

香港中文大學日本研究學系

日本長野縣 企業研修計劃 2008

2008年5月25日 ~ 6月1日



目錄

I.	活動行程-----	3
II.	參加學生之訪問報告	
1.	陳潔盈-----	4
2.	郭靄琳-----	7
3.	林秉崑-----	13
4.	李凱兒-----	16
5.	李詠森-----	19
6.	何采頤-----	23
III.	相片 -----	35

~~~~活動行程~~~~

~日目	曜日	時刻	内容	交通手段
1日目	日	午前	香港⇒東京	JL736 (10:35⇒15:25)
		午後	東京⇒長野	新幹線997号
		20:00	上田ステイ チェックイン	
3日目	火	8:00	上田ステイ ⇒ 日精製糖工場	しなの鉄道
27日		午前～ 午後2時半まで	日精製糖工場によるレクチャー①	9:00～10:30 当社の組織、就業規則、人事部
				10:30～12:00 企業の安全衛生推進活動 御酒保 竹内
			昼食	
			日精製糖工場によるレクチャー②	13:00～14:30 企業における内部統制 内藤敏嗣室 小市空長
			3:30～4:00	企業見学①
5日目	木	8:00	上田ステイ ⇒ 日精製糖工場	しなの鉄道
28日		8:30～17:00	日精製糖工場における企業実習	9:00 書類作成(工場見学依頼文の作成、工場見学お礼文の作成)
				13:00 取り合い説明書の中文作成
7日目	土	午前・午後	自由時間	
		夜	感謝会 (学生+小山様+日精製糖工場の関係者2名)	

陳潔盈 Chan Kit Ying

首先，我感到十分榮幸能夠參與這一次的研修計劃。在大學三年級的時候，我雖然會修讀高級商業日語，對日本企業的文化有少許基礎知識，但是對於真實情況來說，日資企業的文化是否正如書本所說的一樣呢，我心裡一直充滿疑問。所以對於5月25日的到來，能夠去長野親自體驗一下日本公司的文化，覺得既興奮又期待。

在這為期八天的活動中，我們主要在日精樹脂研修，學習到日本企業文化和其工場運作。然後，透過到其他公司參觀、上課、跟當地高中生交流等的活動，也讓我們更進一步了解日本文化和日本人的修養。

〔一〕注重禮儀

從第一天到日精研修開始，第一步走進這所公司，便深深感覺到日本公司十分注重禮儀。我在商業日語課所學到的商業禮儀都一一呈現在我眼前。雖然我們只是學生，但是日精樹脂接待處的員工一看到我們的到來，便立即站起來對我們鞠躬。一開始，我覺得有點不自然，因為我覺得自己不是客人。後來想了一想，其實這只是他們為了表達對來客尊重的一種表現方法。對比在香港的話，鞠躬是比較少。一般打招呼，或者是表現禮貌的都只是點頭示意而已。

另外，當我們乘坐升降機時，他們又會用手把門按著，先讓我們出去。他們不只是對客人，就算是對自己公司裡面的人，也同樣帶有敬意和禮貌。譬如說，他們在走廊碰面，都會直視對方，跟對方打招呼。可是，根據個人經驗，在香港的公司裡，每個人遇到同事並不一定打招呼，有時候可能太忙，更會把對方視而不見。

在這次的研修中，日精樹脂給我們安排了一些課程，當中包括商業禮儀、社內文化、文書作成等。他們會給新員工每人發一本有關商業禮儀的書，教導員工在不同情況下，鞠躬的角度都會有所不同。再者，在接待客人時，他們也要學習如何安排座位，這都使我感到日本人待客至上的那一份心意。

〔二〕愛護環境

地球溫室效應變得愈來愈嚴重，日本等各地政府為了防止這個問題惡化，都實施了一系列的措施。

可是，生活在香港的我，卻覺得與日本相比，香港做的實在有點不足。在日本，我們不難發現日本人會把垃圾仔細地分類，包括可燃燒的、不可燃燒的、紙張、膠樽等等。並且，日本市民都會按照垃圾箱上的指示，把垃圾分類。相反，即使香港有「藍廢紙 啡膠樽 黃鋁罐」，也只有很少市民會跟從這些指示，而且像這種把垃圾分類的垃圾箱也沒有日本普遍。

除了政府之外，在日本，甚至於企業也實行了一些措施來保護環境，節約能源。不論是在日精樹脂，或是在其他參觀過的公司，如信州ham，它們都重視對環境的保護。在日精樹脂方面，它們有利用再造紙來製造垃圾箱，又會把垃圾分類。在午飯時間，他們又會把電力，包括燈和空調，都全部關掉，以節約能源。此外，在工場附近的叢林，他們還種植很多不同種類的樹木，來綠化環境；在信州ham方面，它運用了食肉加工業界的一項新

系統，以節省四成能源。這一切一切都令我感到十分驚嘆。因為在香港，有不少公司在午飯時間都仍然開著空調。另外，由於香港地少人多，要種植樹木來綠化工作環境亦非易事。

〔三〕 員工培訓

日本的企業都較香港的企業注重員工培訓。日本公司一般會安排新員工接受為期二至三個月的訓練後，才讓他們正式工作。但是，香港的情況多是一邊做，一邊向上司或其他同事學習。

除了有關工作上的訓練外，在日精實習期間，我發現它還提供了在安全方面、改善生產素質方面的培訓。在安全方面，不論是在工場，或是在食堂內，到處都張貼了有關安全生產的海報。海報上面有很多標語，例如「安全第一 品質第二 生產第三」及「注意一秒 受傷一生」〔原文：注意一秒 けが一生〕等等。此外，它有一項名為KYT-危險預知訓練的活動，以教導員工如何提防意外的發生。這讓我感到日本企業在不斷提高生產素質的同時，亦關心員工的健康。在改善生產素質方面，它設有名為「改善提案事務局」的專責小組，目的是讓每項工作能夠有效率地、輕鬆地、安全地完成。為了鼓勵員工提議一些有效的改善方法，日精還實施了賞金獎勵。賞金則是根據意念、實行的簡易度及效用而決定。

〔四〕 與高中生交流

在第四天的下午，一直負責接待我們的「扶輪社」志願者—小山先生帶我們到上田西高等學校參觀，並安排我們跟該學校英文學會的學生一起玩遊戲、燒烤及玩日本花火。無可置疑，對比起香港，日本在發展英語教育方面，步伐是比較慢的。我與高中生交流的過程中，得知大部分日本人都是從中學一年級起才學習英語。即使在他們求職時，公司對他們英語水平的要求也不高。在日常生活中，他們也很少有機會接觸和運用英語。

可是，我認為這所學校在推行英語教育方面實在不遺餘力。學生們在高中二年級時，都可以申請在暑假時到澳洲留學，並入住當地的寄宿家庭，親自接觸當地文化。此外，英文學會的活動都是多種多樣的，有英文辯論比賽、話劇、口語練習等等。我認為這些活動都有助於強化學生們的會話能力。正當我認為既然他們的英語都有一定水平時，便嘗試以英語跟他們交談，可是他們卻顯得不太願意說英文，也許這是與日本人獨有的「恥」文化有關吧。後來，我跟他們用回日語交談時，他們卻表現得比較高興。

另外，日本的燒烤跟香港的有很大分別。他們會自備爐，又會有一些人專門負責燒，而其他人則坐著等吃。個人來說，還是喜歡香港式的邊燒邊吃。燒烤後，大家都要幫忙一起收拾和清洗爐具，碰巧該校的足球部成員剛練習完，他們竟然主動過來幫忙收拾，這使我感到有點驚訝。因為他們又沒有一起燒烤，他們沒有責任一定要幫我們收拾。其實最初是他們其中一個人過來幫忙的，後來這個人叫其他隊員也一起來收拾，其他人便一起來了。這個時候，我覺得日本人還蠻團結，蠻有責任感的吧。收拾完後，我們還一起玩日本花火，就好像平時在日劇裡看到的一樣，由於我是第一次玩，所以感到十分高興。

〔五〕其他

在這次研修中，我還發現飲酒文化在與日本人交際中是必不可少的。無論是與扶輪社成員的普通交流會，抑或是最後一天與日精樹脂員工在晚上一起用膳，他們都會誠意拳拳地邀請我們喝一杯。當我們喝完一杯，他們又會不斷繼續為你倒酒，邀請你試不同的酒。如果有人不勝酒力的話，真的挺危險。即使我們當中有人拒絕再喝，還是抵擋不了他們熱情的邀請，會帶點勉強的繼續喝下去。不過我認為另一個可以解決的方法是喝慢一點，因為他們只會在我們喝完一杯時才叫我們再喝。所以喝慢一點的話，間接來說就是可以少喝一點。不過，如果要長期在日本工作或生活的話，個人認為學懂嘗酒實在是必需的。

此外，日精推行了「クラブ活動」。這個我覺得跟香港的企業有點不同。日精員工下班後，可根據個人興趣，參加不同的活動，如棒球、羽毛球、足球等等，就好像學校的課外活動一樣。各種活動每星期都有聚會或練習，按照不同的社團，每週聚會的之數亦會有所不同。剛巧我們去日精研修的第一天下午，他們就舉行了壘球比賽。雖然我聽說香港的公司有時候也會有些聯誼活動，例如燒烤、打球等等。但是，我卻比較少聽到有公司會成立一些興趣小組，甚至每星期都有聚會。我認為成立一些興趣小組能促進員工之間的關係，使他們有更多的機會互相交流，對日常工作時互相合作，會帶來良好的作用。

再者，在商業日語課內學到的商業知識，例如「ほうれんそう」〔註：即報告 連絡 相談〕、「稟議制度」及「5S」〔註：即整頓 整理 清潔 清掃 しつけ〕等在實際的日本企業中，都是確實存在的。這都令我心中的疑問得以解開。

總括而言，這八天的研修活動過得十分充實，真的使我獲益良多。日精樹脂的員工們都十分友善，並且很熱心地回答我們的問題。人事部部長沓掛先生也為我們提供了很多有關日本企業的資料，這對日後有意加入日資公司的同學們都大有幫助。最高興是得到那本有關日本商業禮儀的書，內容十分豐富，當中還包括企業之間的書信格式和中西日式的餐桌禮儀。扶輪會的小山先生也親自開車帶我們參觀了不少其他日本企業，豐富了我們對日本企業文化的認識。最後，我十分感謝日研系給予我這次實貴的機會，以留學生以外的身份，用另一個角度體驗日本文化，相信日後在工作上必能學以致用。

郭靄琳 Kowk Oi Lam, Sally

On 25th May, 2008, we started our one week program to Nagano prefecture. Within this limited time, we are provided with lectures about the Japanese working culture and also business environment. Although we spent most of the time in Nissei Plastic industrial Company, Mr. Koyama, who helped us with the organization of the whole program, arranged some visits to other company and factory, like the Shinshu Ham Factory and the Annex Information Company. Mr. Koyama also organized some Cultural exchange activities like visit of one of the high school in Ueda City of Nagano, Shinshu International Music Village and gathering with the members of Rotary Club there. Therefore, our program was not only limited to the Japanese business culture, it also widened our exposure to Japanese culture.

To start with the report, I would like to talk about the lecture and things we have learnt in Nissei Plastic Industrial Company. In this program, we had a very thorough understanding of the operation and the history of a Japanese company. Starting from Day 2 to Day 6, we attended lectures prepared by the staff of Nissei Plastic Industrial Company. Topics like introduction of Nissei company and its products, business manner, health and safety rules, internal governance, working culture were included. More practical lectures about preparing invoice, translating products pamphlet into Chinese were also covered by the staff.

