

川口精機株式会社の人材育成と公共職業能力開発施設への期待

ポリテクセンター中部 山田 茂樹
(中部職業能力開発促進センター)
職業能力開発総合大学校 前川 秀幸

今回は、静岡県清水市にある川口精機株式会社を訪問しました。道中、空腹のせいもあり、やたら寿司屋の看板ばかりが目につき、「さすがに名だたる漁港を抱えて、新鮮な魚介類が多いから」と勝手に納得しました。

それはともかく、今回の企業訪問の目的は、今、企業のトップは人材育成および教育訓練にどのような考え方を持っておられるのか、人材育成および教育訓練において、公共の職業能力開発施設に何を期待されているのかの2点について、企業トップの忌憚のないご意見を頂戴することでした。

会社の概要と現状についてお聞きします。

18年くらい前までは、8割以上が親会社の川口鉄工からの仕事で、射出成型機を製造していました。これからの時代は外の仕事も増やしていかなければならないということで、次第に外部の仕事もするようになりました。1つは印刷機のローラーの洗浄装置で、当時は印刷機自体も自動化が遅れていて、初期の頃は月に1~2セット程度だったのですが、バブルの時期にはずいぶん忙しい思いもしました。現在では売り上げの5割を占めています。もう1つは污泥処理装置です。この機械は、軸に径の違うステンレスの薄い板が差し込んであって、それがかみ合っていて、ゆっくりと污泥を送っていく間に、毛細管現象で汚水を絞るような仕組みになっています。污泥処理は、それまで一般的に遠心分離機のようなもので、フィルターを通してぎゅうぎゅう絞るような方



写真1 会社外観

式が多かったのですが、この機械は仕組みがまったく異なりますので、フィルターの目詰まりがないというのがセールスポイントです。立ち上がりの時期には販売面で苦勞しましたが、何とか今年に入って累計で1000台の販売実績を残しました。売り上げの割合でいうと3割5分程度です。現在はさらに脱水性能を高めた自社製品も開発しました。後は工場内の殺菌や雑菌の処理ということで、オゾン製造装置を手がけています。

人材についてですが、業界の状態が悪い時期の12~13年間、新規採用を行っていませんでした。30歳代後半から40歳代の年代がすっぱり抜けています。ここ数年で定年を迎える社員も多く、成型機を組んでいた職人的な技術者がいなくなり、技術面でレベルが下がってしまう可能性があります。

コストについては、皆さんどこも抱えている問題だと思いますが、世の中がこういう状況で、どんどん正社員の技術者をに入れていくというわけにはいき

<会社概要>

社名 川口精機株式会社
 代表取締役社長 大澤 一正
 所在地 静岡県清水市袖師町902
 TEL 0543-65-1991
 設立 昭和24年6月20日
 資本金 3,000万円
 事業内容 油圧機器，射出成形機および一般機械製造に関する事業
 売上高 13億円
 従業員数 50名
 主要設備 マシニングセンター 6台
 五面加工機 1台
 円筒研削盤 2台

独自の製品開発による
 21世紀の環境づくり！
 オゾンガス供給装置
 オゾン水生成装置

平面研削盤	1台
NC旋盤	5台
旋盤	2台
NCターレットミラー	1台
直立ボール盤	2台
	等

<製品ラインナップ>



ヘリオス脱水機
 (多重円板型脱水機)



Salir
 (オゾンガス供給装置)



CLEAN ZETTO-21
 (プラズマ共振型オゾン発生体使用)



ホクトプレス
 (多層圧搾型脱水機)

図1 川口精機株式会社概要

ません。派遣とかパートでフォローせざるを得ない部分もあります。

製品開発と営業活動についてですが、私どもはずっと川口鉄工の下でやってきた関係で、独自の販売ネットとか製品開発などはほとんどありませんでした。開発部といっても兼任でやっているものですから、外部の専門知識を持っている方のアドバイスをいただいて一緒にプロジェクトでやることくらいで、だいぶ苦勞しています。販売活動も営業の人を採用してどんどんやっていくという形もあると思いますが、こういう時期であり営業を置いたら製品もすぐ売れる時代ではないですから、外部にお願いしてあまり経費をかけずに少しずつやっているのが現状です。

技能と技術の協力という点で、新製品開発時の設計と製造部門の関係についてはどうでしょうか。

当社で新製品を開発する場合、最初に全部図面化してしまって規格を作ります。その後、製造部門と相談して、やりにくい箇所とか加工する上でのやりやすさ等のやりとりを経て、量産にむけて変更していきます。実際に組んでいながら、こうしたほうが良いという部分もありますが、とりあえず最初に図面は作ります。

ポリテクセンター静岡のセミナーを受講することになった経緯について教えてください。今回は自主的にやったというよりも、お話をいた



写真2 大澤社長(右)と馬場総務部長



写真3 工場見学

だいて、今年の仕事の内容と量だったら何とかなるかなという感じでした。若い社員がこういうものを勉強したいとつけてくれたものですから、その希望を優先させました。OJTでローテーションでやっていたら、今やっている社内の仕事に関してはある程度勉強できると思いますが、上司に教えてもらう場合、「なんだ、お前こんなこともわからないのか」と言われることもあります。この場合、第三者に教えてもらったほうが「ああ、そうだったか」と気づくことも多いと思います。

