

▶ [掲載情報をメールでお知らせします。](#)

<a href="#">HOME</a>	<a href="#">クオリティマネジメントとは?</a>	<a href="#">バックナンバー</a>	<a href="#">購読方法について</a>	<a href="#">よくあるご質問</a>	<a href="#">お問い合わせ</a>
----------------------	--------------------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------	------------------------

[HOME](#) > 2014年4月-6月 (No.9) > [連載](#) > 日本品質奨励賞への道 (新井コロナ) Part1

<a href="#">スペシャルインタビュー</a>	<a href="#">特集</a>	<a href="#">連載</a>	<a href="#">コラム・エッセイ</a>	<a href="#">特別企画</a>
-----------------------------	--------------------	--------------------	--------------------------	----------------------

## 連載 日本品質奨励賞への道

この連載では、日本品質奨励賞受賞組織にフォーカスし、代表者へのインタビューと、取組みの内容を紹介します。

第10回 新井コロナ  
2013年度日本品質奨励賞 TQM奨励賞  
Part1 インタビュー



### メイド・イン・新潟を貫くものづくり

株新井コロナ 相談役  
**佐藤 勝栄 氏**

(株)新井コロナは、新潟県に本社を置く(株)コロナのグループ会社である。本社である(株)コロナは、今年で77周年目を迎えるが、その創造者である"内田鐵衛"の「誠実と努力」の想いを新井コロナも引き継ぎながら、新潟県内でものづくりを意識した取り組みを行いつづけてきた。

(株)コロナの主要製品である石油ストーブは、1995年の阪神・淡路大震災の際、2,500台を無償で寄付し、電気の復旧が滞っていた被災者のもとに、「灯りとぬくもり」を届けた。もちろん、2011年に起こった東日本大震災の時も同様だ。そんなコロナグループの一員として、新潟の地に根付いた製品づくりを開拓する新井コロナ。バブル後の厳しい時代に傷んだ会社の立て直しを図った現相談役(前取締役社長)の佐藤勝栄(さとうかつえい)氏に話を伺いました。(編集部)

## 1 新潟県内のものづくり風土、ものづくりへの固い意志

—バブル後の厳しい時代に新井コロナの立て直しをされたと聞きました。

コロナの創業者"内田鐵衛"は「誠実と努力」で生活の豊かさに貢献します、と掲げてきました。本体のコロナは、設立されてから今日で77周年目を迎えました。当時、バブル絶頂期(昭和60年ごろ)に、ストーブからエアコンの分野に進出していくとしていました。他社は海外展開をしていく中、内田は"海外進出してしまっては、新潟県の雇用がなくなってしまう。いま日本を撤退しては日本の固有技術が海外に流れてしまう。製造業は、近くで開発、製造をし、その日々の改良によって磨きをかけ、お客様に1番に買っていただくのが、ものづくりのメカニズムだ"との信念

- 連載**
- 2016年07月-09月 (No.18)  
▶ [失敗事例から学ぶ:はじめに \(東京大学大学院 濱口哲也\)](#)
- 2016年04月-06月 (No.17)  
▶ [日本品質奨励賞への道 \(マルヤスエンジニアリング\) Part2](#)
- 2016年04月-06月 (No.17)  
▶ [日本品質奨励賞への道 \(マルヤスエンジニアリング\) Part1](#)
- 2016年01月-03月 (No.16)  
▶ [TQMとISO 9001改訂のマネジメントシステム要素間の関係 \(第4回\) 福丸氏](#)
- 2015年10月-12月 (No.15)  
▶ [TQMとISO 9001改訂のマネジメントシステム要素間の関係 \(第3回\)](#)
- 2015年07月-09月 (No.14)  
▶ [TQMとISO 9001改訂のマネジメントシステム要素間の関係 \(第2回\)](#)
- 2015年04月-06月 (No.13)  
▶ [TQMとISO 9001改訂のマネジメントシステム要素間の関係 \(第1回\)](#)
- 2015年04月-06月 (No.13)  
▶ [日本品質奨励賞への道 \(オージ一技研\) Part2](#)
- 2015年04月-06月 (No.13)  
▶ [日本品質奨励賞への道 \(オージ一技研\) Part1](#)
- ▽ 全てを表示

