

お客様に着せたいスタイルを提案

～大胆な想像力で、お客様を笑顔に変えるハイクオリティ・ハイセンスな商品開発に挑む～



代表取締役
柴田裕生氏

株式会社シバタ

【自社ブランド設立に着手】

聞き手:まず初めに、御社の歴史と企業発展における転換期についてお聞かせ下さい。

柴田社長:昭和39年に現会長である私の父親が、岐阜の間屋町にブラウスのメーカーとして3坪のお店で創業したのが始まりです。その後、現在の本社に移ったのは昭和57年のことで、その当時持っていた5つのブランドを全国に展開していくのが狙いでした。これには、現会長が間屋町のみでの商売というのが、どうも納得できなかったみたいで、業績はさほど悪くはなかったのですが、自分たちの力を大きなステージで試したいという思いで方向転換を行ったそうです。今では、卸業者100社、専門店1,600社と多くの企業様とお取引させていただいています。

転換期については私どもの業界は長い間デフレの状態が続いているのですが、特にユニクロブームがあったときは、自社の方向性を改めて考えさせられることになりました。わかりやすく言うと価格帯に大きな変化があったからです。ユーザーの多くが価格帯のみに目が行き安価な商品を求める傾向に移りました。そこで、私どもは価格では無く、品質にこだわろうと自社ブランド設立に力を加えることにしました。今では、少ない数ではあるもののシバタのブランドをご最真に買い求めただけのお客様ができ、自社ブランド確立のための大きなきっかけとなったと言えるでしょう。

【美しいシルエットをコンセプトに商品展開】

聞き手:御社のブランドの特長についてお教え下さい。

柴田社長:弊社のブランドの特徴はシルエットです。これには、型紙をひく人間が我々のような規模では、多い10数名いるのですが、同じデザインでも素材が変われば型紙をひき直す等徹底するようにしています。美しいシルエットを出すことを第一に考え、美ラインシリーズという商品を作り、美ラインカットというものを商標登録しています。女性は、何歳になっても美しく見られたいという願望があります。我々の商品で少しでも美しく見せるためのお手伝いができればと考えています。

聞き手:性別や年齢層によって好みが変わってくる服ですが、製品化する点で苦労している点は何でしょうか。

柴田社長:着る人の立場になってということは当然のことですが、トレンドを予測するということが非常に難しさを感じています。

- 住所：岐阜県羽島市福寿町浅平3丁目12番地
- TEL：058-392-5411
- FAX：058-392-1434
- URL：<http://www.siv.co.jp>
- 事業内容：婦人服の企画、製造、販売
- 従業員：56名
- 会社略歴：
 - 1964年 現会長が創業
 - 1974年 資本金2,000万円にて株式会社シバタ設立代表取締役に柴田稔就任
 - 1976年 新ブランド「ブルーノート」発表
 - 1979年 東京都港区青山に傍系会社 株式会社レンジ・ローバーを設立代表取締役に柴田稔就任
 - 1985年 CADシステム導入
 - 1992年 オフコンによる、リアルタイム・カラー サイズ別入庫管理システム完成 基幹ブランド「SIV」と新ブランド「PLUSIV」発表
 - 1998年 STACS(シバタトータルコンピューティングシステム)第一次導入 新ブランド「POSIV」発表 STACS第二次導入
 - 2000年 CAD、CAMトータルシステム完成
 - 2004年 (有)シヴ・ロジスティックス 設立 STACS第三次導入
 - 2005年 北名古屋市長田若宮バレルマルシェ西春店に直営店「Siv西春店」をオープン
 - 2010年 柴田裕生が代表取締役社長に就任

世の中でこれが売れたというのを聞いて作るのは、簡単なことですが、それを予測するのは、失敗することもあり、大変なことです。展示会を毎月1回、年12回行っているのですが、長いもので半年先、短いもので2か月先のを展示します。現在の消費者のニーズはバラバラです。好みが全く違うのです。しかし、一度認めてもらえれば非常に高い評価をいただけるのがこの業界の特徴です。そういうこともあり、商品の価格や品質など、トータル面を充実させ、商品の情報をユーザーにきちんとお伝えするために様々な仕掛けをしっかりと行うことが重要です。