The most impressive and unforgettable experience was the visit of the show room of Nissei products. We were really amazed when we realized the large variety of plastic products that Nissei was producing. It is hard to imagine how our daily lives are closely related to plastic. Small products include keyboard button, tooth brush, cosmetics case. Big products like plastic parts of television, motorbike, baby car were also made. Other products include toys, dolls and other daily life products. The variety of products is much larger than what we can imagine. It was surprising for us to find CDs, golf and watch parts in the show room. It was such an interesting visit and made me realized the importance of plastic in our everyday lives.

Besides, the staff of Nissei company also introduced to us the plastic- making machine that are designed for clients to make different plastic products. As we visited the factory, we saw some demonstration of how to make the plastic models with the injection molding technology. The staff of the company gave us a brief introduction about the history of Nissei Machines and its founder, Mr. Aoki. It was amazing to see the old products of that company which are said to be still working.

The activity that gave us the most vivid picture of the whole company is the visit of different department and factory leaded by the staff, Mr. Kutsukake, who took care of us throughout the program. We were taken to different plants and were given detailed explanation about the work of each plant. In the plant for making machines, we could see products of different size depending

on the type of plastics that the clients want to make. The costs of the products vary accordingly. We also visit the department which is responsible for checking the machines before sending to the customers. The checking procedures are very serious and it took few days to finish checking one machine. Besides production and checking, Mr. Kutsukake gave us a lot of information concerning the shipping out of products and how to export them to other foreign countries.

What really drew my attention throughout the visit was the policy concerning environmental protection. Once we entered the office, we could see a lot of recycling boxes which were made in recycling paper. In the washroom, the tissue paper was also made by recycled paper. Even inside the factory, there were a lot of bin for putting waste paper with clear indication of what kind of waste paper can be thrown away. In addition to recycling, there were many other policies carried out to protect environment. During lunch hour, it was encouraged not to turn on the light to save energy. Solar energy was used to help generating electricity. According to Mr. Kutsukake, there were also activities such as each staff donating 500yen to plant a small tree themselves outside the factories. And now the trees had grown really big. This awareness of environmental production enables Nissei Plastic Industrial Company to gain the international qualification of environmental management ISO4001 in 1999. Their goal is to include environmental protection as one of the element in their business development. That is, to save resources, energy, avoid pollution and to carry out policy that is consistent with environmental protection. To me, I was kind of surprised and amazed to see a company which put so much effort in environmental management. In fact, a lot of Japanese firms stress much on environmental friendliness, like the other company we visited later on in the program.

During our visit to different part of the company, we found out that production was not the only thing that the company focused on. They show great concern on the safety and health of the workers through different campaigns and policies. Sport facilities and activities were provided so that they can relax and strengthen their bodies after work. There were playground for football, softball and many other sport activities. Classes like tea ceremony and flower arrangement were also arranged so that the workers could enjoy different activities during their leisure time. As we went around the campus, we could see different kind of slogan that promote interpersonal relationship among members of the company. 'Sawayaka activity' was one of the campaigns that promote greeting among workers every morning. Posters could be seen in many other notice boards inside the company. The diet of workers was also one of the concerns of the company. As we had lunch in the canteen, we could see all the calories of the set lunch listed on the board. This gave the workers some idea about their intake of calories. Concerning the health and safety of workers, it was discussed in detail later on in the lecture.