年度別 INDEX
<a href="#">2017年01月-03月 (No.20) &gt;</a>
<a href="#">2016年10月-12月 (No.19) &gt;</a>
<a href="#">2016年07月-09月 (No.18) &gt;</a>
<b>▲ TOP</b>
<a href="#">2016年04月-06月 (No.17) &gt;</a>
<a href="#">2016年01月-03月 (No.16) &gt;</a>
<a href="#">2015年10月-12月 (No.15) &gt;</a>

をもっていました。ものづくりの現場は、開発と製造と改良のメカニズムが1つの場所で回るようになっていて、それを保てないといけません。私たちは、新潟県内のものづくり風土のブランドをもつという固い意志がありましたので、専門工場も新潟県内に置くことを検討しました。その結果、1990年に妙高（旧新井）市に新井コロナを設立し、1991年に本格的に創業を開始しました。

私が新井コロナに来た時は、ちょうどバブルが弾けた頃でした。それまでの私は、コロナ本体で主任クラスの現場責任者をしていました。ストーブ製造は、板金加工になりますが、エアコンの製造はプラスチックです。私はどちらも経験したことがあり、理解していました。当時、工場が手狭になったので、エアコンの専門工場をつくるねばならなくなり、社長から声がかかりました。私が、機械関係の板金型に携わったことがあることを社長が知っていて、ストーブとエアコンの工場となる新井コロナに行ってくれないかと打診があったのです。

バブルが弾けた後は、本体であるコロナ製品も売れなくなりました。必然的にその子会社でもある新井コロナの仕事も少なくなり、一気に人、物、金、時間、情報などのリソースが崩れてしまいました。コロナ本体と違い、子会社の新井コロナにはいろいろな情報もはいってこなくなりましたので、これで商売になるのかという不安な時もありました。



<a href="#">2015年07月-09月 (No.14)</a>
<a href="#">2015年04月-06月 (No.13)</a>
<a href="#">2015年01月-03月 (No.12)</a>
<a href="#">2014年10月-12月 (No.11)</a>
<a href="#">2014年07月-09月 (No.10)</a>
<a href="#">2014年04月-06月 (No.9)</a>
<a href="#">2014年01月-03月 (No.8)</a>
<a href="#">2013年10月-12月 (No.7)</a>
<a href="#">2013年07月-09月 (No.6)</a>
<a href="#">2013年04月-06月 (No.5)</a>
<a href="#">2013年01月-03月 (No.4)</a>
<a href="#">2012年10月-12月 (No.3)</a>
<a href="#">2012年07月-09月 (No.2)</a>
<a href="#">2012年04月-06月 (No.1)</a>

[バックナンバー >](#)

## 2 大切なのは、会社で働く「人」

### 一立て直しは、どこからはじめたのでしょうか。

立て直しには、まず、人材に力を注ぎました。人、物、金の中では、何よりも「人」が大事です。わが社に働きに来ている人たちは、どういった思いでコロナに来たのか。新潟県としてコロナは大きい会社でしたので、名前の知れた企業だから入社したのか。地元に根付いた企業だったので、帰れば家もあり、ご飯もあり、衣食住が整っている。その利便性のためにコロナを選んだのか。新井コロナは、コロナ本体から少し距離が離れているので、2つを比べてしまうと工場の進みもゆっくりと感じます。ハングリー精神は他と比べて少し弱いのかもしれません、自分が納得しないと動かないというような独自の風土を持ち合わせていました。

私は、目的と目標値を求めるために社員それぞれとしっかりと話をする時間を設けました。バブルが弾けてとても辛い時期だったので、ここで頑張らねばこの地から撤退しなくてはならない、だから、生き残るために一丸となって取組んではほしいと、それぞれに訴えました。時間を割いて話し合いをしたお陰で、社員1人ひとりと意見を交わすことができ、逆に温かく迎えられたりしながら、新井コロナの一員として結束を高めることができました。

世間もしばらくするとバブル崩壊から立ち上がってきました。新井コロナでは、暖房やエアコンを製造しているため、冬は寒ければ寒いほど、夏は暑ければ暑いほど、売れ行きが伸びて忙しくなります。しかし、目標どおりに行うには、会社全体で心を1つにして行うことが絶対に不可欠です。

