

専門家派遣制度の事例（専門家受入企業）

NAMBU CYL (THAILAND) CO., LTD.

続いて専門家派遣制度の事例として、NAMBU CYL (THAILAND) CO., LTD. をご紹介します。同社は2002年にタイに進出して以降、順調に事業を拡大し、ついに今年自社工場を構えるまでになりました。ここに至るまでの道のりは必ずしも平坦ではなかったようですが、大胆かつユニークな発想で乗り切ってこられたそうです。

一方、同社は昨年新たに立ち上げた設計部門の人材育成にJODC(現HIDA)の専門家派遣制度を利用されています。

そこで、人材育成を含めた事業運営についての考え方を吉富社長に伺いました。[取材日：2012年7月13日]



[NAMBU CYL (THAILAND) CO., LTD.]

本 社： タイ・チョンブリ県（アマタナコン工業団地）
設 立： 2002年2月
資 本 金： 3,200万バーツ
従 業 員： 58名（2012年7月現在）
事業内容： 金型用中子抜き油圧シリンダおよび部品製造販売
 上記関連周辺機器製造販売
 シリンダ関連保守・オーバーホール

御社は今年の5月にこの新工場に移られたそうですね。どういう経緯で移転されたのでしょうか。

当社は今年の4月までここから車で5分ほどの所にあるオオタテクノパークに入居していて、3区画（1区画：320㎡）を利用させていただいていました。オオタテクノパークではさまざまな情報が入りましたし、大変居心地も良かったのですが、これ以上の拡張が難しくなったので思い切って新工場を建てることにしたのです。



吉富社長

この新工場は2,400㎡の広さがある上、工場の裏には第2工場用の土地も確保してあります。

生産量が増え、スペース的に限界に達していたのでしょうか。

まだ限界という程ではなかったのですが、余裕が無くなっていました。私はモノづくりにはある程度空間的な余裕が必要だと考えています。この余裕が無いと、整理・整頓ができなくなり、やがて物が無くなります。また、ケガも発生しやすくなります。そして何よりも怖いのは、発想が貧しくなるのです。

しかし、レンタル工場を出て自社工場を建てるというのは思い切った決断ですね。

実はこの新工場は南武グループにとって初めての自社工場なのです。日本の本社も中国の現地法人も賃貸で運営しているので、これだけの投資はグループ全体でも初めてのことでした。ですから私自身も少し迷いましたが、この業界がリーマンショックからV字回復したこと

を見て、まだ伸びしろはあると考えて決断しました。

新工場に移転してからも順調に推移しているのでしょうか。

残念ながらそうではありませんでした。生産への影響を最小限にしたかったので、引越し後まだ工場内の整理・整頓ができていないうちに従来同様2交代制で生産を開始したのですが、これが良くなかったのです。それまでは無かったような小さなトラブルが相次ぎ、ついに社員がケガをする事態となりました。幸い大きなケガではなかったのですが、負のスパイラルを断ち切る必要があると思

い、直ちに対策を取りました。まず、工場内を整理・整頓するために、2交代制での生産を中止して昼間のみに行いました。これにより生産能力は落ちましたが、事前に中国の法人に代替生産の相談をしていたので、グループ全体の生産への影響は回避できました。

次に日勤に人が集まったので、余った社員により工場内の5Sを進めました。



工場内の様子

当社では、以前からこれらを重要視していたのですが、強行スケジュールでの引越しとその後の混乱の中、それぞれの社員の気持ちに余裕が無くなっていました。

それは大変勇気ある決断でしたね。ところで、御社は昨年 JODC (現 HIDA) の専門家派遣制度を初めて利用されましたね。

はい。当社では昨年設計部門を立ち上げたのに合わせ、日本から専門家1名を受入れました。従来設計は全て日本の本社で行っていたのですが、年々受注量が増加している一方、納期は短くなっていることから、処理能力は限界に達していました。そこで、一部の設計を当社に移管するため、設計部門のリーダーを育てる目的で専門家派遣制度を利用したのです。

専門家による指導期間は昨年7月から今年の1月までの約7カ月間で、中途採用した社員2名に対して2次元CADを用いた設計と関連知識を中心に指導を行いました。

満足のいく効果は得られましたか。

元々2人とも基礎的な知識を持っていたことに加え、事前に本社から社員が出張して彼らの力量を正確に把握できていたので、ポイントを絞って的確な指導を行うことができました。また、日本人が腰を据えて長期間指導できたので、期待通りの成果を上げることができました。結果には大変満足しています。

ちなみに、彼らが戦力として十分育ってくれたので、近々新卒者を採用して3人目を育てる予定です。新卒者を一人

前に育てるのは大変な苦勞が伴いますが、クセがないので長い目で見るとメリットは大きいと思います。



製品

日本で研修することはお考えにならなかったのでしょうか。

日本的な考え方を理解させることを目的とするのであれば、日本に行くことが大切なのでしょうが、今回は特に考えませんでした。というのも、全部が日本式である必要はないと思うからです。つまり、タイ人にはタイ人に合った働き方があると思うのです。

具体的に何か工夫をされていることはありますか。

例えば、設計部門は製造現場とのコミュニケーションが不可欠なのですが、何もしないと事務所で働く人と製造現場で働く人が交流することはありません。そこで、当社では始業開始後に30分から1時間、事務所で働く人を現

場に行かせて交流する時間を設けています。これは総務や経理の女性社員を含めた事務所内のスタッフ全員に課しています。

それはユニークな試みですね。

皆さんそう仰います。しかし、これが直接の要因かは分かりませんが、社内の雰囲気が明るくなりました。そして、社員の会社に対する考え方も変わってきたように思います。一番大きいのは困ったときにお願いがきくようになったことです。5月に工場を移転した際も、週末に引越しを行ったのですが全員が出勤してくれました。日本では当たり前のんでしょうが、タイでは極めて異例なことで、普通は休日出勤を頼んでも半分くらいしか受けてもらえないようです。

また、厳密に比較したわけではありませんが、社員の定着率も良いですね。

今後の抱負についてお聞かせください。

タイにはまだ成長の可能性がたくさんあります。また、今の事業を拡大するだけでなく、柔軟な発想を武器に周辺分野にも貪欲に挑戦していきたいと思えます。そして、これに伴う人材育成には HIDA の制度を利用させていただきたいと思えますので、よろしくお願ひします。

こちらこそ、よろしくお願ひします。本日はとても勉強になるお話を聞かせていただきましてありがとうございました。



設計部門および総務・経理のスタッフの皆さん