

お客様のニーズに世界のメーカーが持つシーズを活かす

～複合材料の輸入販売に技術支援サービスをプラス～



サンワトレーディング 株式会社

代表取締役

馬場 俊一 氏

- 住 所：各務原市鵜沼川崎町3-204
- T E L：058-389-4511
- F A X：058-389-0804
- U R L：http://www.sunwa-trading.co.jp/
- 事業内容：航空機部品材料・化学製品等の輸入・販売・加工、新素材（先端複合材、硬質プラスチック発泡体、CFRTP・GFRTP等）の販売・試作成形、成形加工に関する技術支援
- 従業員数：17人

■ 航空機関連をはじめとした業界へ 資材+技術を輸入販売

聞き手：まずは事業内容について教えてください。

馬場社長：様々な資材の輸入販売を手がけています。10年ほど前までは航空機関連が売上の98～99%を占めていましたが、それまで不景気とはあまり縁がないと考えていた航空機業界にも、2009年頃、リーマン・ショックによる余波で業績悪化の兆しが見えてきました。

そこで当社は「新分野開拓」を掲げました。ちょうど、その頃出向いた海外の展示会でコンポジット（複合）材料の技術に着目し、今ではその取扱量が増えています。現在の割合は航空・宇宙関連が7割、その他が3割で、特に連続繊維熱可塑性複合材料の分野では、60秒成形・軽量化技術と当社の40年以上という歴史から、国内外でも社名が知られています。

■ 創業の地・名古屋から 航空機産業が盛んな各務原市へ

聞き手：御社の歴史についても教えてください。

馬場社長：創業は1976年です。先代が名古屋で始めたのですが、川崎重工(株)出身だったこともあり、その工場がある各務原市へ1981年に移転しました。現在地へ移転したのは2003年です。

私が社長に就任したのは1988年です。先代がガンに

冒されていると突然告げられ、それから2、3か月で亡くなってしまいました。会社に入って5、6年は経っていたので実務は経験していましたが、経営は初めてのことで、さらに会社が持っている商権を競合他社に狙われないように防衛することなども大変で、私にとっては予期せぬ転換点となりました。

聞き手：社是に「挑戦」とありますが、まさに挑戦の連続だったのですね。

馬場社長：「挑戦」は社長に就任した頃に社是としました。従業員は突然の社長交代に不安を感じていたと思いますが、言葉で伝えるよりも、会社の強みを社員皆で感じられるようにと、新しい事業を増やしたりしました。今も、皆でモチベーションを持って仕事ができるような環境を整えることが大切だと考えています。

聞き手：将来が見通せると社員としても安心できますね。ところで、御社のwebサイトを拝見していると、「加工・成形」といった言葉も出てきますね。

馬場社長：貿易商社と言っても、ただ売っただけではありません。当社では資材を利用される際の技術サポートも行っています。

私も今日はジャケットですが、いつもは作業服を着てお客様の工場で作業に立ち会ったりしています。素材のデータについては書類で分かりますが、加工方法や成形についても詳しく伝える必要があります。例えば、素材に合わせた金型の作り方などを伝えるわけです。



▲ 技術営業スタッフ（自動車の量産部品を持っています）
左：ボルシェ ブレーキペダル、
右：AMG シートパン、Honda バンパービーム

そういった需要から、全国の公的機関や大学などで講演をすることや、技術雑誌に寄稿することもあります。展示会にも年3、4回出展していますので、複合材料の分野では国内トップクラスの知名度だと自負しています。最近も、お客様サポートの一環として、複合材料を成形する際のマニュアルを自社で作成しました。

■ 複合材料業界をもっと盛り上げたい

聞き手：マニュアルをオープンにすることで、技術の漏洩などの心配はないのでしょうか。

馬場社長：業界全体で複合材料をもっと盛り上げて、レベルアップを図るとともに、いろいろな分野で使ってもらえればと考えています。そのためには、まずは使い方を正しく理解していただくことが大切です。そして、成形・加工の仕方をオープンにしていくことも必要だと思っています。

当社が取り扱っている製品には、世界で1社しか作っていないニッチなものがたくさんあります。この分野のメーカーが持つシーズもたくさん把握していますので、お客様のニーズに対していろいろな提案ができるのが強みですね。言ってみれば「今、世の中にないもの」を売ろうとしていますので、お客様のニーズに対して、メーカーとNDA（秘密保持契約）を結んで一緒に開発をしたりしています。講演や技術サービスについても、息子をはじめ社員全員が提供できるようにしています。

■ 一人の社員が仕入れから販売まで

聞き手：全員というのはすごいですね。採用については文理問わずとのことですが、入社されて一人前になるにはどれくらいかかるのでしょうか。

馬場社長：大体3年から5年かかりますね。チームで動いていますが、当社の場合は一人の社員が仕入れから見積り、販売、回収まで行います。もちろん最初は先輩社員からの指導がありますが、仕事の一連の流れから学ぶところも大きいかと思います。また、前述のマニュアルを作成



