以上	
規模計	562 (100.0%)	387 (68.9%)	118 (21.0%)	26 (4.6%)	19 (3.4%)	8 (1.4%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	—	363 (64.6%)
56~100人未満	254 (100.0%)	254 (100.0%)	—	—	—	—	—	—	—	245 (96.5%)
100~300人未満	239 (100.0%)	119 (49.8%)	100 (41.8%)	14 (5.9%)	5 (2.1%)	—	—	—	—	117 (49.0%)
300~500人未満	29 (100.0%)	9 (31.0%)	8 (27.6%)	7 (24.1%)	4 (13.8%)	1 (3.4%)	—	—	—	1 (3.4%)
500~1,000人未満	23 (100.0%)	3 (13.0%)	7 (30.4%)	2 (8.7%)	7 (30.4%)	3 (13.0%)	1 (4.3%)	—	—	0 (0.0%)
1,000人以上	17 (100.0%)	2 (11.8%)	3 (17.6%)	3 (17.6%)	3 (17.6%)	3 (17.6%)	2 (11.8%)	1 (5.9%)	—	0 (0.0%)

※1 上段は企業数、下段は当該企業規模階級内における構成比
 ※2 「不足数」とは、法定雇用率を達成するために、現在の雇用障害者数に加えて雇用しなければならない障害者の数である。

資料出所:岐阜労働局「平成23年障がい者雇用状況の集計結果」より

■ 障がい者不足数階級別の法定雇用率未達成企業数



資料出所:岐阜労働局「平成23年障がい者雇用状況の集計結果」より

労働行政リーダー ヘッドライン

平成23年度夏季賞与 前年度比0.8%減

平成23年夏季賞与は364,252円(前年比0.8%減)となり、2年ぶりの減少となった。

資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成23年9月分結果速報及び平成23年夏季賞与の結果」より

平成22年度 被保護世帯数 約14万件

前年度比10.7%増

平成22年度の1か月平均の「被保護世帯数」が1,410,049世帯となり、過去最高となった。

世帯類型別にみると、「高齢者世帯」が603,540世帯(同7.2%増)と最も多く、次いで「障害者世帯・傷病者世帯」で465,540世帯(同6.8%)となっている。

資料出所:厚生労働省「平成22年度福祉行政報告例の結果」より

正規職員 7~9月期平均 50万人減

2011年7~9月期平均の雇用者4,898万人のうち、正規職員は3,168万人(前年同期比50万人減)となった。失業期間では「3か月以上」は188万人(同41万人減)、「1年以上」103万人(同19万人減)となり、それぞれ減少している。

資料出所:総務省統計局「労働力調査(詳細集計)平成23年7~9月期平均(速報)」より

大卒初任給 前年比4,700円増

大卒者の初任給は20万2000円(前年度比2.3%増)、男女別では、男性が20万5000円、女性は19万7900円とともに(同2.3%増)となった。

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査(初任給)平成23年賃金構造基本統計調査(初任給)」より

99.4%の企業 賃上げを実施

「昇給実施、ペナなし」とした企業が96.8%(前年調査91.2%)、「昇給・ベースアップともに実施」した企業2.6%(6.7%)とあわせると、昇給を実施した企業は99.4%(同97.9%)となった。

資料出所:(社)日本経済団体連合会「2011年1~6月実施分 昇給・ベースアップ実施状況調査結果」について」より

厚労省 雇用促進税に関するQ&AをHPにて公開

雇用促進税の概要から雇用促進計画を作成する際に迷いやすい点を全20問のQ&Aで説明している。

資料出所:厚生労働省「雇用促進税制に関するQ&A」より

厚生労働省が労働基準関係情報メール窓口を11月に開設

労働基準監督署が適切な指導を行うためには、労働者やご家族の方などから多くの情報を得ることが大変重要になってくるとし、24時間受け付けが可能なメール窓口を11月に設置するとした。

資料出所:厚生労働省「賃金不払残業(サービス残業)などの情報提供メールを24時間受け付けます!」より

企業をとりまく犯罪防止懇談会を開催

平成23年4月1日には岐阜県、10月1日には、東京都と沖縄県で暴力団排除条例が施行され、暴力団は社会から孤立しつつあります。しかし、暴力団の活動も多様化、巧妙化しつつあり、いつどのような形で危機が訪れるかわかりません。そこで、当協会では、毎年、岐阜県警察本部、(公財)岐阜県暴力追放推進センター、岐阜県弁護士会民事介入被害者救済センターの協力を得て、県内の暴力団情勢や企業対象暴力の実態と対応策についての懇談会を開催しています。