In the lecture, the main theme of the safety promotion activity was introduced. That was to

enable the workers to finish the work safely and healthily. Since most accidents occurred among the new staff, these activities particularly targeted at those who are inexperienced and in their first year of work in the company. In the pre-job training, lessons about work safety were very important. It provided the workers with information about possible risk they face when using different utensils or equipments. The importance of safety was strongly emphasized in Japanese firm. The big word 'Safety the first' can be seen everywhere in the factories. In fact, learning from American firms, to make safety the most important concern of the company can improve quality and production. That was not just for the protection of workers, it helped raising the quality efficiently. During the lecture, other possible accidents were demonstrated. For example, injury caused by falling objects, electric shock, cut. It was essential to remind the workers to use protective gears or equipment, such as, boots, helmets, mask or gloves, to ensure their own safety. The sense of caution was also emphasized during the on job training. Workers were reminded to use their five senses to detect if things around them were working normally. For example, to touch the texture of objects to see if they were in their normal condition. . Besides, the Occupational Safety, Health Management System from the Ministry of working welfare was introduced during the lecture. It provided comprehensive guidance about safety management in work for the companies. It also stated clearly how the safety policy should be carried out and monitored within the companies.

We had learnt few useful slogans which were used to remind the workers of the potential danger around them. They were in Japanese but the meaning was like 'paying attention just takes one second, but injury lasts for your whole life.' 'You will be shameful for a while if you ask about something, but you will be shameful for your whole life if you choose not to ask'. That is, accidents may occur if we let things that we do not understand unsure. These were very useful lines which could be applied to other things in life as well. The On Job Training program stressed much on the proper working procedure during work and potential danger that may happen. KYT Risk- prediction training was held to enhance workers' sense of danger towards things around them. Case study was given so that workers were give different situation and workers were asked to estimate the potential risky problem. We were asked to try out the case study and were asked about the potential danger one may face when lifting a 200kg can. Potential problem could be much greater than we can imagine. That meant we had overlooked a lots of potential risk in normal days. This kind of training helped raising workers' awareness of the surrounding around them and helped preventing a lot of accidents.

In additions to the knowledge about safety, 'Hourensou' was other information that was essential to the new staff before entering the workplace. 'Hou' means 'Hougoku', reporting; 'Ren' means 'Renraku', inform; 'Sou' means 'Soudan', discuss. These are essential elements that ensure good relationship with colleagues, boss or clients in the workplace.

The last point covered the lecture about safety and On Job Training was about the 5S, the five Japanese words, seiri, seiketsu, seisou, seiton and shitsuke. They mean organize, cleanliness, cleaning, settle and discipline respectively. Posters of 5S could often be seen within the factories or offices. It was emphasized that to keep things in order, clean and disciplined could raise efficiency in work.

Other practice they had for ensuring workers' health was the time for exercises and stretching at 8:15 every morning. Music would be broadcasted every morning for the workers to have a little exercise before their long day of work. To me, all the above activities and policies about safety and precaution were carefully planned and carried out. They increase workers' awareness and help preventing accidents. Not only will the workers health and safety be protected, their morale may also increase as company shows concern towards their health and everyday life.

Besides lecture about health and safety, we had other interesting and informative lectures about workplace culture and business manner. A Chinese staff, Ms. Yu was arranged to be our speaker about workplace culture. She used Chinese to respond to a lot of our questions especially about foreigners working conditions and culture in Japanese firm. Before going into the questions about foreigners' working conditions, Ms. Yu reminded us of the importance of taking memo in work. She also taught us that as a new staff, one should keep asking 'senpai' questions but at the same time be careful of the technique in asking questions. Other information concerning the salary, insurance, taxes were gone through. One of the topic that we had spent much time on was 'nenkin', which means the sum of money citizens paid to support the elderly. This problem is especially complicated for foreigners who work in Japan since they may not be spending their late years in Japan but they still have to pay it. According to Ms. Yu, only 2 months of the 'nenkin' paid can be redeemed when a non- Japanese goes back to his or her own country. This lecture is actually quite practical as it gave us a lot of information about condition in real world. It also gave us room to ask whatever we want to know about the Japanese workplace. Most importantly, it provided us with the chance to ask about foreigners in Japanese workplace as many of us would like to try working in Japan but do not have much information about the real situation for foreigners workers.

We also received a brief talk about business manner by Mr. Kutsukake. He taught us about greeting during different occasion and also different bows to be used during different situation. We had some simple practice of how to greet the clients under different situations. He prepared a lot of interesting pictures about business manner and also proper dress code in the workplace. It was such a useful lesson although it was quite brief. We had the chance to ask about questions we have about polite form and clarify some misunderstanding about business Japanese. At the end of the lecture, we received a very interesting and useful business Japanese handbook. It

covered a lot of rules about business world and manner. It also taught a lot of taboos in many different situations like having meals or taking the elevator. It was designed for the new staff and originally distributed to them. It was very lucky for us to receive one.

Among all lectures, one of the most impressive lectures was about ways to improve work. It was basically about the concept of pursuing perfection like keep finding for better ways to finish work. It was quite innovative and essential in enhancing the efficiency of a company. The main idea is to finish one job faster, easier and safer with limited resources. It is suggested that 'failing to improve because one is too busy' is a wrong saying. It is because that we are busy that we have to search for ways to improve the existing situation. Therefore, the idea of change is very important. One of the most concrete acts of seeking improvement is the reward system of giving suggestion. There are forms for giving suggestions to the company. In each form, workers have to fill in the problem, suggested solution and results. Suggestions and results will be graded. The level of the technicians will also be taken into account. Workers will receive money reward according to the grade they received. This system is a very detailed and systematic way to encourage opinion- making and evaluation.

Besides all the above lectures, we were given time to do practice on some task like making invoice and doing translation. The translation was a bit challenging as it involved a lot of technical terms that we did not have any idea of how to translate them. We worked together to find out most appropriate term and later on we were given some references in Chinese. It was an interesting task and we may encounter similar task like translation of professional terms in our future job. It was actually a very good training.

I have summarized most of the content of our visit in Nissei Plastic Industrial Company. Yet, what we learnt was not limited to the knowledge about Japanese company or plastic industry. During these 4 days of lecture, we had to do presentation on the first day to introduce CUHK and also our department in Japanese. We also need to summarize what we had gained throughout the trip on the last day. This really provided us a very good chance to practice our presentation skills in Japanese. And most importantly gave us chances to do presentation in polite form and in a more formal way. Because of these preparations of presentations, we came to be more familiar with the terms commonly used during presentation and get used to the usage of polite form. I was actually very poor at using horrific and polite expression, but after few days of training, I started to get use of the format. One big challenge for me was the visit to the Annex Information Company. We just went there for visit and was not supposed to do any presentation or self introduction there. Yet, the owner their suddenly asked about our University and our department, so I have to immediately present what I supposed to say during the self introduction in Nissei Company without any script. I was very nervous but I managed to gave them some idea about our

department using the statistics and information on the internet. Presenting something immediately without preparation was difficult but challenging and I am more confident of doing it again later on.

Other than Japanese business world and Japanese language, we were also given chances to enrich our knowledge about Japanese culture. Because of the help of Mr. Koyama, we were able to visit the Sword Museum, Shinshu Ham Factory and also the Ueda High School. The visit to the high school was the best memory I had during the journey although it just lasted for few hours. We did barbecue together and we chatted a lot of their high school lives. It was such a valuable chance to understand the school life of the Japanese high school students. At the end, we played firework together and took a lot of photos.

