

工業蒲田

発行所 東京都蒲田区4丁目5番地3
東京電蒲 電話 732-7821
編集 工業新聞社
印刷 永興印刷所
東京江東区深川新大橋2~5
株式会社 栄輝堂印刷所

人を使う人の行動科学

早大講師 宮本日出雄

労務管理はまず

人間の本性の研究から

最近、人を使おうと思っても、その企業ではうまくいかなかったり、人間ばかり入ってき、使おうとすればするほど、ソッポを向いてしまったり、どうしたらよいのか、という質問が、大変たくさん舞い込んで参ります。

その質問に対して例えは、「どうやってみて、ケース・スタディを参ります。」



青年部会月例研究会「人を使う人の行動科学」

は非常にすばらしいものだと思つた時代がございました。

しかし、どうもそれは間違ひのようになっています。

なぜなら、ケースというのは、その企業企業によって特殊な状況が生れてきて、決して同じものが二回あるというものは絶対に在り得ないからです。

丁度、人間の顔が皆違つたように、企業の顔も全部違ひ、企業のおかれている状況が違ひ、その意志決定の仕方も全然違つてくるから、ある企業の回答が、他の企業の解決になることはあり得ないからです。

では、一体、なにが基準になるのか、特に労務管理において、なにが一体基準になるのか、というのを考えて参りますとき、根拠にあるのは、方法論よりも、人間がこういうような特性を持っているので、こういう行動を起したのだというふうな考え方、つまり、人間の本性にまで立ち戻つて検討することが、労務管理において非常に欠けていたのではないかと、とえ方を展開していることです。

「そんなと、今頃なんだ……」と、われ方もおられると思いますが、案外、わかつているように、わからないうのが、人間に対する理解です。

何十人もの人を、永年使つてきた人になればなるほど、「俺はこういうやり方うまくやつてきたのだから……」と、必ず御言ひしますが、その分解されたものを集めて、再び人の人間のイメージに組み立てるとは、本人以外には誰

とか、あるいは倫理学などの研究の成果によつてではなく、素人判断で、たまたまうまくいった、というのが多く、ところが、そのうまい結果を、なんらかの手段を通じて、例えばコンサルタントの口を通じて拡がり、他の企業も基本に立ち戻るといふことをしないでこの方法を真似るといふようなことが、労務管理の一つの定形のようになっているのではないかと思います。

パーソナリティは

一つの組織である

人間の本性についての説明の仕方もできないのです。

方はいろいろございしますが、オルボートという神学者が「人格心理学」といふ本を書いておられます。この本は上下二冊からなつていて、皆さんのような実務家がおられる方には、読みになるというところは、とても大変ですので、その中で非常に印象に残つておられますことを申し上げます。

それは、パーソナリティというのは、一つの組織で、全体は部分から成り立っているが、バラバラに分けた部分を集めても、全体に戻すことはできない、という考察を展開していることです。

皆さんもパーソナリティ・テストをやりなつたことがあつたか、とありますが、ああいうテストをやつて得ますことは、人間の性格特性を大まかに分解して、積極性についてとか、内面的なとか外向的なとか、神経質なのかどうか、などいろいろと特性を細かく分けて分解していますが、しかし、その分解されたものを集めて、再び人の人間のイメージに組み立てるとは、本人以外には誰

とか、あるいは倫理学などの研究の成果によつてではなく、素人判断で、たまたまうまくいった、というのが多く、ところが、そのうまい結果を、なんらかの手段を通じて、例えばコンサルタントの口を通じて拡がり、他の企業も基本に立ち戻るといふことをしないでこの方法を真似るといふようなことが、労務管理の一つの定形のようになっているのではないかと思います。

パーソナリティの要素として私がいま頭に浮んできたものをあげますと、性格もその要素の一つで、欲求、感情、価値感、やる気の源泉になつてくる心理的エネルギーなどもそうですが、これらを、一つ一つ別々に判断するイメージは、とてもでない野