【素材と色をヒントに流行を予測】

聞き手：アパレル関係、特に女性のものについてはブームによる移り変わりが早いように見受けられます。ブームの予測については、どのように取り組まれているのでしょうか。

柴田社長：ヨーロッパでクリミエルビジョンと呼ばれる被服の展示会があります。先日、来秋冬が終わったところなのですが、そこでこれからのブームとなりうる素材や色の情報が入ってきます。それに今年のブームを照らし合わせ、来年度の商品を予測していくのです。例えばコートでいえば、来年は毛やフードを付け加えたらいいのではないか、素材もウールより合成素材を使ったほうが良いのではないかと考えるわけです。デザイン自体はとんでもないものが出てくるわけではなく、既存のものにアレンジを加えて新しい商品を生み出すといったイメージです。ただ、このアレンジが難しく、失敗も正直な話たくさんあります。また、自社の商品で良いものができたとしても商品は売れていくわけではありません。自社の商品のここが優れていますということを、正確にユーザーにお伝えするのが安心に繋がり、継続して弊社のブランドをご愛用していただけることに繋がるのだと思います。

【素材と色をヒントに流行を予測】

聞き手：人材の育成についてはどのように取り組まれているのでしょうか。

柴田社長：デザイナーの育成には特に力を入れています。現在の全社員の構成は男女比率4:6で女性が多いです。その中でも、デザイナーには女性が多いです。女性ならではの感性を活かして貰うのが狙いですが、その他に、マーケットリサーチを行った後、月に2回市場報告会を行っています。デザイナーは全部で9人いるのですが、全員が集まり、各々の情報を交換できるようにしています。

それ以外にも、出来上がってきたサンプルに対し、パタンナーとデザイナーと弊社の会長とデザインと素材で検討会を行っています。また、6、3、1会議というものがあるのですが、これは、6か月

先、3か月先の商品の企画を表しているのですが、各自これから流行るだろうというものを提案しデザインを持ち寄り、意見を出し合うようにしています。お互いに意見を出し合うことにより、より良い商品を作成します。ここで重要なのは、提案してきたものに何度も修正を加え、各デザイナーが次回の会議までに自分の考えを持って再提案するということです。会議の中で一つに絞りきって決めてしまうのではなく、デザイナーに更に新しい考えを生み出して貰うのです。会議の中ででこなかつたような素晴らしい商品が出てくることもあり、結果的に各自のレベルアップにもつながっています。デザイナーには、若い社員もいますが、OJTを行える良い場となっていると思います。

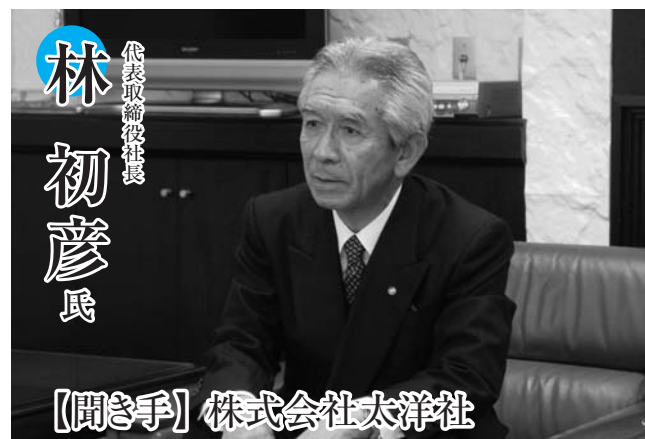
【ブランドイメージ発信を展開】

聞き手：ファッションの業界は、新たなデザインや形のものが次々と創造されクリエイターが大変難しいのではないかと思います。今後の事業展開で特に力を入れる点について、お聞かせ下さい。

柴田社長：新しいブランドの立ち上げについては、現在考えていません。しかし、多店舗化には力を入れ進めていこうと考えています。そこで、企業やブランドイメージを発信していければと思っています。楽天でも出店をさせていただいているのですが、今は小規模ですが、PRの場として継続していきたいと思っています。

また、今、我々の業界は、小さくなりつつある方向で推移しています。それに伴い、我々も売れそうな量の素材を、売れそうな商品の生産を加工先にお願ひし、結果商品が思ったより売れずに儲からないという図式がありました。つまり要領よくやろうとして失敗していたのです。そこでここ2年ぐらい方針を変えて、どうせやるのであればある程度の数で思い切ってやろうと取り組んでいます。仕入れ先・加工先へコスト面での協力のお願ひのほか、たくさん売る販促の面でお互いに協力することが必要になってきますが、力をいれてやっていきたいと思っています。