Mr. Koyama also bought us to a delicious 'Tsukeba' dinner with the Rotary Club members. It was a dinner of fish caught from the longest river in Japan, the Chikuwa River. It was such a nice experience to have such special courses. We also had a long chat with Japanese of totally different age group. But we also experienced the drinking culture of Japanese. The old people really like making others drink a lot and it is a very common in social life. This is also something we have to pay attention to if we really work in Japan or in a Japanese firm as drinking is also a manner. Even girls have to accept senior staff request to drink, as what we seen among the Nissei staff during our farewell dinner.

To conclude, this program to Nagano was a fruitful trip which gave me chances to understand more about the Japanese companies and Japanese working conditions. Outside lectures, we were given chances to meet Japanese of different ages and different occupation. The chat with them and meeting of people of different status and background are something we may never be able to get if we do not go out and really explore ourselves.

林秉崑 Lam Ping Kwan, Watson

參加這個研修活動，主要有三個目標。第一是希望可以獲得一些實務經驗。第二是希望可以體驗到日本企業的獨特文化，第三是和當地的人交流。

首先從實務經驗說起。我們雖然已經在學校學習了十幾年，但是實際上可以在真正的工作中用的上，在實務中發揮作用的，真的是寥寥可數。所以希望從這次企業研修中，學習怎樣在實際的企業環境工作，為將來畢業後提供一些基礎。

除此之外，亦希望可以在今次的研修中，感受到日本獨特的工作文化。在此之前，齋藤老師的商用日文裡面雖然也有介紹過日本企業獨特的制度，例如稟議和 QC サークル之類，但是百聞不如一見，無論聽多少次，也比不上一次親自體驗來得深刻和詳細。所以希望通過這次在日本的企業研修，可以體驗到企業內工作的制度和氣氛。

而且，我亦希望可以在這個研修的內外，和當地人交流。在二十一世紀這個地球村時代，人與人的交流已經不可以只局限於自己的出生地，跨區跨國的交流是不可避免的趨勢。所以希望通過這次的交流，認識當地人和了解當地文化，亦同時希望當地人對香港有一個良好的印象。

以下將逐一記述研修的內容和感想。

第一天的星期天，八時四十五分辦理登機手續，日本時間下午三時半到達成田機場。然後，轉成小山先生預先準備的小巴往長野縣上田市。途中，在東京附近雖然因為多車而慢駛，但整體來說也沒有甚麼阻礙。但是，可能是因為已經做了四個小時飛機的關係，再坐差不多四個小時的小巴的話，大家顯然表現得很疲累。所以如果可以乘坐行車比較穩定的特急和新幹線的話，應該可以相對地舒服一些，而所費時間更可以縮短至三小時。當天到達酒店的時間，是大約九時半前後。

第二天的星期一早上，大家集合後，就乘しなの鐵道到距離兩個站的テクノさかき。日精樹脂的工場，離電車站也有一段距離，走路的話，要走十五分鐘左右。

到了工場後，我們首先就被帶進本館三樓人事部的一個議事室。那個室是我們接著幾天的根據地。安頓後，日精樹脂的一位專務說了一兩分鐘的開場白，其他人也說了短短的自我介紹之後，就輪到我們介紹自己和介紹香港。我們的發表，大概用了半個小時左右。

在這幾天一直有兩位職員是一直帶著我們的。一位是沓掛人事部長，而另一位也是人事部的北川原先生。在我們發表後，沓掛人事部長就開始簡單介紹日精樹脂的背景和基本資料。然後，就帶我們到工場內的資料館。資料館的門口放了一張日精樹脂創業者青木固年青時照片，看上來剛毅木訥，亦說得上是英俊。

一樓的裡面，是介紹製膠的歷史。最為印象深刻的是，一副四五十年代的手動製膠具。現在用電腦一按鍵就能控制調教的力度形狀大小粗幼，以前是單憑技師的經驗和技巧來做出來的，所以參錯不齊的製品挺多。這個機器的旁邊和樓上二樓，也是放了日精樹脂歷年製造的有代表性的射出成形機。從人手到自動，從油壓到氣壓，加上現代的節電靜音環保概念，成形機一代又一代地推陳出新。聽職員說，有幾部的老機器，是特意從客戶手上買回來做展覽的。

三樓展示的，是用射出成形機製成的製品。一上去，首先既可以見到一座用類似 lego 的塑膠來砌成的歐式城堡；裡面的積木是成形機一塊一塊的做出來的。然後，又有不勝枚舉的日常生活用品，從計數機的數字鍵，到手提電話的螢幕和眼鏡手錶，幾乎無一不用輕便而便宜的塑膠。展覽品中，有幾座輕巧的縮小二十比一的成形機模型，聽說是創業者青木固先生情有獨鍾地花了幾千萬日圓來作模親手製作的。

之後，我們就去了工場的食堂吃午飯。食堂的午餐是有日替的飯類，咖哩飯和日替的麵類選擇。我們是在十一點四十五分到食堂開始慢慢吃飯，吃不到一半，十二點的鐘聲響起的時候，人群就從四方八面湧向食堂。但令人驚奇的是，他們的大部分，在十二點十五分之前就吃完去收拾碗碟。即是，他們用十五分鐘以內，吃了我們用半個多小時也吃不完的午飯。當人事部的北川原先生已經吃完在等我們的時候，就問了他原因。原來這工場裡是分段吃飯的。例如某一部份的工場的人是在十二點開始吃飯，而某一部份的人是在十二點十五分吃飯；所以十二點十五分的鐘聲一響的時候，又會有第二批的人湧到食堂。雖然沒有規則規定，但是因為不想擠，所以十二點吃飯的人，不得不在十五分鐘內吃完。

飯後是參觀工場。工場大概分了三部份，分別是倉庫，組裝和開發。而我們參觀花了最多的是組裝。組裝的工廠，整體來說是很整齊清潔，窗明几淨。職員也似乎很一絲不苟。最為印象深刻的是，工場的外邊種了一堆櫻木。這批櫻木全數有七百多株，聽說是工場新築時，每位日精樹脂員工捐款五百日圓，然後親自種的。夾道的櫻樹，春天的話一定是一個絕景。