創業者の思いが込められた「誠意と努力」も、誠を尽くして努力すると不可能はないということです。誠意をこめてできなければ、それは私たちの努力が足りないことだと常に言われてきました。そして、最後は皆で喜びや感動を共有し、分かち合うことが大切なのだと思います。。

## 3 見える化を意識した「5S活動」

### 一具体的な活動の事例を紹介していただけますか？

<a href="#">2015年07月-09月 (No.14)</a>
<a href="#">2015年04月-06月 (No.13)</a>
<a href="#">2015年01月-03月 (No.12)</a>
<a href="#">2014年10月-12月 (No.11)</a>
<a href="#">2014年07月-09月 (No.10)</a>
<a href="#">2014年04月-06月 (No.9)</a>
<a href="#">2014年01月-03月 (No.8)</a>
<a href="#">2013年10月-12月 (No.7)</a>
<a href="#">2013年07月-09月 (No.6)</a>
<a href="#">2013年04月-06月 (No.5)</a>
<a href="#">2013年01月-03月 (No.4)</a>
<a href="#">2012年10月-12月 (No.3)</a>
<a href="#">2012年07月-09月 (No.2)</a>
<a href="#">2012年04月-06月 (No.1)</a>

[バックナンバー >](#)



編集部だより  
Editorial department

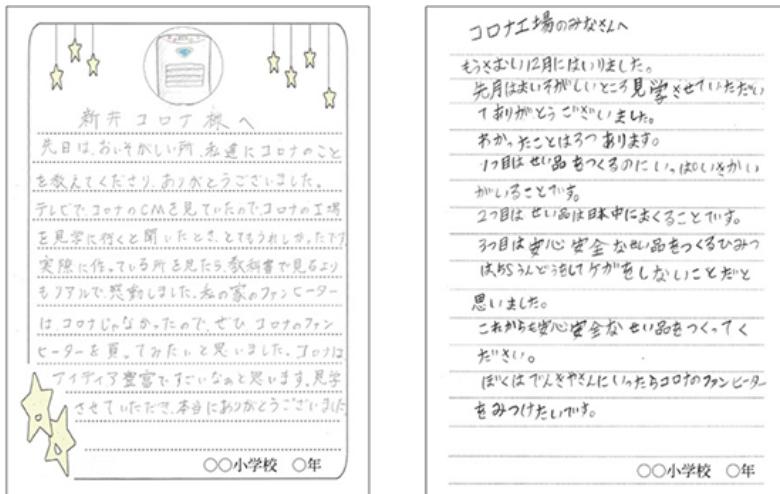
読者の声  
voice

[▲TOP](#)

他社や、小・中・高など学校の先生方の研修会に足を運んで、わが社に見学に来てもらえませんか？とお話をしました。これは客観的な目線で会社を評価してほしかったからです。私としては、子供の純粋で素直な意見を聴きたいと思ってお願いしたのです。

この会社見学は、学校からとても評判でした。実際に、ものづくりの現場を見られる機会はなかなかありません。夏に来ていただければ、冬に向けて製造中の暖房機器が、冬に来ていただければ夏に向けて製造中のエアコンが作られる工程がみられます。この見学会のお陰で社員も張り切り、来ていただく人たちに感動してもらえるようなラインづくりに磨きをかけました。そのお陰もあって、各職場でも競い合い、5Sが定着したのではないかと感じています。毎年、20件程の学校から、見学を受け入れています。また、見学した子供たちからの御礼の感想なども、私たちの日々の仕事の励みになっています。