目次

- ① 人を使う人の行動科学 早大講師 宮本日出雄
- ② 外国工業所有権 出願補助金交付
- ③ 「二筆啓上」 問題を作り出せ
- ④ 暑中お見舞申上ます
- ⑤ 役員一同
- ⑥ 掲示板
- ⑦ 産業と技術映画会
- ⑧ 図書室だより
- ⑨ 業務報告
- ⑩ 「ここの泉」 お茶をひく
- ⑪ 暑中お見舞申上ます
- ⑫ 組員有志一同



「では、家へ早く帰つて風呂に入つて寝なさい」と、帰してやつたのです。

ところが、その監督者が帰りに新宿の繁華街を歩いていると、なんのことはない、その部下は彼女とデートし、元気で喜々としていて、自分とすれ違つたのも気がついていない。

それで頭にきた監督者は、次の朝、早速呼びつけて叱り飛ばしたのだが、その部下は「すみません」と詫言ひましたが、そのとき、監督者の頭の中をよぎつた彼に対するイメージは、とてもでない野

(前頁から)

彼女とデートしたいという欲求に比べ、もの数ではなかったのです。そうしますと、欲求の在り方如何によって、エネルギーの出方が違ってくるということがおわかりいただけるものと思います。これを逆に言いますと、彼女とデートのために使うエネルギーだけだったと思います。

「やる気」を起こさせるには
然らば、中心的欲求である自己ですが、本来は「動機づけ」という表現の欲求を充足させ、高い能力自動調なのです。

中心的欲求は

自己実現の欲求

欲求と能力についても、同じことが言えます。

能力を、プラトンの分け方に従って、動能力、知能力、情能力の三つに分けたとしますと、この動能力というのは、何かができるとか、するとか、動かすことができるとか、ものを動かすことができるとか、要するに手足を動かすという能力を言うわけですが、そしてパーソナリティの一つの要因なのですが、非常に低い欲求段階の場合、その欲求を充足させるにはこの動能力で充分なのです。

例えば、アメリカの行動動学者が実験した例ですが、精神薄弱者を使って単純な作業をやらせたら、健康な勤労者の四倍近い成果をあげ、チンパンジーに匹敵するパフォーマンスを入れる作業をやらせたら、これまた、健康な人の倍以上の成果をあげ、しかも、労働管理など、両者とも非常に楽で、むしろ喜んでやっていると云う状態だったのです。

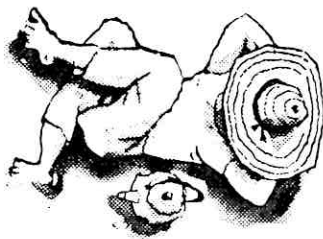
このように、動能力というのは欲求としては低い欲求を充足してやれば働くわけです。ところが、人間の欲求が高度になるにつれ、この単純な能力を

表現しようと、これ以上人間関係諸要素は、これ以上病気を悪くしないためのもの、つまり、やるべき原因についても同じことが言える。これを以上低下させないための衛生的な後援を果たすに過ぎないのです。

以上、欲求と能力も、切っても切れない関係にあるということがおわかりいただけると思います。



「やる気」を起こさせるには
然らば、中心的欲求である自己ですが、本来は「動機づけ」という表現の欲求を充足させ、高い能力自動調なのです。



経営の中に自己表現の

余地が残されているか

イギリスの有名な学者トインビーは、「学生と子供と大人のの旅路」であり、学生というあわさったものである」と言っています。

ミドリ 安全靴

ミドリ ワーキングウェア

ミドリ ヘルメット

ミドリ 作業用手袋

労働省推奨

川崎支店

TEL (52) 4381 (代)

ミドリ安全株式会社

川崎支店 工場
本川崎工場
石川工場

川崎市上平間字池淵1221番地
東京都渋谷区広尾5-4-3
福島県石川郡石川町鹿の坂137

切味のすごい!

