

「吉野プラスチック株式会社 大分工場」を訪ねて

雇用・能力開発機構岡山センター 岡田 政文*

1. はじめに

寒さも次第に厳しくなる11月末にもかかわらず、われわれを歓迎するかのような晴天のなか、吉野プラスチック株式会社大分工場を訪ねた。当工場は、全国的に有名な八幡の総本社・宇佐神宮のある大分県の宇佐市にあり、九州でも有数の大穀倉地帯として古くから稲作農業の中心をなしているとおり、のどかな田園風景の中に位置している。きれいに造成された工場の敷地に入ると、ビックリしたことに大きな観音像がわれわれを迎えてくれた。

2. 会社および工場概要

吉野プラスチック株式会社は、身近な生活のなかでわれわれが日常使っている容器を製造・販売している日本有数の容器メーカーであり、PETボトルを最初に世に送り出した会社としても知られ、約650社と取引を行っている。

－本社－ 株式会社 吉野工業所

【工場】 国内……21工場 海外……2工場

【資本金】 4億3,200万円

【創立】 昭和10年

【従業員】 6,000名（平成13年5月）

－大分工場－

【創立】 昭和53年6月

*現・雇用・能力開発機構愛媛センター（H15.4より）



図1 吉野プラスチック(株) 大分工場

【従業員】 139名

【業務内容】 プラスチック成型用金型製造（当社使用のみ）

【表彰】 技能…技能検定 労働大臣

3. 会社の特徴

（株）吉野工業所の歩んできた歴史は、プラスチック容器の発展史そのもので、インジェクションモールドイング（射出成形）技術、ブローモールドイング（ブロー成形）、チューブ成形などの成形技術や表面装飾などのデコレーション技術に至るまで、長年にわたる技術の蓄積は世界に誇れるものであり、また、グローバルな視点で地球環境を見据えた技術開発にも早くから取り組んでいる。

吉野工業所の大きな特徴は、製品を生産するための成型機、加工機、印刷機など製造機械までも自社内で開発・製造することである。これは当社の自慢



図2 製品紹介（ペットボトル）

であり、業界で卓越した業績を誇る秘密ともなっている。

4. 工場見学

今回訪問した大分工場においては、プラスチック成型用金型を製造しており、何よりも技術の基盤を重視している。

金型製造における製品設計から出荷までの大まかな流れは図3のとおりであるが、金型の製造工程は製品図→金型仕様書→設計図→部品図→手配書→生産技術→加工→仕上げ→検査である。金型でも商品1個を製造するものだけでなく、数十個を一度に製造するものもあり、ミクロン単位の精度が要求され、技術的にも非常に高く、いくつものノウハウをもっている。

工場見学については、事務所の一角においてパソコン、ディスプレイがずらりと並んだCAD、CAMについてまず説明を受け、そこからは工程とは逆のコースで工場内に入った。工場内にはマシンが整然と並んでおり、通常の工場のような慌ただしさはな