回到會議室就到北川原先生開始講解社則。可能他自己也覺得照著社則讀很沒趣，所以之後就改為關於日本企業的一問一答。比較有趣的是，對於轉職的看法。日本企業向來好像不太喜歡轉職的人，覺得他們好像缺乏忠誠心。但是這種看法現在很像漸漸改變。北川原先生自己也是一個例子。聽說，他是上一年才進入日精樹脂，之前是一直在一家小型企業裡面做的。聽他說，現在企業好像想多找一些有幾年工作經驗的人材，因為這些人總比新卒容易熟悉工作和有即時的戰鬥力。

研修第二天的一開始，北川原先生就繼續說公司組織架構架構和人事規則。日精樹脂員工的薪酬是有一個完整的制度決定的。薪酬由年齡給、職能給和手當組成，其中的職能給中亦包含上下幾十個薪點，作賞罰增減之用。

之後，是到總務課的竹內先生說明企業的安全衛生推進活動。說明的重心都放在安全上，可能是因為 5S 已經在工場內實行得挺徹底。總括來說，以安全第一，質素第二，生產第三為重點。

飯後中午是由小市先生來說明企業的內部統制。內部統制的緣起是美國能源企業 Enron 假帳而引發的企業危機。為了確保企業沒有私自進行違法的事務，內部統制室是另設而來監察企業內部運作的合規狀態。

餘下的下午，是到上田市的其他地方參觀。首先是到了上田市多媒體情報中心，裡面有一個電腦室，是長期出租給兩家動畫的公司。我們參觀的時候，是有七八個職員在不停用滑鼠在 photoshop 裡面為動畫的畫板上色。聽說職員說，這樣的情況，在日本各地也有發生。

接著就到附近的ソフトパーク的一家電腦系統工程公司參觀。但其實這家公司的本社雖然在上田市，但是其實基本全部的業務都在東京的支社辦理，所以本社裡只有幾個人。在這家公司的倉庫裡面，放著幾乎二十多年前電腦打印機和一堆五點二五寸 Floppy Disk，令人有感電腦科技發展神速。

研修第三天的早上，是由販賣支援課的于小姐講解日本的職場文化。于小姐於六年前來日本，讀了幾年日文以後，就到日精樹脂工作。之前也有問過北川原先生關於加班的問題，北川原先生就說他自己是比較算早的了，八點鐘就可以走。于小姐因為是美國販賣的擔當，有時差的問題，所以差不多要十點鐘才可以走。而且，星期六雖然是公認的假期，但是工作做不完的時候，也不得不回公司加班。而加班費也是一個問題。因為法律規定公司要支給加班費，但是企業當然想節省開支，所以審批加班費的時候有時就不點有所刁難。為避免「這樣的工作需要那麼長時間做嗎？」之類的刁難，好像有社員就索性不領加班費就算。

之後，是由企業改善委員會來介紹公司的改善策略。日精樹脂在企業內有獎勵制度，改善的提案會由該委員會和各有關部門審批，以可行，有效，成本和創意各方面評分，並根據評分來發放現金獎勵，用以鼓勵有創意的提案。收集到的提案，會刊登於企業的內部新聞裡，讓全公司的社員參閱，希望增加全體的效率。

研修第三天的下午，到了信州ハム參觀火腿香腸的製造過程。之後，就到旁邊的上田西高等學校和當地的學生交流。

研修的第四天早上，我們負責翻譯日精樹脂的製品性能規格表做中文。因為全部都是專業的機器配件名詞，所以幾乎是無計可施，唯有憑字典照字搬紙。而下午是由營業部的香港擔當教我們寫 Invoice。我們用了十五分鐘完成之後，他就沒有再較甚麼，因為他們根本沒有預備甚麼給我們做。這個是今次研修美中不足之處。

研修的最後一天，是總結這幾天學到的東西的報告。早上就在會議室裡準備 powerpoint，下午就是一連串的發表。最後就是致送紀念品給日精樹脂的代表。在臨走之前，日精樹脂很闊卓的，給了我們每個一個射出成形機的模型做記念，幸甚。



李凱兒 Lee Kae Eri

二零零八年暑假，作為日本研究學系的副修生，我很榮幸地能夠被成功選拔參加長野縣企業研修計劃。見習的公司是日本專門研究及生產射出成形機的生產商——日精樹脂工業。計劃為期一星期，內容包括課堂、作業實習、工廠參觀及認識當地文化等交流活動。課堂與實習是這次計劃的重點，當中部分是日精樹脂工業給予新人訓練時的課程。課堂共六個題目，分別是：

一、企業簡介、就業規則與薪金制度

簡單說明日精樹脂工業（以下略稱「日精」）的經營情況、就業制度、工作範圍、福利及薪酬等。

二、企業安全衛生推廣活動

「安全是為了保護人，衛生是為了保護人的健康。」憑著這個信念，日精堅持員工必須凡事安全第一，並向新員工教授正確的安全衛生知識。

三、企業內部統制政策

日精於二零零六年才開始籌劃的內部統制政策，目的是要提高企業的工作效率、財務報告的可信性、堅持企業活動的合法性以及保存企業的資產。

四、職場文化

由中國籍員工簡介日本企業的職場文化，分享在日精工作的個人經驗，為新人（特別是外國人）加入日本公司提出意見。

五、企業改善計劃

日精實行改善建議獎賞制度。凡日精員工，只要提出具體的改善建議，經審查及評核後，會根據建議的可塑性及實用性獲得獎金以示鼓勵，部分建議更被採納並在全公司實行。

六、文件翻譯及寫作

體驗寫作日精的出／入貨單及翻譯射出成形機的相關文件。

今次的企業研修計劃，不論是對畢業後想遠赴日本工作的同學，還是對準備在日本公司就業的同學，都是難能可貴的經驗。雖然研修只有短短一星期，我卻打從心底覺得獲益良多。

一直身處香港的我，對於日本公司的工作情況、職場文化大都是從日本的新聞與電視劇中得知，而對於日本人工作的習慣與處事手法，我總是半信半疑。今次切切實實地在本公司研修，體驗和當地新進員工一樣的課程，使我深刻了解到什麼才叫做是真正的日本職場。

日本有很多不同的「資格檢定」，以香港的說法來說就是專業資格的考試。日本人即使已順利地考進一家好公司，仍然會不斷考取與工作相關的資格證明自己的實力。以日精為例，製造射出成形機是一門專業的學問，雖然公司沒有規定員工必須成功考取「射出成形技能士（國家資格）」才能成為技師，但七百四十一名員工當中，有三百九十八名已取得相關資格。人事部代表的北川原表示，日本人對資格檢定的執著，來自於他們勇於挑戰的決心。他指，日本人通常覺得，既然有那麼一個考試在，不如就去考一下。再者，當身邊的人都在為考取資格而努力時，總會造成自己也不得不快馬加鞭的想法。

日本的薪酬制度，實在讓我大開眼界。先不說薪金的多寡，日本公司計算薪金的制度，比起香港公司基本上的「一筆過薪酬+加時工作薪金」的制度複雜很多。單是基本的薪金已分為三大部份：首先，不同的職位自然有各自相應的「職能給」；然後，因應員工的年齡又會有相符的「年齡給」；最後，就是每年因應社會經濟狀況而定的「調整給」。薪金的其他部份還包括「殘業手當（加時工作費）」、「單身赴任手當」、「資格者手當／特別研究員手當」、「家族手當」、「食事手當」等等。