聞き手：本日はお忙しい中、貴重なお時間をいただきまして誠にありがとうございました。



【都道府県別賃金 前年より「増加」24都府県】

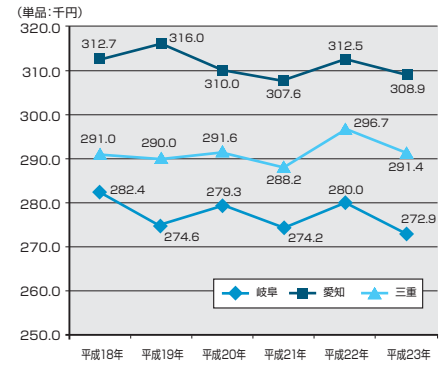
1月11日(水)厚生労働省は、平成23年「賃金構造基本統計調査(都道府県別速報)」の結果を発表した。

平成23年6月分の岐阜県の賃金は272,900円となり、昨年より17,100円「減少」した。一方、全国では、「増加」が24都府県(前年31道府県)、「減少」が23道府県(同16都府県)となっており、「増加」と「減少」がほぼ同数で、最も増加幅が大きいのは奈良県(19,300円増)、最も減少幅が大きいのは山口県(10,900円減)となっている。

また、賃金が最も高いのは東京都で372,900円、次いで神奈川県(329,800円)、大阪府(315,600円)、賃金が最も低いのは青森県で222,200円、次いで沖縄県(223,100円)、山形県(232,700円)となっている。

賃金が最も高い東京都と最も低い青森との差は150,700円で、前年(東京都(最高)と沖縄(最低)との差140,900円)を上回り、賃金格差が広がっている。

■ 東海3県の賃金の推移



資料出所:厚生労働省「平成23年「賃金構造基本統計調査(都道府県別速報)」の結果より」

【精神障害の労災認定基準を策定】

12月26日(月)厚生労働省は、心理的負荷による精神障害の労災認定基準の運用を開始した。

現在、心理的負荷による精神障害の労災認定については、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」に基づいて、業務上であるかないかの判断を行っている。しかし、近年、精神障害の労災請求件数が大幅に増加しており、認定の審査には平均8.6か月を要している。このため、審査の迅速化の効率化を図るための報告書をまとめた。今後はこの基準に基づいて審査の迅速化を図り、精神障害の労災請求事案について、6か月以内の決定を目指す。また、分かりやすくなった新基準を周知することによって、業務によって精神障害を発病した人の認定の促進も図っていくとしている。従来の指針と基準の違いは、下図の通りである。

■ 心理的負荷による精神障害の認定基準の概要

業務による心理的負荷(ストレス)の評価基準の改善

| | 現行の判断指針 | 新しい認定基準 |
|--------|--|---|
| 評価方法 | 2段階による評価 出来事の評価 + 出来事後の評価 + 総合評価 | 1段階による評価 出来事 + 出来事後の総合評価 |
| 特別な出来事 | ・極度の長時間労働 ・生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のもの | ・「極度の長時間労働」を月160時間程度の時間外労働と明示 ・「心理的負荷が極度のもの」に強姦やわいせつ行為等を例示 |
| 具体例 | 心理的負荷評価表には記載なし | 「強」「中」「弱」の心理的負荷の具体例を記載 |
| 労働時間 | 具体的な時間外労働時間数については、恒常的長時間労働を除き定めていない | 強い心理的負荷となる時間外労働時間数等を記載 ・発病直前の連続した2か月間に、1月当たり約120時間以上 ・発病直前の連続した3か月間に、1月当たり約100時間以上 ・「中」の出来事後に、月100時間程度 等 |
| 評価期間 | 例外なく発病前おおむね6か月以内の出来事のみ評価 | セクシャルハラスメントやいじめが長期間継続する場合には6か月を超えて評価 |
| 複数の出来事 | 一部を除き具体的な評価方法を定めていない | 具体的な評価方法を記載 ・強+中又は弱 → 強 ・中+中... → 強又は中 ・中+弱 → 中 ・弱+弱 → 弱 { 近接の程度、出来事の数、その内容で総合判断 |
| 発病者の悪化 | 既に発病していた場合には悪化したときであっても労災対象としない | 発病後であっても特に強い心理的負荷で悪化した場合は労災対象とする |

審査方法等の改善

| | 現行の判断指針 | 新しい認定基準 |
|-------|------------------|----------------|
| 医師の意見 | 精神科医の専門部会に全数を協議 | 判断が難しい事案のみ協議 |
| 調査 | 業務以外の要因の詳細な調査を行う | 業務以外の要因の調査を簡略化 |