大分工場金型製造フローチャート

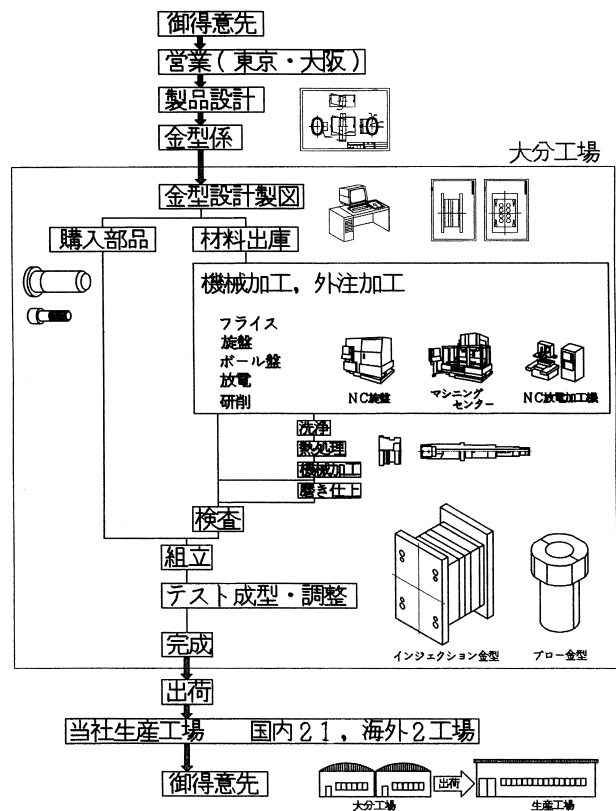


図3 金型製造フローチャート

い。磨き工程においては、かなり年輩の方からまだ入社して間もないような方まで、仕事柄かすべて女性ばかりであったが、黙々と製品を磨いている姿が印象的であった。工場を見学して気が付いたのは、会う従業員すべてがきちんとあいさつをしてくれ、活き活きとした表情で作業をこなしている点である。

工場自体は建て増しをして大型のマシンも入れて、ますます成長していく企業であることが伺える。

5. 人材育成について

当工場の人材育成における1つの特徴は、技能士が多いことである。約90%が機械加工、設計、機械保全等の技能検定に合格し、2002年8月現在では延べ人数2級78名、1級22名、特級2名となっている。

これだけ多くの技能士がいる背景としては、会社自体が自己啓発の推進、多能工化の推進を方針として掲げ、資格取得のために積極的な環境づくりをしていることと、職場環境の中で先輩たちの大半がもっているため、自分たちも取得するのが当たり前という雰囲気ができ上がっており、当工場の伝統にまできている。

教育体系の階層別教育体系においては、毎年新入社員教育、一般社員教育、管理者教育を特定業務教育、社内OJTとOFF-JTにて実施している。各階層においてなぜその教育をするのか、その教育でどんな効果が出るのかを常に考えながら研修を実施している。

そのなかで2つ目の特徴としては新入社員教育があげられるが、約1ヵ月間、会社の歴史、安全・衛生、防災教育、人権教育、自衛隊研修などを内容としている。今年度から新たに教育担当者4名を選任しており、ただ実施していることだけに満足するのではなく、今までの研修方法・内容についての反省をもとに、いかに業務・業績とリンクさせていくかを考えながら実施している。4ヵ月後には研修の理解度や問題意識を持って仕事に取り組んでいるかを診るためのフォローアップテストを実施し、約1年経過後の2月には状態把握のための論文を提出することとしている。

その他本社からの指示研修、工具メーカーにおける研修などがあるが、従業員に対しては研修情報を積極的に提供している。研修施設としては、大分職業能力開発促進センターを利用しており、近隣の県立工科短期大学における向上訓練についても積極的に参加することを検討している。

3つ目の特徴としては、通信教育の取り組みである。7年前から通信教育制度を導入し、年2回、約200種の講座から業務において必要なスキルをのばすために、従業員1人ひとりが自己啓発として努力している。今年の秋の講座においても、社員130名中105名（約80%）が挑戦している。個人目標については、半年ごとに考課し、レベルアップを図るようにして

平成14年度 新入社員教育スケジュール

4、5週目				
月 日	時間帯	教育内容	担当者	備考
4月22日（月）	8：10～10：00	コストダウンについて	中国課長	
	10：10～12：00	CR・予算管理について	竹下リーダー	
	12：50～	5S教育	総務・工務	
4月23日（火）	8：10～10：00	大分工場の現状について	中国課長	
	10：10～	5S教育	総務・工務	
4月24日（水）	8：10～10：00	製造課の取り組み	磯辺課長	
	10：10～12：00	製造課 各係の取り組み	製造課職場長	約20分
	12：50～	5S教育	総務・工務	
4月25日（木）	8：10～10：00	技術課の取り組み	中島係長	
	10：10～12：00	技術課 各係の取り組み	技術課職場長	約20分
	12：50～	5S教育	総務・工務	
4月26日（金）	8：10～10：00	管理課の取り組み	三浦係長	
	10：10～12：00	管理課 各係の取り組み	管理課職場長	約20分
	12：50～	5S教育	総務・工務	
4月29日（月）	8：10～14：00	5S教育	総務・工務	
	14：00～	福岡工場見学	鳴海	
4月30日（火）	8：10～14：00	5S教育	総務・工務	
	14：00～	祥和大分見学	鳴海	
5月1日（水）	8：10～10：00	所感文作成	鳴海	
	10：10～	5S教育	総務・工務	
5月2日（木）	日中	大掃除	総務・工務	