日本轉職的情況，因著互聯網的急速發展影響，比以往更為普及，各公司對轉職者的接受程度也較過往高。北川原自身就是一個例子，他轉到日精工作不到兩年。他說，現在一般的公司，都會接受不多於三次的轉職經驗的面試者。隨著日本的社會風氣日漸改變，大學、專校畢業後的年青人在他們二十多歲時，都會根據他們自己的興趣，探索適合自己的工作。到他們三十五歲左右，就會開始為未來打算，找一份穩定的工作長期就職。社會風氣的改變，使日本公司變得接納轉職人士，這和我們一向認為日本公司覺得轉職人士就極有可能會對公司不忠、從而拒絕接納的認知大相逕庭。

此外，根據我們和不同的員工的交談中得知，作為一個在公司只工作了二、三年的員工，所領的薪金其實只是足以維持生活。要成為我們在電視中常見的「光鮮」一族，至少要在同一家公司奮鬥個十年八年。特別是轉職人士，他們通常都要由最低的職位重新開始做起再往上爬，不像香港，即使跳槽，也可以拿到相對的、甚至更好的薪金。一個普通員工，平均每每月可以拿到二十至二十五萬日元，即一萬五千至一萬八千港元左右。看上去薪金好像不錯，然而每個月還必須繳交四至五萬日元的年金、保險、稅金等費用，再扣除房租約五至七萬日元左右（日本人和香港人不一樣，工作地點和老家的距離通常非常遙遠，租屋幾乎是必然的），大概只餘下十至十五萬日元左右。難怪我認識的日本人當中，曾出國旅行的人可謂少之又少。一來工作忙沒有時間，二來他們的薪金也使他們存不了多少錢，三來平時又有不得不去、數之不盡的「飲酒會」，根本沒有餘錢出國旅行。較長時間逗留過日本的同學都應該知道，日本出國的旅行費，絕對稱得上驚為天人。這和經常出國遊玩、每逢公眾假期就出境旅遊的香港人的情況有著天壤之別。

雖然薪金稱不上讓人稱心滿意，但日本人的工作態度卻讓人非常肅然起敬。日精上上下下，口中心中都常常掛著「5S」。「5S」分別為：

整理（せいり）：分開需要和不需要的東西

整頓（せいとん）：經常把東西準備到可以隨時使用的狀態

清潔（せいけつ）：清潔的程度有一定的標準，把四周都清潔成符合該標準的狀態

清掃（せいそう）：常常把四周清掃乾淨，成為可以心情愉快地工作的地方

躡（しつけ）：把以上的四項成為日常工作的習慣

「5S」要求的不是傑出的業績或是才能，而是一個人最基本的工作態度。其實不只是工作，日常生活中，如果我們也能做到「5S」的話，相信能避免不少所謂的「意外」，工作也好生活也罷，一切也會因此順利得多。很多時候，我們遇到所謂的突發性事件，都是因為人的不小心而導致。舉個非常顯淺的例子，某人滿心歡喜地出國旅行，到了機場才發現自己的旅遊證件剛好過了期，唯有被迫放棄或自行掏腰包買遲幾天的機票。但其實，如果我們做到了「5S」中的整頓，把一切都準備妥當，事先檢查清楚旅遊證件有

沒有過期，所謂「意外」就不會發生了。能應用於何時何地的「5S」，在我腦海中留下了非常深刻的印象。

其他日本公司的情况也許不盡相同，然而日精卻是非常重視「改善」，務求精益求精，個人和公司都能有所進步。日精上至高層，下至普通文職，不時在他們的言語之間都流露出「堅持對有興趣的事物進行研究，總有得著」的信念。而公司的改善建議獎金制度，更是進一步證明了他們對改善的追求精神。員工每天親身製造射出成形機的各樣零件，工作之間總會遇上不少不改善不會死、改善了會更順手的小問題。即使是小問題，日精也希望能加以改善，提高工作效率之餘，員工做事也能更得心應手。為鼓勵員工提出意見和改善方案，日精設立賞金制度，有建設性的意見會獲得數千到萬元（日元）的可觀獎金之外，建議更會在全公司實行。舉個例子，裝坎射出成形機的時候，需要用到一種油。然而由於那種油是透明的，技師在使用時難以看清裝著油的透明筒的刻度，因此有員工建議在筒入面放一個小白球，那油用到什麼程度在看到小白球時就能不用費神地一目了然。結果這個建議被公司採用並廣泛推行。有些人可能會覺得這些事其實都雞毛蒜皮到不得了，不改善也不會阻礙工作效率。但我認為，如果所有小問題都能順利解決，積少成多之下，做事必能事半功倍。連這樣小的事情也用那麼認真的態度面對，日精精益求精的精神，實在令人敬佩。

仔細一想，無論是「5S」、改善精神，還是環保的工作環境，或是待人接物的禮貌，日精以至日本人的工作態度，其實都是一些「由小事做起」的典範。先解決林林種種的小問題，再著手處理盤根錯結的大難題，相信比一味「大事求精，小事不理」的工作手法，更能把事情做到十全十美。這對於事業上「凡事結果第一，其他全部次要」的功利的香港人來說，是非常值得學習的地方。



李詠森 Lee Wing Sum

這次為期一個星期，由日本研究學系以及日精樹脂工業株式會社舉辦的企業研修計劃，於日本長野縣上野市，日精樹脂的總公司內進行。是次研修，除安排了在日精樹脂內的觀參以及課堂以外，還安排了參觀其他日本公司、日本中學和博物館等的活動。而這一次的研修，主要目的是讓有意加入日資公司工作的畢業生，能夠親身體現日資公司的工作環境，了解日資公司的特點，以便在將來爭取更好的工作的機會。以下我將會簡單介紹日精樹脂的背景資料、整個研修活動的內容，以及從這個研修活動總結出日資公司的一些特點。

日精樹脂工業株式會社簡介

日精樹脂工業株式會社於 1957 年成立，除了在日本國內的總部、支部外，在世界各地，包括香港、上海、深圳等地方亦設有辦公室，現時約有 740 名員工在此會社工作，當中在長野總公司工作的中國人亦有 3 名。

日精樹脂的主要業務分為兩部分，包括製作不同類型的膠製品，及銷售製造膠產品的射出成型機。在製作膠製品方面，日精樹脂著手研製不同的塑膠材料，如加入金屬成份的塑膠，可用於製造電話、汽車零件等，又如加入紙的塑膠，利用這種塑膠製成的產品更容易被環境分解。同時，日精樹脂亦有研究高技術產品，如 CD、DVD 等的製作技術。在製造射出成型機方面，小型至製造玩具模型的射出成型機，大型至飛機、郵輪的部件製作射出成型機，日精樹脂都有在製造。約有一半數量由日精樹脂製作的射出成型機，會銷售到海外，其中以出口到中國的機器數量為最多。

研修活動內容簡介

是次研修主要分為日精樹脂內的活動，在日精樹脂外的參觀兩部分。在日精樹脂的活動有 3 個重點，分別是在公司內進行參觀，接受由日精樹脂提供的課堂，及進行文件製作的實習。在參觀活動中，我們分別到訪營業部、人事部、客戶接待室等不同的部門，讓工作人員向我們講解其工作內容，並到過製作工場，讓我們了解每件機器的製作過程及目睹製作的情況。而日精樹脂為我們提供的課程，主要是有關日精樹脂的公司架構、日資公司內的職場文化、以及一些與新加入的員工的資料的介紹。在文件製作的實習方面，我們嘗試製作了一份日精樹脂的模擬出貨單，以及翻譯了兩份有關射出成型機的標準規格的文件。而在第一天到達日精樹脂時，我們向日精樹脂的負責人介紹中文大學和香港的經濟狀況，在研修的最後一天我們亦進行了有關這次研修的總結、成果的發表會。

在日精樹脂以外的活動，我們分別到了長野當地不同的公司參觀，如上田 soft park(上田ソフトパーク)(圖 1)、信州 ham(信州ハム)(圖 2)，到訪了上田市內的一些公共設施，如上田市 media 情報 center(上田マルチメディア情報センター)、信州國際音樂村，以及到了上田西高等學校與當地的高中生進行交流活動。