▲ 製品写真（連続繊維熱可塑性複合材料 CFRTP & GFRTTP と成形マニュアルの写真）

する際には、社員で英語の資料を分担して読み込み、作成しました。そういった仕事もありますので、入社試験には英語は必須です。自分で資料を読んで勉強するにも、英語の資料がほとんどですから。

大きな会社ではないので、皆のやっていることは大体把握しています。出張先で一緒にお酒を飲んだり、日々の業務の中でコミュニケーションを図っています。

■ 「会社の柱」は複数あると良い

聞き手：今後の展開についてもお聞かせください。

馬場社長：リーマン・ショックの時に痛感したのは、「会社の柱」は複数あると良い」ということです。今は航空機関連の事業以外に、自動車などの軽量化に関する事業、そしてオンリーワン技術に関する事業があり、それぞれ今後も伸ばしていきたいと考えています。また、これからは自動検査システムの事業にも力を入れていきます。これも、世界で1社しか作っていない製品です。

聞き手：馬場社長のご趣味についても教えてください。

馬場社長：これを言うと皆さんにガラクタだと笑われるのですが、古い「はかり」を集めています。

社長になった頃、いろいろなものを決断しなければならず、悩むことも失敗することもありました。天秤は必ずどちらかに傾くわけで、その的確な判断力は自分にとっての先生、見習うべきものだと思っています。休日には、時々フリマをのぞくこともありますし、古いはかりが好きな仲間と情報交換をすることもあります。

聞き手：本日は貴重なお話をありがとうございました。

聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員
天龍ホールディングス(株)

人事総務部長 **轟 緑 氏**

【岐阜労働局 平成31年度 雇用対策協定に基づく事業計画】

岐阜県と岐阜労働局は今年度、県内企業の人材確保支援並びに働き方改革の推進に向け、それぞれの施策が密接な関連のもとに円滑かつ効果的に実施されるよう、下記の項目について特に連携・協働して取り組んでいくものとしている。

平成31年度 重点取組事項 概要

1. 企業の人材確保支援
 - (1) 県内企業の人材確保対策の推進
 - (2) 人手不足分野等における人材確保対策の推進
 - (3) 地域のニーズを捉えた能力開発の推進
2. 働き方改革の推進
 - (1) 働き方改革関連法の周知及び魅力ある職場づくりの推進
 - (2) 働き方改革に取り組む企業に対する支援
 - (3) ワーク・ライフ・バランスの実現
 - (4) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の実現
 - (5) 最低労働条件の確保
3. 多様な人材の活躍推進
 - (1) 女性の活躍推進
 - ① 女性活躍推進法の実効性確保
 - ② 女性の再就職支援・ひとり親に対する就業対策の強化
 - (2) 若者の活躍推進
 - ① 新卒者等への正社員就職の支援
 - ② フリーター・ニート等に対する就労支援の推進
 - (3) 障がい者等の活躍推進
 - ① 障がい者・企業への職場定着支援の強化
 - ② 多様な障がい特性に応じた就労支援の推進
 - ③ 障がい者の職業能力開発の推進
 - ④ 長期療養者の就労支援の強化等
 - (4) 高齢者の活躍推進
 - ① 生涯現役社会実現に向けた取組
 - ② シルバー人材センター事業の推進
 - (5) 外国人に対する就労支援と技能実習制度の適正な運用
 - ① 外国人労働者の適正な雇用の推進
 - ② 技能実習制度の適正な運用

【年次有給休暇 取得日数は9.3日で取得率は51.1%に】

厚生労働省は、民間企業における就労条件の現状(平成30年1月1日現在)を明らかにすることを目的に調査を実施した。有効回答数は3,697社。

年次有給休暇の取得状況

平成29年(又は平成28会計年度)1年間の年次有給休暇の付与日数は18.2日(平成29年調査18.2日)、そのうち労働者が取得した日数は9.3日(同9.0日)で、取得率は51.1%(同49.4%)となった。

勤務間インターバル制度の導入状況

実際の就業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別の企業割合は「全員」40.5%(同37.3%)、「ほとんど全員」33.5%(同34.3)で、合わせて7割以上だった。