ダイヤバイト

DBN

超硬特殊バイト

奥州ステリアンハイス付刃・突切・素材

【カタログ送呈】

中村工機株式会社

東京都大田区西蒲田7-1-11
電話 (731) 3419, 6658 (733) 2861

(前頁から)

は、その過程にあることを言っているのではありません。

このように、人間の成長過程は子供から大人へと発展して行くものですが、アメリカの行動科学者ブリス・アジリスは、次のような七つの次元を想定しています。

①子供はどちらかというと、受身であるのに対して、大人は積極的であるということ。

②子供も二、三才になると、母親をおしつけて自分で何でもやりたいがります。これが人間の自然の姿なのですが、大抵の母親は、子供にとって人生最初のこの冒険を許さずとはしません。これが、現代、育児上問題になっている保護過剰です。つまり、これは親が子供の成長をさまたけていることになるのです。

企業においては、子供ではないが従業員が、がんじがらめの組織機構の中で冒険を禁じられてしまっています。身体だけは大人で、考えるとは一人前でない奇形のような大人ができてしまっています。このように、一人前の大人を妙に子供っぽく企めているのが、伝統的な組織環境と管理統制です。それでいて、上役は子供っぽい従業員を見て軽べつしており、部下は人間としてのプライドを傷つけられ、それを心の内部に抑圧することによって、層不安定なハソナリティをつくりあげているのです。だから、管理監督をする者は、「何をしなければならぬか」、「何をしなければならぬか」、「それはなぜか」を、ハッキリ部下に示すようにしなければならぬのです。一人前の大人なら、あとは自分でもやるに違いありません。③子供はどちらかというと、他人に依存しているのに対し、大人は

独立独立である。

④子供はどちらかというと、一つの独立の独立のことであり、社会的独立という意味です。これがないと、人間はただ奇妙なだけの奇形児になってしまう。

大人としての試行錯誤はその意味では大人に見られますが、最近世間を騒がせている暴力学生のような独立性は、全く現在の体制と無関係に生まれてくるという意図のある限り、大人のそれとは似て非なるものです。

⑤子供は普通何かがあると、それに対する出方(行動)がきまってくるが、大人はいろいろな仕方で行動できる。

これは、それだけいろいろな能力が身についたことを示すものです。そして、単調なやり方よりも変化のあるほうが、大人にはむしろ好まれるのです。

ところが、最近、ある企業から次のようなことを聞いた。つまり「肉体的労働者は変化をききつづけて、頭脳労働者は変化をききつづけて」というのです。

だから逆に、大人になるにつれて頭を使うようになり、頭を使うということは、生理的な変化を求めているのだという説明ができるかも知れない。

いすれにしろ、いろいろと考えるいろいろな方法を試行錯誤しながら、生産性をあげていこうと工夫するのが、大人なのです。

⑥子供はどちらかというと、一つのことに長い注意をむけることは苦手である。しかし、大人はいろいろな問題について深い興味をもち、食いついたら放さない。

その深い興味というのは、深さもあることながら、いろいろな水準、あらゆる側面、異なる次元、

などいろいろな観点から、角的に検討することができるといっています。

とであり、それは、ものごとの表面とか、構造だけでなく、実とか機能といった内面的なものにまでじっくりと長い時間かけてとり組むことができるということです。

⑦子供は目先のことにしか考えないが、大人は遠い先まで読みながら行動することができるといっています。

達成の喜びを獲得しようとするの

に役立ちますと、小さな子供ほど

プラモデルの組み立てに根気がなく、途中で放棄してしまうが、これ

れなども、子供は製作の先の見通しが立たないからで、説明書の目先のセメタインのつづき具合が悪いことをつまづくと、も



大人は、今日のところはがまんして、他日の大成を期することができ、必要とあらば、そのために目先の犠牲を払ってとらざるを得ないのです。

計画性があるということは、大人の特性です。大人はビジョンを立てることができ、そのビジョンを現実と結びつけるための計画をつくり、たとえ、苦痛でもこれをいとわす実行に移し、目標との相違によって、他律的にさせ