(圖 1) 上田ソフトパーク



(圖 2) 信州ハム

日本企業特點

以下將會就研修時所得的資料，作出總結，找出日資公司內的一些特點，其中包括終身僱用、年功序列制的討論，日資公司內的禮儀規定，日資公司與員工的關係，以及日資公司對環保的態度這四點。

終身僱用、年功序列制

以終身僱用的方式聘用員工，根據年功序列來增加員工的薪金，是其中一個日資企業內非常明顯的特色。自日本的經濟發展停滯不前，有不少的日資公司都意圖改變終身僱用、年功序列這兩個制度，然而透過這次的企業研修，便可發現到這兩個制度對日資公司的影響仍然深遠。

在有關日精樹脂就業規則和員工薪金規章的課堂上，根據負責講解的人事部員工所說，雖然現時日本企業除了以終身僱用形式聘用正式職員(正社員)以外，亦會以兼職的形式僱用不少的臨時員工(パートタイマー、アルバイト、臨時社員)，但臨時員工所得福利往往比正式職員少得多，日本人還是傾向成為正式職員。同時，因採用終身僱用的大型日資公司的數量仍多，僱員中途轉職的記錄對僱主而言並非一件好事，僱員在求職面試中往往要清楚解釋每一次的轉職原因，大多數的日本人都希望把轉職的次數控制在 3 次以內。由此可見，在日本規模較大的公司，不論是僱員還是僱主，一般還是傾向接受終身僱用的模式。

而在員工加薪的事項方面，根據日精樹脂的給與規程的資料，員工按在公司內工作的年數以及職位升級也可獲得加薪的機會，日精樹脂的員工得到按工作年數加薪的機會較為容易，同時因應工作年數來加薪的金額比職位升級的加薪金額為多。以年齡為 18 至 30 歲的日精樹脂員工為例，他們在日精樹脂工作時間每增加一年，平均可增加約 2300 日元的薪金，然而員工每升一個級職，平均大概只能獲得 430 日元的加薪(初級社員、上級社員、主任的加薪平均值)，而升級的批核每年最多只舉行 4 次。由此可見，縱然日資公司即使有考慮員工能力而加薪，年功序列制度仍然影響日資公司的運作，有些公司仍可能關注員工於公司工作的年資重於員工的能力。

日資公司內的禮儀

日本是一個非常講究禮儀的國家，在日資公司內亦有一定的禮儀規定，同時日本對「前輩」與「後輩」的關係亦非常講究，因此日資公司的員工在新入職時亦需要學習有關職場內應有的禮儀，其中對待上級職員的態度尤其重要。

在日本講述有關工作應有禮儀的書本有很多，而日精樹脂他們亦有自行出版有關禮儀的書籍，他們會在新職員接受培訓時向每位新職員派發該書。除左派發書籍外，新職員均需要接受有關禮儀的課堂，課堂內對於職員應有的打扮、在不同的場合接待不同人士時的方法、在公司內面對不同職級的員工時打招呼的說話等，都會有詳細的講解(圖 3)，可見日資企業對員工在公司內的禮儀有很嚴格的要求。



(圖 3) 有關正確職員打扮、接待的說明

除了課堂所學的內容外，日資公司的員工亦特別注意與上級職員對應時的細節，要盡力避免無禮的行為，例如在這一次研修中有關日本企業職場文化的課堂中，負責講解的職員表示，平日在向上級職員請教工作上的事務時，必須帶備筆記，以表示自己專心聽上級職員的講解；在辦公室以外，日資公司的職員經常要與上司去酒會(飲み会)，當在酒會中被上司要求飲酒時，即使不善飲酒亦須要飲小量的酒，這些細節亦是員工對上級職員應有的禮儀。由日精樹脂為新職員提供的禮儀培訓，以及日資公司職員平日面對上司時所顧及的各種細節，都可見職員非常注重待人的禮儀，是日資公司的其中一個特點。

日資公司與員工的關係

日資公司的另一個特點是，公司與其職員，除了是僱主與僱員的關係外，公司亦會在公司內進行各種的活動，為求使僱員自覺屬於公司的一部分，讓員工在公司與其他職員相處能有一個團體，甚至有「一家人」的感覺，增加員工對公司的歸屬感。

日精樹脂內除了一般的文書工作外，亦有很大部分的員工需要在製造工場內工作。日精樹脂為了這一批在工場內工作的職員提供名為「個人安全衛生活動」的職業安全訓練，又在工場和辦公室內貼上不同的宣傳海報，宣傳 5S 等口號讓職員遵行(整理、整頓、清潔、清掃、躉)，表現出公司對職員安全的關注。

日精樹脂內亦為職員提供各種不同的娛樂活動。日精樹脂在公司內開辦了各組不同的興趣活動組，例如在日精樹脂的總公司內就設有棒球場以供公司內的棒球組活動，此外根據日精樹脂的負責人表示，公司內還有花道、茶道等活動組。除此以外，日精樹脂的總公司內，生長了由日精樹脂的員工合資購買，由員工種植的櫻花樹(圖 4)，這一個活動使到員工能夠親自建設日精樹脂公司的環境，增加他們對公司的歸屬感。從以上種種的活動可見，日本的公司使其員工不單單認為自己只是一個僱員，更要令到員工對公司有強烈的歸屬感，感到自己是公司的其中一部分。



(圖 4) 由員工合資購買、種植的櫻花樹

日資公司對環保的態度

日資公司對環保這一個議題抱著關注的態度。為了達到環保的目的，日資公司經常進行不同的產品製造的技術研究，以及在公司內推行不同的環保計劃，這是另一個日資公司的特點。

在日精公司的總公司內，裝置有太陽能發電的機器，在辦公室內有顯示器展示出每日該太陽能發電機所產生的能量，雖然發電的能量仍未能足夠供應整間公司的需求量，但亦能顯示出他們對能量供應的關注。在產品開發方面，他們一直在製造即棄碗筷的塑膠，嘗試加入不同的材料，以研製出更容易被自然環境分解的產品，縱然研製此一類材料的成本較為高，他們亦積極向此環保的方向發展。另外，日精樹脂在公司內很多細節部分亦關注到環保的問題，例如安放在日精樹脂內的垃圾箱都有作出分類，而且比一般的垃圾箱分類更為細緻，以工場內的垃圾箱為例(圖 5)，膠的分類亦分為一般膠製品和保護膠袋兩類，紙張的分類則有紙皮箱、再造紙和一般的文件用紙等幾類。以上幾個例子，可以見到日資公司對環保的關注，以及他們為環保而進行不同活動、研究的用心。



(圖 5) 詳細分類的垃圾箱

總結

這一個日本企業研修計劃，對於我們將會畢業的學生而言確實是一個非常珍貴的經驗。雖然這個計劃未能為我們提供一個長時間在日資公司實習的經驗，然而透過對日資公司的參觀，以及日資公司所提供的課堂，我們確實能總結出一些日資公司的特色，使我們能夠感受到在日本企業內工作的氣氛，從而增加對日資公司的認識。我相信這些從研修中獲得的知識，會為我們將來尋求一份日資公司的工作帶來一定的幫助。

黃雅琳 Wong Nga Lam

二年級的時候，我曾在大阪留學一年，留學期間除學習日語外，也體驗了不少日本的風土人情；不過，對於日本的企業文化卻完全沒有認識。三年級的時候，我在修讀了「高級商業日語」，從課堂和書本中學到了有關日本的企業文化、營運、日本經濟概況等知識，但卻缺乏親身接觸的機會。二零零八年五月二十五日至六月一日，我參加了由中文大學日本研究學系舉辦的長野企業研修活動，到了位於長野上田市的日精樹脂工業作一星期的短期研修。雖然研修的時間只有短短幾天，但卻令我有機會了解日本大型企業基本的運作模式。