資料出所:厚生労働省「心理的負荷による精神障害の労災認定基準を策定」より

【平成24年7月1日から改正育児・介護休業法が全面施行】

平成21年に育児・介護休業法が改正され、従業員数100人以下の事業主にはこれまで以下の制度の適用が猶予されていたが、本年7月1日からは、全ての企業が対象となる。

【平成24年7月1日から適用となる改正育児・介護休業法の主な制度概要】

(1)短時間勤務制度

- ◆ 事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、本人が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。
- ◆ 短時間勤務制度は、就業規則に規定しているなど、制度化されている必要があります。運用だけでは不十分です。
- ◆ 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含めなければなりません。(1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務を選ぶことができる制度を設けた上で、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間や5時間にする措置や、隔日勤務で所定労働日数を短縮する措置などをあわせて設けることも可能です。)

(2)所定外労働の制限

- ◆ 3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は従業員の請求を拒むことができます。

(3)介護休暇

- ◆ 要介護状態(※)にある家族の介護や世話を行う従業員は、事業主に申し出ることにより、介護する家族が1人ならば年に5日、2人以上ならば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

※ 「要介護状態」とは、負傷、疾病または身体上・精神上の障害により、2週間以上の期間にわたって常時介護を必要とする状態をいいます。

育児・介護休業法に関する情報は、厚生労働省のHPで紹介しています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

育児・介護休業等に関するお問い合わせ
岐阜県労働局雇用均等室

TEL058-245-1550

労働行政リーダー ヘッドライン

平成24年度雇用保険料率 前年度比0.2%減

平成23年度の雇用保険料率から、0.2%減となり、一般の事業所で1.35%、農林水産清酒製造の事業で1.55%、建設の事業で1.65%となる。

資料出所：厚生労働省「平成24年度の雇用保険料率を告示」より

企業の福利厚生負担費 前年度比2.7%増

平成22年度に企業が従業員1人1ヵ月当たり負担した福利厚生費は、100,076円(前年度比2.7%増)となり、法定福利費は社会・労働保険料等の負担の増加により、74,493円(同4.2%増)となっている。

資料出所：財団法人日本経済団体連合会「2010年度 福利厚生費調査結果(第55回)」の概要より

平成22年度の労働者派遣事業者数 前年度比10.1%減

派遣労働者数が2,714,447人(対前年度比10.1%減)となり、派遣料金(一般労働者派遣事業の8時間換算平均)は17,096円(同1.1%増)、一般派遣労働者の賃金額(8時間換算)は11,792円(同0.4%増)となった。

資料出所：厚生労働省「平成22年度労働者派遣事業報告書の集計結果(確報版)」より

未内定者を対象に「卒業前最後の集中支援」を実施

文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省は1月17日から3月末までの期間、高校・大学の新規学校卒業生などを対象とした「卒業前最後の集中支援2012」を実施する。大学等のキャリアカウンセラーとハローワークのジョブサポーターとの連携を促進するなど集中支援策を展開する。

資料出所：厚生労働省「新規学校卒業予定者の厳しい就職環境を踏まえた就職支援の強化」より

働く上で重視すること1位「職場の人間関係」93.8%

割合が高かったのは「職場の人間関係」(93.8%)で、以下「仕事のやりがい」(91.2%)、「会社の安定感」(90.9%)、「給与」(90.5%)において9割を超えた。

資料出所：日本労働組合総連合会「2012年の新規就職者の意識調査」より

平成23年度労働組合数47年ぶりに1,000万人を下回る

平成23年6月30日現在の労働組合の会員数が996万1,000人(前年比9万3,000人減)となり、昭和39年以来47年ぶりに1,000万人を下回った。一方、パートタイム労働者は、組合員数は77万6千人(同5万人増)、全体の組合員数に占める割合7.8%(同0.5ポイント増)となり、いずれも調査事項に加えた平成2年以降、過去最高となっている。

資料出所：厚生労働省「平成23年「労働組合基礎調査」の結果」より

職場リーダー養成研修が終了

～宿泊研修に20社36名が参加～

会員企業の主任・係長クラスの方を対象とした、『職場リーダー養成研修』を開催しました。管理間接部門や営業担当者などを主たる対象としておりますが業種、職種を問わずご参加いただける内容として年1回開催しています。単に講師の話聞くだけでなく、理解が一層深まるよう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など、受講者参加型のカリキュラムを中心とした構成としました。