られてしまっている人間が多いをとるようになるということでは、自律的ということとは、すべてにおいて自分の考えがあつて行動を起こすことであり、もし、社会的な関係でそれと違つて考えを押しつける人間が存在すると、そこに葛藤が起きます。

企業組織は、この葛藤をどう処理しているのでしょうか。これは重大な問題です。

⑧子供はあまりハッキリした自意識を持っていないが、大人は自分の人格をハッキリ理解し、自分の自尊心を傷つけられるようなことに対して、極めて敏感である。

人間は誰でも自己意識という自我像を持っています。この自我像は、大人になるにつれて細部にわたる正確になり、ハッキリしてきます。心理学的には、これを「自己概念」といいますが、われわれは日常生活の中において、自己概念と全く別の体験を余儀なくされることが多いのです。

例えば、自分では立派にできたつもり(自己概念)の作品が、他人の評価では非常に悪かった(経験的自我)りしますと、その自己概念と経験的自我との間にズレが起り、このズレが大きければ大きいほど、本人の心理状態は不安定(不適応)になり、葛藤を起します。

大人というのは、この葛藤が非常に少なく、つまり、自己認識が比較的正確なため、不適応になつない場合が多いのです。

以上、これがアジリスの言うところの大人の条件、つまり成長についての考え方です。

ここで、われわれが問題にしたなければならないのは、現在の企業組織において、それぞれの従業員に、こうした大人としての自己表

をとりまわっている人間が多い

す。自律的ということとは、すべてにおいて自分の考えがあつて行動を起こすことであり、もし、社会的な関係でそれと違つて考えを押しつける人間が存在すると、そこに葛藤が起きます。

企業組織は、この葛藤をどう処理しているのでしょうか。これは重大な問題です。

⑨子供はあまりハッキリした自意識を持っていないが、大人は自分の人格をハッキリ理解し、自分の自尊心を傷つけられるようなことに対して、極めて敏感である。

人間は誰でも自己意識という自我像を持っています。この自我像は、大人になるにつれて細部にわたる正確になり、ハッキリしてきます。心理学的には、これを「自己概念」といいますが、われわれは日常生活の中において、自己概念と全く別の体験を余儀なくされることが多いのです。

例えば、自分では立派にできたつもり(自己概念)の作品が、他人の評価では非常に悪かった(経験的自我)りしますと、その自己概念と経験的自我との間にズレが起り、このズレが大きければ大きいほど、本人の心理状態は不安定(不適応)になり、葛藤を起します。

大人というのは、この葛藤が非常に少なく、つまり、自己認識が比較的正確なため、不適応になつない場合が多いのです。

以上、これがアジリスの言うところの大人の条件、つまり成長についての考え方です。

ここで、われわれが問題にしたなければならないのは、現在の企業組織において、それぞれの従業員に、こうした大人としての自己表

をとりまわっている人間が多い



現の余地がゆるめられているかどうか。ということ。

現実の企業組織の中では、自分の能力を存分に発揮できるチャンスに容易に恵まれます。いつも自己認識が正確で、自我像と経験的自我のズレを、いやでも思い知らされるような現実が多すぎるのではないのでしょうか。

仕事に打ちこむ當て入社したのに、仕事はそつちのけで、環境や手続にばかり制約されています。いつしか人間は、いつもオドオドした、おちつかない不適応者になってしまいます。企業は今、そうした不適応者発生の温床になっているとどうも、決していい過ぎてはいないと思います。

人間の成長が、現実の企業組織の中で果たされているかどうか、ということですが、自己防衛のため犠牲にしなければ生きられない組織環境によつて、

敏感な現代の若者たちは、この組織環境に入ることを喜びとしない風潮があるといふのも、彼等の動物的ともいえる感受性が、「組織は醜態である」ことを見破っているのではないかと考えられます。