研修的第一天，日精工業人事部的沓掛部長為我們簡單介紹了日精工業的歷史和業務範圍，然後他帶我們到日精的歷史館和資料館參觀。在參觀的同時，我們聽到了日精的創辦人青木 固先生的故事。青木先生在五十多年前因對膠類製品的好奇心而加入了製膠業，憑著個人才能和卓見研製了第一部手動的製膠機器。到現在，機器已變成全電腦操作，但我們看到那部手動的機器和最新的機器的運作原理其實沒有什麼大分別，實在令人驚訝。為我們講解的太田課長以青木先生作例子，鼓勵我們多留意身邊事物，不可埋沒好奇心。在資料館中，我們看到各式各樣的塑膠製品，種類之多實在令我大開眼界。現在很多膠製品的成份中加入了金屬或紙張，令塑膠可以有更大的應用範圍。令我印象最深刻的，是加入紙張和塑膠混合而成的食具和器皿。這一類的製品雖然成本較貴，但因為易於溶解，對環保很有幫助，所以日精工業就致力研究這一類製品。成本雖貴，但零售價卻要定得比普通純塑膠製品便宜才可吸引消費者使用。雖然不知道其他日本企業是否如日精工業一樣對環境保護熱心，但在日本逗留的期間無論是汽車的廣告還是超市的海報，一直聽到看到 eco 這個字，eco 在日本就像成為了一個潮流。縱然不能肯定實質的成效會有多大，但我覺得這是一個很好的意識，在日常生活的確很難做到事事都以環保為先，但如果每個人也持有這個意識盡量去做其實已經可以幫忙保護大自然了。

下午的時候，我們去到廠房參觀，看到最新型的塑膠機器。在參觀期間，我看到了牆上貼了不少海報提醒員工注意安全衛生，其中有我曾在課堂上學過的 5S〔整理、整潔、整頓、清掃、躡〕。之前在課堂上學過 5S 是為了提高工作效率，經過這次見學後，我了解到 5S 也可以令員工工作安全和順利，達成公司和員工雙贏的局面。另外，我們又去到另一廠房學習機器在輸出海外前所需的基本手續。日精的員工會為機器作只少兩天的檢查，檢查的步驟、結果和擔當的人都會清楚列明在紙上，誰在負責什麼工作，一看就一清二楚。我覺得他們的工作很有條理，而且十分公開，這樣的制度對提高工作效率和員工的責任心也很有幫助。見學的時候還經過日精工業的運動場，根據沓掛部長的解釋，日精工業其實像高中學校一樣有課外活動給員工參與，其中有野球、足球、排球、茶道等，令我感到日精工業除了工作，還很注意員工的日常健康。

第二天日精工業為我們準備了三個課堂——就業規則、安全衛生和內部統制。日精工業把他們的就業規則和給與規則派給了我們，並解答了我們的疑問。日精工業是典型的日本大型企業，奉行終身採用和年功序列的制度，我們討論了當中的好處和壞處，使我對日本的就業情況有更深入的認識。我們更討論到日本的年金問題，日少子化和人口老化的問題日益嚴重，年金制度在可能在數十年後支持不到日本的老年人的生活，而變成重大的社會問題。比起日本的年金制度，我覺得香港的強積金雖有其他的問題，如可以簡單地提早領走強積金等，但卻不會受少子化和人口老化影響，相對比較穩定。另外，這次是我第一次聽到「內部統制」這個名稱，對內容感到十分新鮮。「內部統制」其實是由美國而來，要求企業營運時公平、公正和公開，防止不正事情發生。日精工業根據日本的法律，於約兩年前引入內部統制，相關的工作人員雖少，但所涉及的範圍卻遍佈整個企業，而且由於制度尚未成熟，不時需要作出更改。雖然內部統制很難進行，而且為工作增加不少手續，但我覺得內部統制可以令公司透明度增加，給

予投資者及員工信心。

第三天的早上，日精工業找來其中一名來自中國的員工于岩小姐為我們講解日本的職場文化。她以過來人的身份，為我們說明在日本工作要注意的事、分析在日本工作的利弊。我們也問到她關於日本兩性平等的問題，由於我在畢業後也打算在日資公司工作，可能會有機會到日本出差或工作，她的寶貴經驗很值得我參考。之後，人事部的部長沓掛先生給我們介紹了日本的 business manner。日本是很注重禮儀的國家，在工作上的禮儀也有很多，從說話到衣裝、打招呼，也不能隨便。香港雖然也有一定的 business manner，但就相對地較「隨便」，但我覺得不論是日常生活還是工作，禮儀也是十分重要，因為有禮貌的人可以給人留下好印象，令大家心情愉快；而進入日資公司工作，或接待日本客人的時候，禮儀更是不可缺少。我希望在將來的工作可以活用這次學到的 business manner，令工作順利。

進入第四天，我們六個研修生一起合作翻譯一份製膠機器的規格表。由於規格表內有不少專業名詞，所以我們覺得很困難，花了半天去翻譯。在翻譯過後，我們得知我們的翻譯版本將會被採用，實在很驚喜。雖然在三年級的時候有上過「高級日中翻譯」的課堂，但翻譯的多是文藝作品，這次是第一次翻譯商業用的文件，我覺得要準確無誤地翻譯這類文件需要經驗的累積。這次的翻譯工作是個很好的體驗，讓我有機會接觸商業上的翻譯。下午的時候，沓掛部長帶我們到本館的各層參觀，了解了人事部、營業部、總務部、出版部等主要的工作範圍。大型企業的運作比我想像中還要複雜，加上日精工業是較傳統的日本企業，在工作上奉行「稟議制度」，所以工作的進行需要多人認可。這樣的制度雖然令工作進展較慢，但卻可避免出錯。

這四天在日精工業看到很多以前沒有看過的事物，也聽到了日本人對自己的工作、社會問題等的看法，是十分珍貴的經驗。日精工業的各位也對我們很親切，經常詳細解答我們的問題，而且還跟我們討論日本的現況，比較日港兩地的制度。隨著這些討論，我不只對日本的就業情況和社會有更深入的认识，更給我機會反思香港的社會問題和政策制度的利弊。經過這幾天，我覺得我雖然在香港土生土長，但對香港的認識十分少，有時候被日本人問到香港的政治、經濟時，也答不出什麼來，實在感到很慚愧。身為主修日本研究的香港學生，我深切地感覺到除了日本的知識外，對香港和中國的了解也不可缺少，這樣才可以做到港日交流，工作時成為中日、港日的橋樑。

除了在日精工業學習，我們也去到上田市不少地方見學，包括上田 multimedia 情報 center、上田 soft park、信州 ham 等，其中最深刻的是鐵之館的見學。鐵之館是日本刀的博物館，在那裡我們看到各種不同的日本刀，也學到了一把日本刀是怎樣從鐵沙做出來，而當中要經過很多不能想像的繁複步驟。一把好的日本刀價值不菲，博物館的人員簡單地教我們怎樣評價一把日本刀，也告訴我們怎樣去存放日本刀。日本刀是日本獨創的武器，它除了是武器，還是藝術品。它代表了一些日本傳統的思想，所以日本人在製作日本刀時會帶著尊敬的心、一絲不苟。另外，這次有幸可以得到長野上田市扶輪社的邀請，出席一個月一次的交流會，去了河堤的料亭吃晚飯〔tsukeba 料理〕。Tsukeba 料理是長野獨有的料理，非常講究新鮮。我們吃到剛從河川捉上來的魚，還吃到各式各樣新鮮的菜式。席間扶輪社的人都非常親切，不繼和我們交談，而且他們都有很豐富的社會經驗，跟他們的交流令我眼界大開。

這次長野企業研修雖然只有短短一星期，但我相信在這段時間看到的學到的是畢生受用。在投身社會工作前，得到這個機會，可以親身體驗日本的職場文化，我相信對我日後工作也很有幫助。這次的研修中，無論是日精的員工、扶輪社的各位、見學的地方的工作人員等對我們都很有善親切，有問必答，並不吝惜跟我們分享他們的意見，使我獲益良多。這次旅程成了我人生重要的回憶！


~~~~~活動照片~~~~~