そういう面で今回は一部だけということではなく、あまり削らずに全部受講させていただいたわけです。実際、若い社員も新鮮な気持ちで講習させていただいたようで、本当に良かったと思っています。

社内でも、14～15年前に修了時点で受講料を補填するというので、通信教育を受けさせたこともありますが、実際には受講者が少なく、しりすばみになって5年前にやめた経緯があります。

それと比較して、今回は若い社員があれだけいろいろなことを勉強したいというのが出てきて、逆にびっくりしました。内容を見るとあまり関係ないようなものもあったのですが、将来どんな仕事が取れるかわからないし、これからは「うちではできませんよ」と言える時代ではなくなってくると思います。当然、2～3日間勉強したからといって、それですぐに仕事ができるということにはならないのですが、ベースとして習得しておいてもらえば、新しい仕事を受ける場合でも、融通がより利かせられるのではないかとということで、お願いしました。

従業員の年齢構成について教えてください。

平均年齢は42～43歳くらいです。50歳以上の方が7割で、30歳代前半が2人しかいません。高い技術を会社として維持していくということになると若い人を本採用して育てていくことが必要ですが、現実的には新規採用はなかなか難しくなっています。本当にあと3年くらいでベテランの技術者が抜けてしまうものですから、大問題です。

パートタイマーでできる仕事と、正社員でないといけない仕事の区別はありますか。

ある部品をねじ込むとかの一定の決まった作業で、まとめてやれる部分はパートの女性にお願いしていました。以前は例えば印刷関連の製品の場合ですと、同じ物をずっと流してやってきたものですから、この機種はこの人、あの機種はあの人というように縦割りになって担当が決まっていた。それで、年輩の方にはどうしてもそういう感覚が抜けられないものですから、「これはおれの仕事じゃない」というような話もできます。

今、係長になっているのは、とにかく1ヵ月同じ仕事をずっとやるような仕事量はないわけですから、縦割りの仕事分担ではなくて納期の早いものから、担当を越えて全員で納期に間に合わせるというような方向に持っています。

ベテランの技術をどう残していくのでしょうか。社員には作業のフロー図や作業マニュアルを作成

させようとはしていますが、実際には口頭で作業方法を伝達することにとどまっていることが多いです。

現状では板金関係の技術・技能が多いものですから、50歳代の部長が2～3人の若い社員を使って技術を伝えるという形を取っています。基本的には若い連中に新規のものをやらせています。加工のほうはNCになっていて、プログラムさえあれば基本的にはできるのですが、やはり機械でできない特殊な技能の部分になると、なかなか若い社員だけでは真似ができない部分もあるので、年輩の人も混ぜているわけです。

例えば、支給された部品で合わないものがあった場合でも、ベテランであれば自分であぶって、曲げて、溶接し直してということが出来ます。そういう技術を伝承していくのは結構難しいのですが、親会社の製造部長で非常に技術・技能の高い方に、年に何回か指導してもらうことも考えています。

新製品の開発などで、年輩の方でも、今持っている技術だけでは対応できない部分が出てきた場合はどうでしょうか。

社内だけの対応では困難です。千葉の高度ポリテクセンターに行って驚いたのですが、あれだけの設備を持って、ていねいに教えてくれる。そういう施設があることは薄々知っていたのですが、いろいろと高度なことを教えていただけるというのは、やはり実際に見てみないとわかりませんでした。



写真4 取材の様子

能力開発セミナーを受講する場合の、曜日や時間帯はどうでしょうか。

社員の気持ちとしては、平日の昼間が多分いいかと思います。平日の仕事がたまっている時は、当然土日の週末にやってもらうということになるのですが、土日に新しいことを覚えるのに頭を使って、平日は休みなしでということになると、ちょっと不可能のような気がします。おそらく、基本的には平日の昼間で2～3割は土日というところでしょうか。

技能検定の職種との関連と資格取得の現状はいかがでしょう。

うちの場合は印刷、プラスチックの成型・加工等がありますので、技能検定でいくと、一般機械器具製造部門となるようです。関係書類を見せて資格取得を勧めますが、現状ではなかなかとる人はいません。資格取得が職能給や昇進に直接リンクしていないこともあるかもしれません。50人程度の会社の規模ですと職能給を導入するのはちょっと難しいです。

技術者の新規採用についてはどうでしょうか。

工業高校卒で機械加工の基礎知識を持っている人材がほしいのですが、工業高校に求人に行っても最近進学率も高くなっていますので、生徒もネームバリューのある会社しか行きたがらないようです。「川口精機という会社名を、子どもだけでなくその親に植えつけて下さい」というアドバイスをいただいたこともあります。大学だと一見の会社が求人に行っても、はっきり断られます。もし紹介してくれる場合でも、「いらなくても、毎年採用してください。それをしてくれないと、いい人材は紹介しません」と言われたこともあります。

【謝辞】

約2時間にわたり、ご多忙にもかかわらず取材のための時間を割いていただきました。経営者の方々には腹藏なくお話をいただき、また、若い従業員の方々には、気持の良い挨拶を頂戴しました。「オゾン一杯もらったような本当に清々しい気分」になれたことにつき、川口精機株式会社の皆さまには、心よりお礼申し上げます。