※画像クリックで拡大できます。



見学した子供たちからの御礼の手紙

## 4 意識づくりの改革、そして日本品質奨励賞への挑戦

—TQMを導入するに至った経緯をお聞かせください。

TQMに取組んだきっかけは2つほどあります。

1つは、社員への意識付けや実践の舵取りを工夫するためです。組織がどんどん大きくなっています、いろいろな職種のひとたちに働いてもらう中、会社としての価値観を統一することがむずかしくなってきました。組織の規模が大きくなっこことで、新井コロナがもつ目標もまた大きくなり、それぞれの意志統一ができなくなってしまったのです。それを友人に相談したところ、社内を取り入れて成功したと「5S活動」をすすめられました。そこで、わが社では価値観を合わせる道具として5S活動を開始することにしたのです。友人の会社では、「整理・整頓・清掃・清潔・習慣」として活動していましたが、新井コロナでは「躰・整理・整頓・清掃・清潔」として、まずは、約束を守らせる「しつけ」づくりを重点的に推進してチームワークを図りました。

コロナ本体が70年以上の歴史がある会社であるに比べ、こちらは20年の会社です。しかし、新井コロナ自体は関連工場の中で一番新しい会社でありながら、人数も多く規模が大きかったのです。そのため、とにかく一番に5S活動を足がかりにコロナの製造本部が取組んでいるTQMを導入し、体質の強化と成果の向上につなげ、他の子会社に負けたくないという気持ちで、社員をリードして活動をすすめてきました。

2つめに、課長職制の登用です。私が新井コロナにきた当時は、管理職は本社に任せる形になっていましたので、まずは課長職をつくることをしました。日々のミーティングや、週1回の職制会議などを行い、また月2回の方針会議によって施策のチェック・アクションを図るとともに部下育成を進めてきました。ただ、年々成果が向上しつつも、受け身や、マンネリ感が感じられてきたため、もう一段レベルアップの仕掛けが欲しいと思っていました。組織もある程度固まっており、また外部講師として来ていた細谷克也先生から日本品質奨励賞への挑戦の打診があり、コロナ本体の経営陣の後押しや支援もあって、日本品質奨励賞に挑戦することにしました。

—日本品質奨励賞にチャンレジするといった時の社内の反応は？

とうとう来たかという感じはありましたね。ただし、少し受審するまでの期間が短いかなどの心配の声もありました。反面、やり遂げれば大きな自信になって、工場も活性化するだろうと管理職で話し合い、決断しました。仕事の役割の明確化のため、現場に責任者表示（顔写真付）を掲示することで、それが責任をもち「品質は私たちが保証しています」という意識をするような取組みもしました。また、工場全体、職場別管理板による情報発信なども行い、目的、ねらい、目標見える化したりしました。

▲TOP

また、朝のスタートを重要と捉え活力朝礼を取り入れ、体操や朝礼のやり方を工夫して意識づけを行っています。

チャレンジした成果としては、品質面では、市場クレームの撲滅と工程不良の大幅な減少がありました。モラル面では、社員の改善提案や、資格と技能の習得などが大きく向上しました。これらが基になって工場としては収益改善がすすみ、お陰さまで増収増益を維持することができていると考えています。

#### —今後の展望はどのようにお考えですか？

社員の力を発揮してもらう機会や、そのしきけづくりなどにより、工場の活性化を図りたいと思っています。これによって、さらに社員のモチベーションの向上に繋がっていくものと期待しています。また、新井コロナはコロナ本体からは少し距離があるため、他の関連工場に比べても、より自立した工場運営を目指さなくてはなりません。自前の金型のメンテナンスや、生産技術力の向上によるコスト削減、品質管理手法の習得・活用による品質トラブルの削減などを急がねばなりません。



佐藤氏

新井コロナは5S活動によって、工場としての基盤をつくり成長してきました。今後ともさらに磨きをかけて、魅せられる工場、モチベーションの高い集団を目指していきたいと思います。日本品質奨励賞のつぎの段階のデミング賞は、まだまだハードルが高いですが、今回の受審や先生方の意見書を元に、さらに活動のプラッシュアップを図って、将来的にはめざしていきたいと思っています。

一本日は貴重な時間をいただき、ありがとうございました。

#### (株) 新井コロナ

事業内容	(株) コロナの100%出資の系列会社として、セパレートエアコン、ウィンドエアコン、除湿機、ファンヒーター、電気ストーブの部品加工、組立
本社所在地	新潟県妙高市上百々1丁目12番1号
設立	平成2年（1990年）
従業員数	191名

#### 受賞組織

組織名	(株) 新井コロナ
-----	-----------