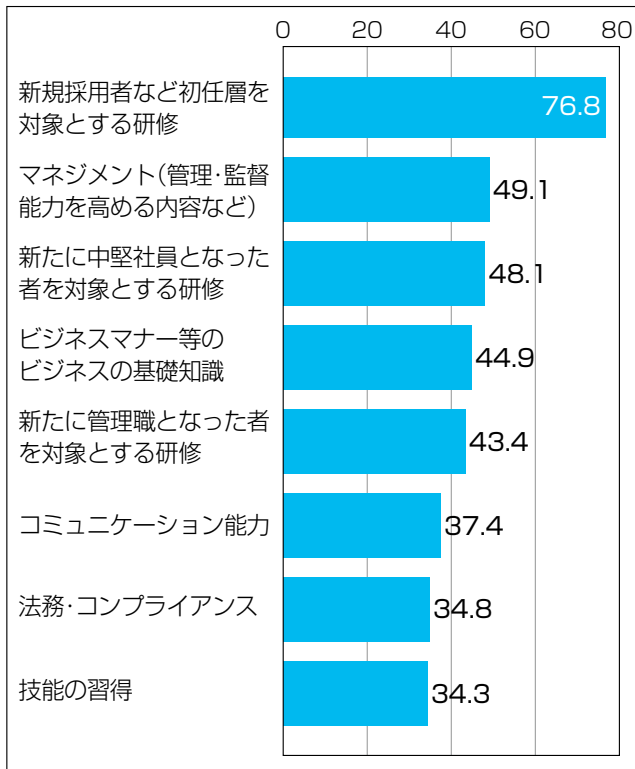
勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合は、「導入している」が1.8%(同1.4%)、「導入を予定又は検討している」が9.1%(同5.1%)となった。

資料出所：厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」

【平成30年度における 企業の教育訓練の実施状況は】

厚生労働省によると、教育訓練費用(OFF-JT費用や自己啓発支援費用)を支出した企業は56.1%。また、企業が支出したOFF-JT費用の労働者一人当たりの平均額は1.4万円(平成29年度調査1.7万円)、自己啓発支援費用の平均額は0.3万円(同0.4万円)だった。

■実施したOFF-JTの内容(複数回答)〈抜粋〉 (単位:%)



また、事業所調査では、OFF-JTを正社員に対して実施した事業所は75.7%(同75.4%)、正社員以外に対して実施した事業所は40.4%(同38.6%)だった。

資料出所:厚生労働省「平成30年度『能力開発基本調査』の結果を公表します」

【障がい者雇用 岐阜県内は6,312.5人で過去最高に】

岐阜労働局では、岐阜県の民間企業における障がい者の雇用状況について取りまとめた。事業主に対しては、常時雇用する従業員の一定割合以上の障がい者を雇うことが義務付けられており、2018年4月には民間企業の法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられている。岐阜県内での障がい者の雇用者数は6,312.5人(前年比10.1%増 ※一部の短時間労働者は0.5カウント)で、実雇用率は2.14%(同0.12ポイント上昇)。これは全国の実雇用率2.05%を上回っている。また、法定雇用率引き上げにより、法定雇用率達成企業の割合は54.8%(同3.6ポイント減)となった(全国は54.1%)。

資料出所:岐阜労働局「平成30年 障がい者雇用状況の集計結果」

労働行政リーダー ヘッドライン

平成30年の派遣労働者 約134万人で14.4%減

派遣労働者数は対前年比22万人減。その中で製造業務に従事した人数は約28万人(対前年比2.2%減)で、そのうち無期雇用派遣労働者は約6.2万人(同6.8%増)、有期雇用派遣労働者は約22万人(同4.5%減)だった。

資料出所:厚生労働省「労働者派遣事業の平成30年6月1日現在の状況」

＜岐阜県からのお知らせ＞

「岐阜県移住支援事業・マッチング支援事業」

県では、東京23区(在住者又は通勤者)から岐阜県へ移住して就業しようとする者が転居・就業に至った場合に、県と居住地の市町村が協働して移住支援金を給付する「移住支援事業」を実施します。対象法人は、事前に岐阜県への登録が必要になります。詳しくは下記へお問合せください。

■お問合せ

岐阜県中小企業総合人材確保センター(ジンサポ!ぎふ)
TEL 058-278-1146 URL <https://www.jinzai-gifu.jp/>

製造業事業所の皆様へ

2019年工業統計調査を実施します

工業統計調査は我が国の工業の実態を明らかにすることを目的とした統計法に基づく報告義務がある重要な統計です。総務省及び経済産業省が県を通じて実施するもので、調査結果は中小企業施策や地域振興等の基礎資料として活用されます。調査時期は2019年6月1日です。調査票へのご回答をよろしくお願いします。

(総務省・経済産業省・岐阜県・市町村)

■お問合せ

岐阜県環境生活部統計課 TEL 058-272-8185

＜岐阜労働局からのお知らせ＞

「2020年3月新規学校卒業者求人取扱説明会」

2020年3月新規学校卒業者対象求人の受理は、大卒等は2月1日より開始していますが、中学・高校卒は6月1日からの受理となります。そこで、事業主を対象とした説明会を下記の通り開催します。

日時:2019年5月28日(火)、29日(水)

時間は両日とも14:00~16:00(受付は30分前より)

会場:長良川国際会議場 大会議室(4階)

岐阜市長良福光2695-2(無料の駐車場はありません)

■お問合せ

岐阜新卒応援ハローワーク TEL 058-264-7550