檻の中は一定安全地帯ですが、人間としての生きがい保障されるかどうかは約束できません。やはり、子供は成長することによって大人になるのだとすれば、企業はとつくりと養えなければならぬ時がきたようです。

赤 馬 重 油

モ ー ビ ル ガ ス
モ ー ビ ル 灯 油

モービル石油(株)特約店
三愛石油(株)代理店

株式会社 新 興 商 事

東京都大田区多摩川2丁目29番8号
電話(758)1627(代表)
倉庫 東京都大田区新蒲田3-8-8
電話(733)9685

内 外 国
特許と商標の出願
懇切取扱

成島特許

港区新橋1丁目18番地-19号
キムラヤ大塚ビル6階
電話(502)0638, 0639

であり、会社が生きて若々しく動いている証拠である。



蒲田工業協同組合

(五十音順)

豐間厚

卸 小 壳

有 限 公 司 降 旗 商 店

電	話	蒲	田	(733)	0	3	6	8	代	表
				(731)	5	7	3	3		

板示掲

産業・技術映画会

大田区産業会館主催の第十八回産業技術定期映画会が左記により開催されます。(観覧自由、入場無料)

記

日時 八月二十二日(土) 午後二時より

場所 産業会館三階第四集客室映画と内容

1、「新しいドリル」(不二越の新しいドリルを解説)

2、「工具の表面処理」(表面処理による寿命と効率)

3、「現場で役に立つ切削理論」

4、「軸受」(軸受の種類、原理、選び方、使い方のあらまし)

5、「駆動歯車」(ラックによる歯車の創成法を図解し、駆動によるアンダーカットの除去、中心距離の変換の方法)

6、「マスコットの願い」



左記の図書が新しく入りましたのでお知らせします。事務所の書棚にございますので自由にご覧下さい。貸出しも行っています。ご遠慮なくお申し下さい。

記

業務報告

六月商賈手形割引取扱高

三、四、四六、六八八円

中元通販資金調資取扱高

一五、四〇、〇〇〇円

六月共同購入業務取扱高

一、四六六、五七九円

五月二十日 昭和四十四年度東京

五月二十一日 工連青年部委員会

六月事業について審議の結果、左の通り決定。

1、講演会

テーマ 大田区産業の未来像に

ついて

講師 (大田区経済課に二任)

会を開催。

五月二十五日 金融奨励講習会

(東京中小企業団体中央会主催)

開催について通知。

五月二十五日 東京部昭和四十五

年度輸出見本品試作費助成につ

て通知。

東京部中小企業商賈選定会への

出品について通知。

五月二十六日 第二十一回通商総

会

①昭和四十四年度事業報告承認の

報告書通り承認可決。

②昭和四十四年度収支決算報告承

認の件

報告書通り承認可決。

③昭和四十四年度剰余金処分案承

認の件

原案通り承認可決。

④昭和四十五年度事業計画案承認

の件

原案通り承認可決。

⑤昭和四十五年度収支決算案承認

の件

原案通り承認可決。

⑥昭和四十五年度借入金に對す

の加入金額決定の件

昨年度通り一、〇〇〇円とする

ことに決定。

⑦昭和四十五年度借入金最高限額額

決定の件

昨年度通り三億円とするに

決定。

⑧昭和四十五年度一組員に對する

最高貸付限度額決定の件

昨年度通り六、〇〇〇万円とし、理

事会の議を経てそれ以上貸付け

ることができないことに決定。

⑨役員改選の件

選挙委員による指名推薦を行う

ことになり、選挙委員に、神田巖

氏、千葉博氏、長坂基秀氏、海老

名正教氏、小林操氏の五名を選



大田区長より大田区産業のビジョンを聞く

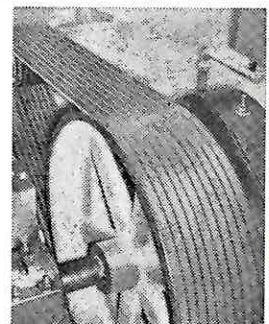
実新森田式金切弓鋸盤
特許森田式全油圧金切弓鋸盤
特許鋸刃自動研磨盤
製作販売並鋸刃研磨下請