●「暴排条項が企業を守る」

岐阜県警察本部 刑事部 組織犯罪対策統括官 佐合龍也氏

暴排条項施行について、条項があるからを理由に反社勢力からの接触を断り易い体制ができています。また、暴力団へ利益供与する企業を暴く為の条例にもなっていると説明し、今後は市町村でも条例施行の動きが活発化しており、暴力団を更に孤立化させる働きかけが重要であると指摘されました。

暴力団への援助を辞めなかった場合、最悪勧告という重い処分になる一方、早い届出があれば6割の事案が解決できるので、問題が大きくなる前の早期な段階での届出をお願いしたいと述べ講演を締めくくりました。



▲ 佐合龍也氏

●「不当要求の現状と対策」

(公財)岐阜県暴力追放推進センター 専務理事 丹羽修氏

暴追センターに寄せられる相談受理状況について、暴力団の占める割合が減少し、エセ同和、エセ右翼、クレーマー等が増加傾向にあり、悪質な手口による不当要求行為が多発化傾向にあるとご説明いただきました。

暴力団排除条例は、暴力団に対しての効果は強いが、エセ団体などに対しては弱くなっています。企業としては、如何にガードの固い企業姿勢で組織として対応していくかが重要であるとし、実際に企業のコンプライアンス指針の礎となった蛇の目ミシンの判決を事例としてご紹介いただきました。



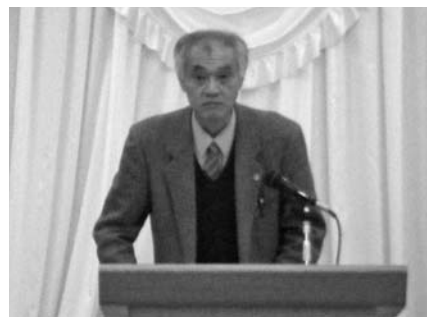
▲ 丹羽修氏

●「反社会的勢力に強い企業になるためのポイント」

岐阜県弁護士会民事介入暴力被害者救済センター 委員長 神戸正雄氏

暴力団を巡る情勢がこの2年間で大きく変わってきており、これは、警察対反社というものから、社会対反社へと変わりつつあることであります。まずは、取締役の反社決議と会社代表者による反社宣言が重要であるとし、トップ自ら行動指針を掲げることが反社勢力に強い企業なるためのポイントであると述べられました。

また不当要求があった、あるいは、それに気づいたときには、慌てず対応し、余計なことは言わず、できるだけ証拠を残し、「お断りします」の一点張りで対応していく必要があるとしました。



▲ 神戸正雄氏

※本稿は、11月22日(火)に開催された企業をとりまく犯罪防止懇談会の概要(事務局文責)です。

暴力団関係企業見破り十箇条

(公財)岐阜県暴力追放推進センター

- 1 こちらからの連絡は取りにくい相手方からの連絡はすぐ入る。
- 2 面談中によく電話がかかってくる。携帯電話を何台も持ち、時には威圧的なやり取りなど相手によって極端に態度を変える。
- 3 携帯番号・車両番号を覚えやすく、綺麗な番号いわゆる「良番」、例えば「1111」・「1234」等の数字を好んで使用する。
- 4 責任者の顔が見えず、担当者がよく変わる。責任者の肩書を持っていながら自分では判断できない。
- 5 会社の規模、内容に比べ調度品が華美であり、特に責任者が使用する事務机や応接セット等が豪華である。又、ぱりっとした服装や持ち物がハイグレードであるも何となく品がない。
- 6 面談時に、ことさら政治家や信用ある企業・団体との結びつきを強調し接待も過剰である。事務所に有名人とのツーショット写真が飾られている。
- 7 名刺を何種類も持っていて、会社の規模、内容に比べて肩書が大袈裟である。
- 8 通常では考えられない有利な取引話(低利の融資、大口の買付等)、高額な取引であるにも関わらず、現金決済を求めてくる。
- 9 新たに取引をする場合は、商業登記簿謄本(履歴事項全部証明書)や不動産登記簿謄本、自動車の登録事項証明書等で調査する。
- 10 通常は取引行為と引き換え、あるいは後で履行すべきものを先に履行させる(例えば、白地手形、小切手を先に切らせる、前渡し金等を要求)又は白紙委任状や実情と異なる契約書、代表者印や株券の預託を求める。