職場リーダー養成講座の主な内容

「オリエンテーション」

第1講 「マネジメントゲーム」

日時 11月4日(金) 10:00～21:00
11月5日(土) 8:15～12:15 講師:森哲也氏

「オリエンテーション」では、異なる企業の方同士でグループ編成し、レゴブロックを用いて研修による「気づき」を「行動」に移すことの重要性について実習を実施しました。

「マネジメントゲーム」では、自らが経営者となってボードゲームにより企業経営を疑似体験し、限られた経営資源(ヒト・モノ・金・情報・時間)をいかに有効活用するか、現在の立場とは違った視点で、「情報収集力」や「大局観」、「戦略的思考」について気づいていただく場としました。



▲レゴブロック組立で「改善」=「行動の変化」であることを考えました。



▲ゲーム感覚で各自が社長となり3期の企業経営を体験しました。

第2講 「職場リーダーの職務・役割」

日時 12月2日(金) 9:30～12:30 講師:馬淵正一氏

管理者の立場、期待される役割などについて講師が掲示したケーススタディを題材としたグループ討議により、参加者同士で意見を戦わせながら最終的に「妥当解」をまとめていただきました。



▲グループにわかれて管理者の役割について討議しました。

第3講 「企業の社会的責任」

日時 12月2日(金) 13:30～16:00 講師:松田正英氏

法令や社内規定遵守はもちろんのこと、広く社会の倫理や常識に従った行動に加え、近年では、環境や地域社会への配慮が求められることを、事例を交えながら学んでいただきました。



▲グループ内で一つの意見をまとめ発表しました。

第4講 「職場コミュニケーション」

日時 12月 2日(金) 16:15~21:00
12月 3日(土) 8:30~12:10 講師: 安江傳二氏

職場のリーダーとして、いかにコミュニケーションをとり、より良いチームワークを形成するか、討議や実習を通じて学んでいただきました。

特にコーチング実習では、部下(相談者)役、上司(聞き)役を全員に体験していただき、いかに相手の意見を引き出すのか、双方の立場で再確認すると共に、観察者からのフィードバックも加えて、自分の職場においても実践できる力を養いました。



▲ 部下役と上司役に分かれて、意見を引き出すためのポイントについて確認しました。

受講生の声

- 職場のリーダーとして期待される、言動や役割を認識することができました。
- 自己認知(気づき)が必要で気づいたらすぐ実践することが重要であると改めて実感しました。
- 正しい職務のあり方が理解できました。
- 問題演習があり、具体的な対応のイメージがつかめ、理解が深まりました。
- 今回の研修で学んだことを早速自分の職場においても取り入れたいと思いました。
- 異業種間の交流ができ、お互いの抱えている課題や問題点などの情報交換ができ大変参考になりました。
- 実務内容だけでなく、人を育てる目標や計画、検証が必要だと感じました。
- 自分と他人の考えの違いに気づかされ、個人の決断や判断が必ずしも良いことではないことと討議の重要性について理解できました。

平成23年度「職場リーダー養成研修」参加(順不同、敬称略)

(株)大石(安藤弘二)、クラレプラスチック(株)(小野一雄)、(新胡秀生)、(株)安部日鋼工業(青山和也)、
(株)TYK(今井義美)、(鈴木良彦)、矢橋大理石(株)(相川義浩)、(成瀬義和)、ハビックス(株)(酒井郭巨)、
各務原航空機器(株)(勝野仁志)、(近藤久司)、(瀬口俊一)、(大竹敏之)、太平洋工業(株)(児玉真一)、
(大井恵介)、(安藤利治)、(馬淵里美)、(株)三光堂(大野真)、(瀧瀬砂知子)、(株)十六銀行(藤堂裕和)、
(堺幸紀)、神鋼造機(株)(藤江祐志)、サンメッセ(株)(説田信一郎)、東神電工(株)大垣工場(飯沼誠二)、
(小野勝晃)、ムトー精工(株)(杉山智宏)、(加藤徹)、イビデン物産(株)(高橋祐樹)、(高橋伸大)、コーテック(株)
(松井剛)、西濃運輸(株)(森整)、天龍ホールディングス(株)(原宏和)、(畑佐洋一郎)、イビデン(株)(川地博)、
ヨツハシ(株)(市川竜也)、(下垣内光晴)、

以上36名