図4 新入社員教育

おり、能力評価の実績も2年目となり、達成度により給与に反映することとしている。職能評価項目の中で必要な教育、不足している能力を明確にするなど会社自体も人材育成の環境整備・体制に力を入れており、社員1人ひとりにおいても自己啓発に対する意識は他の会社に比べ特に高いことがあげられる。

また、現場だけでなく事務部門においても平成12年度からビジネスキャリア制度の試験にチャレンジするなどキャリアアップを図っている。

会社の人材育成は、働く社員1人ひとりを大切にす姿勢から始まり、個性の尊重のなかで持つ能力を最大限に引き出し、さらなる可能性を引き出すための「育成・開発」をしていくことを基本にしている。

「人材」を企業にとって最も重要な経営資源ととらえ、「人材」の適材適所をはじめ、会社の方針である働きがいのある、活性化された職場づくりが、従業員の1人ひとりの活き活きと仕事に挑戦する姿となっており、従業員の自己啓発に対する意識の高

平成14年度 新入社員フォローアップ テスト

No. 1

総務係

作成者

<社員番号>

<職場>

<氏名>

1. 知識理解度 (以下の問いに答えなさい)

・5Sとは

・5Sを率先実行する意味は

・QCとは

・ISOとは

・CRとは

2. 時事知識 (以下の語句の意味を答えなさい)

・ワークシェアリングとは

・住基ネットとは

・デフレーション（デフレ）とは

・ITとは

・ストックオプションとは

No. 2

3. 行動、状態調査

	良い			悪い
・きちんと挨拶が出来てますか	5	4	3	2 1
・整理整頓を率先してやっていますか	5	4	3	2 1
・貪欲に知識を得ようとしていますか	5	4	3	2 1
・機敏な動きをみせていますか	5	4	3	2 1
・回りの社員とうまくコミュニケーションがとれますか	5	4	3	2 1
・当社の新製品が気になりますか	5	4	3	2 1
・当社の商品を積極的に購入していますか	5	4	3	2 1
・清潔さを維持していますか	5	4	3	2 1
・毎日、新聞を読んでいますか	5	4	3	2 1
・目的意識を持って仕事にのぞんでいますか	5	4	3	2 1
・体調管理は出来ていますか	5	4	3	2 1
・上司へ報告、連絡をタイムリーにしていますか	5	4	3	2 1
・職場の人に相談していますか	5	4	3	2 1
・自分の弱点を把握していますか	5	4	3	2 1
・コスト意識を持って仕事していますか	5	4	3	2 1
・改善意識を持っていますか	5	4	3	2 1
・危険作業をせず、安全作業を実施していますか	5	4	3	2 1
・自己啓発の為、何かやっていますか	5	4	3	2 1
・新人教育は、役に立っていますか	5	4	3	2 1
・学生気分から脱皮できていますか	5	4	3	2 1

No. 3

4. 意識調査

！ 現在職場の問題点は・・・ (いくつ記入してもよい)

” 現在自分の問題点は・・・ (いくつ記入してもよい)

上記問題点を解決していくには、どうしたら良いか？
又、今後どうしていきますか？

以上

図5 新入社員フォローアップテスト

揚に繋がっている。

6. 人材の採用について

人材の採用については、地元採用が約7～8割を占めており、中途採用はなく新規採用のみとなっている。地元での採用試験であるものの最終決定は本が行っており、採用に当たっては、基礎学力ではなく基礎知識を備えていることはもちろんであるが、何か1つ秀でたものがあり、特に人間性をみて命令指示型の者でなく自分で考え行動できる積極的な人材を求めている。

正社員については今後減らし、パート・契約社員を増やして対応していく考えがあるが、特に技能検定合格者など正社員の技能と同じぐらいのレベルの方を採用している。また、教育についても正社員と同様の職場教育を実施している。

7. おわりに

工場を離れるに当たり、工場長はじめ各課長の方々が玄関までわざわざ見送りに出てこられ、そして観音像に見送られ、工場を後にした。本取材に当たり多大なるご協力をいただきました大分工場の古賀工場長をはじめ各課長の方々および大分県立工科短期大学の小山田教授に厚く御礼を申し上げます。



図6