森田機械製作所

東京都品川区西品川1の26の12

TEL (781) 9287・0673

三星調帯の平Vベルト
東北ゴムのゴムホース
ゴム・石綿・皮・パッキング
ファイバー・フェルト・ビニール製品
三馬ゴム・履物・合羽・手袋



蒲田ゴム株式会社

大田区蒲田3-22-6 (京浜第一国道夫婦橋際)

電話 (732) 3771 (代) ~ 4

クレトイシ代理店

第一極薄切断砥石、煉瓦ブレード、
帝研オフセット、鋼材切断砥石、三
菱ダイヤモンド工具、X17ダイヤモ
ンドペースト、研磨布紙ベルト、研
磨機、切断機、バレル回転機、メデ
ィア・グリットショート、クレカッ
ト研削油、研磨微粉

中央砥研材株式会社

東京都文京区湯島3丁目2番1号
TEL (833) 9761代 (831) 9760

- デスク
- 回転椅子
- ロッカー
- キャビネット
- 間仕切
- 工具ロッカー
- 部品棚
- その他

共進のスチール家具



共進株式会社
大田区中央6-30-4

753-1661代表

カタログ進呈

スチール家具のことなら御相談下さい

(前頁より)

考へ出た結果、左の通り決定し

これを総会の議場に諮ったところ

満場一致を以て決定した

理事(二十一) (順不同)

▽川瀬春近(株式会社川瀬製作

所)、▽永森忠幸(永森電機株式

会社)、▽新海衛(株式会社新海

製作所)、▽大谷勇蔵(株式会社

大谷造機所)、▽神田盛(神田産

業株式会社)、▽高橋秀雄(株式

会社)コナ電業社、▽千葉博

つた。

(順不同)

顧問 武山秀夫(顧問兼監査)

顧問 野口忠爾(株式会社羽

田ハイフ製造所)

理事 川瀬春近(株式会社清

川製作所)

理事 富田耕平(株式会社日

伸製作所)

理事 島海保男(株式会社島

海製作所)

理事 長坂基秀(長坂精機株式

会社)

理事 小長井利雄(株式会社小

長井製作所)

理事 関屋知一(関屋窯工

業株式会社)

理事 尼寺春一(尼寺窯工

業株式会社)

理事 高橋秀雄(株式会社コ

ナ電業社)

理事 常任理事 千葉博(大産工業株式

会社)

常任理事 村岡尊夫(株式会

社)

常任理事 鍛冶製作所

常任理事 内田助(株式会

社)

常任理事 内田製作所

常任理事 浦志磨太郎(深尾電線

製造株式会

社)

ことばの泉



ことば、今にしかりです。

この語源には、「お茶をひく」

の「ひく」を、「引く」と読むが

「挽く」と読むかの相違で、二説

があります。

お茶をひく

「昔、支那で、宮廷に仕えて

る数多の美妃が、主君にお茶を献

じて夜伽(よとぎ)の番を決める

習慣があった、お茶を主君が召し

上った者がその夜の選に入り、選

に選ばれた者はそのお茶を引いたこ

とから、お客がなくて張店(はり

みせ)にいる娼妓、或いは座敷に

沙汰がなくて招かれないうる芸

「茶をひく」の語源を例にあげて、

「茶をひく」の語源を例にあげて、

「茶をひく」の語源を例にあげて、

「茶をひく」の語源を例にあげて、

「茶をひく」の語源を例にあげて、

「茶をひく」の語源を例にあげて、

「茶をひく」の語源を例にあげて、

「茶をひく」の語源を例にあげて、

「茶をひく」の語源を例にあげて、

暑中お見舞い申し上げます

衆議院議員

宇都宮徳馬

東京都品川区東五反田3-16-1

電話(441)7081, 7082

作業服・事務服・耐酸服

帽子・防寒衣・タオル

今村商事

東京都中央区日本橋小伝馬町2-7

TEL (661) 1973

横浜市保土ヶ谷区万騎ヶ原32-74

TEL (361) 1794

安全を保証する

サトーの保護具

産業用安全衛生保護具のこと
となら、なんでも揃っている
サトーに御用命下さい。

★御一報次第カタログ御送りします

株式会社 サトー

本社 大田区北馬込2-50-66

電話(773)0161

東京大森工場・茨城石岡工場



ヒダのスチール家具

1. デスク

2. 椅子

3. 間仕切

4. ロッカー

5. ファイリングキャビネット

6. 書庫 7. 部品棚他

ヒダスチール工業株式会社

本社 東京都千代田区大手町1-3 サンケイビル別館1階

蒲田営業所 東京都大田区蒲田3-24-3 電話(733)5701-3



暑中御見舞申上げます

蒲田工業協同組合員有志

(五十音順)

機械器具製造業

株式会社 旭川製作所
尼寺空圧工業株式会社
大野化学機械株式会社
小 出 鉄 工 所
株式会社 小長井製作所
坂口精密工業株式会社
昭和精密工業株式会社
伸栄工業株式会社
太産工業株式会社
大東機械株式会社
株式会社 竹中機械製作所
炭研精工株式会社
ティ・ヴィ・バルブ株式会社
株式会社 藤栄製作所
株式会社 鳥海製作所
株式会社 中谷機械製作所
長坂精機株式会社
株式会社 日鍛製作所
日本ギアエノン無段変速機株式会社

深尾精機株式会社
合資会社 古川機械製作所
電気機械器具製造業

東電機産業株式会社
出雲電機株式会社
株式会社 コロナ電業社
株式会社 近藤電機製作所
東海通信工業株式会社
株式会社 東 電 舎
株式会社 中山電機工芸社
永森電機株式会社
日本エレクトロニクス株式会社
深尾電線製造株式会社
輸送用機械器具製造業
株式会社 大谷造機所
株式会社 近藤製作所
西野機械工業株式会社
株式会社 日伸製作所
合資会社 ユタ力製作所
金属製品製造業
岩佐工機株式会社

合資会社 佐々木発条製作所
関屋窯炉工業合資会社
株式会社 徳力金属研究所
株式会社 羽田発条製作所
株式会社 羽田パイプ製造所
有限会社 早崎製作所

株式会社 蛭田電機製作所
製 罐 業
株式会社 新井久四郎鉄工所
岡本工業株式会社
熱処理業その他
株式会社 大同熱処理工業所
株式会社 東京ハードフェイシング

鍛 造 業
株式会社 愛国鍛工所
神田産業株式会社
株式会社 原田鍛工所
有限会社 武藤鉄工所
プレス・鋲金業

鍍 金 業
エビナ電化工業株式会社
有限会社 寺田ケミカル工研
東洋防錆工業株式会社
鑄物製造業
有限会社 京浜鑄造所
杉谷金属工業株式会社
株式会社 日研機材製作所

株式会社 赤井製作所
株式会社 内田製作所
岡田鋲金株式会社
株式会社 川端工作所
株式会社 清川製作所
株式会社 協和製作所
協和鋲金株式会社
株式会社 清水鉄工所
株式会社 滝口製作所
株式会社 新海製作所
信光工業株式会社
株式会社 大同製作所
有限会社 東亜製作所
日本中空鋼株式会社

塗 装 業
有限会社 古川塗装工業所
武蔵塗装工業株式会社
木型製造業
城南木工株式会社
合成樹脂成型工業
大生化工株式会社
ゴム製品製造業
株式会社 気球製作所
化学工業
宮永化学工業株式会社