
サタケタイランド (タイ) 研修報告書

KAIZEN SATAKE THAILAND (KSTH)プロジェクトフローの現地化

工学研究科 化学工学専攻 姫村 和典

1. はじめに

近年、グローバル化や日本企業の海外進出はもはや当たり前前に実感できるものとなった。交通や情報技術の発達により世界が以前に比べて身近に感じられる時代となり、企業はさらなる市場、安価な人材、最適地生産を求め諸外国へとその製造拠点を移している。

そのような時代に育った私は、いつからか将来技術者として海外で働きたいと思うようになっていた。ECBO プログラムでは、“海外で働く”ということについてよりリアルに体験することが出来ると知り、本プログラムへの参加を希望した。

今回私が派遣させていただいた SATAKE Thailand Co., Ltd.(STH)は、精米プラントにおける世界シェア 95%を誇る株式会社サタケのアジアにおける主要な製造拠点である。私は STH で過ごす1月間で、技術移転について、また実際に働いておられる日本人技術者について理解することを目的とした。

2. 研修先の概要

会社名: サタケタイランド(STH: SATAKE (THAILAND) CO. LTD)

設立: 1986年8月

事業内容: 穀物加工機械の製造販売

所在地: パトゥンタニ工業団地(バンコクから車で30分程)

従業員数: 350人(当時日本人駐在員5名)

敷地面積: 27,700 m²



1: STH 外観

3. 研修スケジュール

8月 派遣前事前研修(佐竹鉄工株式会社)

8月21日 タイ到着

8月22日 研修開始

9月8日 中間報告会

9月14日 最終報告会

9月17日 帰国

4. 研修テーマの決定

“KAIZEN SATAKE THAILAND (KSTH)プロジェクトフローの改善”

STHでの研修は、テーマを自らで見つけるものである。そのため、研修生の私と川頭はまず最初に STH の抱える問題点をピックアップした。各工程の責任者の方に話を聞き、事務系の方に資料をいただき、工場内を歩き回らる中で感じた点を書きだした。その結果、製造スケジュールに大幅な遅れが継続的に発生していることが分かった。

この問題の原因は大きく2つあり、1つは工程間の移動でムダ時間が発生しているという点、もう1つは工程内で機械の不具合や仕事スピードの差が存在するという点である。そこで私たちはこの問題点に対する改善案の提案を自らのテーマとし、私は2つ目の問題点に着手した。

私は STH の作業員たちが自発的に改善案を出し、作業の効率化を図る KAIZEN SATAKE THAILAND (以後、KSTH) というプロジェクトが4月より開始されていたが、参加率が5%前後であることに注目した。このプロジェクトが活性化すれば、作業員の意識が変わり、効率化に「つながると考え、参加率5%を90%にするフローの提案を目標とした。

5. 研修内容

5.1 問題点の把握

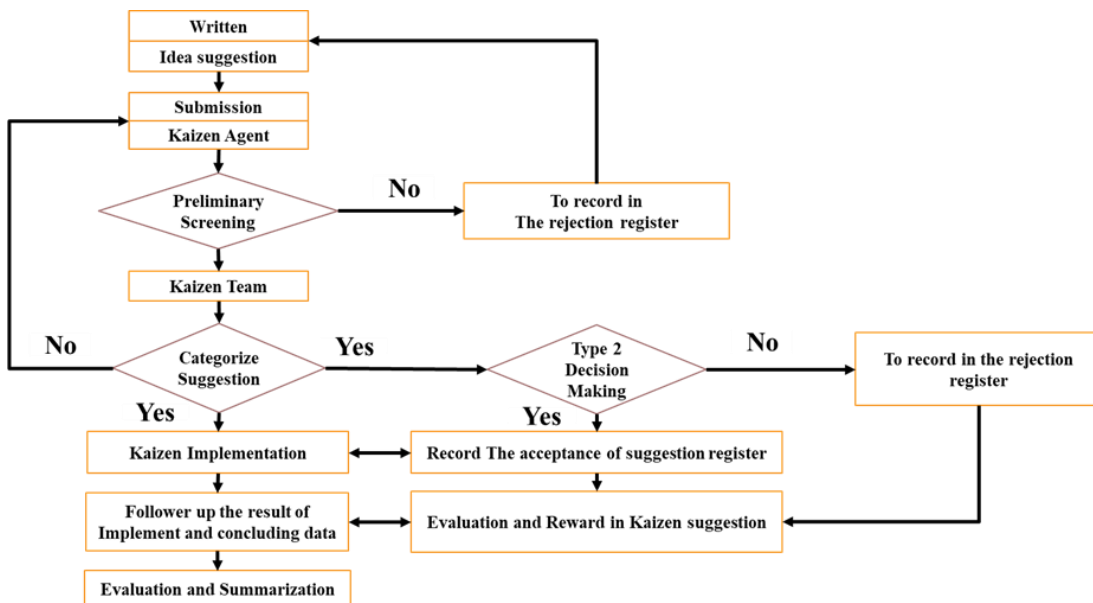
STHでは2017年より、ボトムアップ型の改善活動であるKSTHが実施されている。しかし、9月時点での社員の参加率は5%程であり、十分に機能しているといえない。その原因として、次の事が考えられる。

- ・改善活動という活動が社員の中に浸透していない。
- ・パソコンから改善案を提案するため、現場社員が利用しづらい。

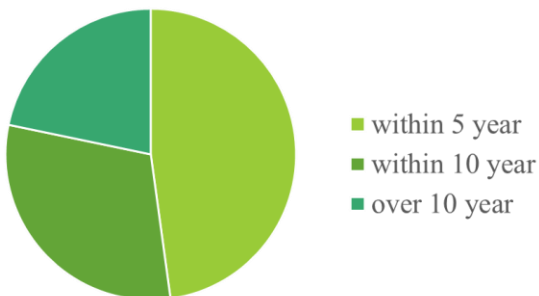
5.2 問題点分析

根本的な問題として、タイの人と日本人との“働くこと”に対する考えの違いが存在することが考えられた。

図3に、私が調べたSTHで働く方（工場内で作業する方）の勤務年数の割合を示す。5年以内の方が半分以上を占めていることが分かる。また、この割合は部門によって大きく異なることも分かった。1度入社すると長い間働くことの多い日本と違い、タイでは仕事を変えやすい環境にあり、部門によっては人の入れ替わりの激しいところが存在する。これらの背景から、改善活動への興味が薄いことが考えられた。



2: KSTH 改善フロー

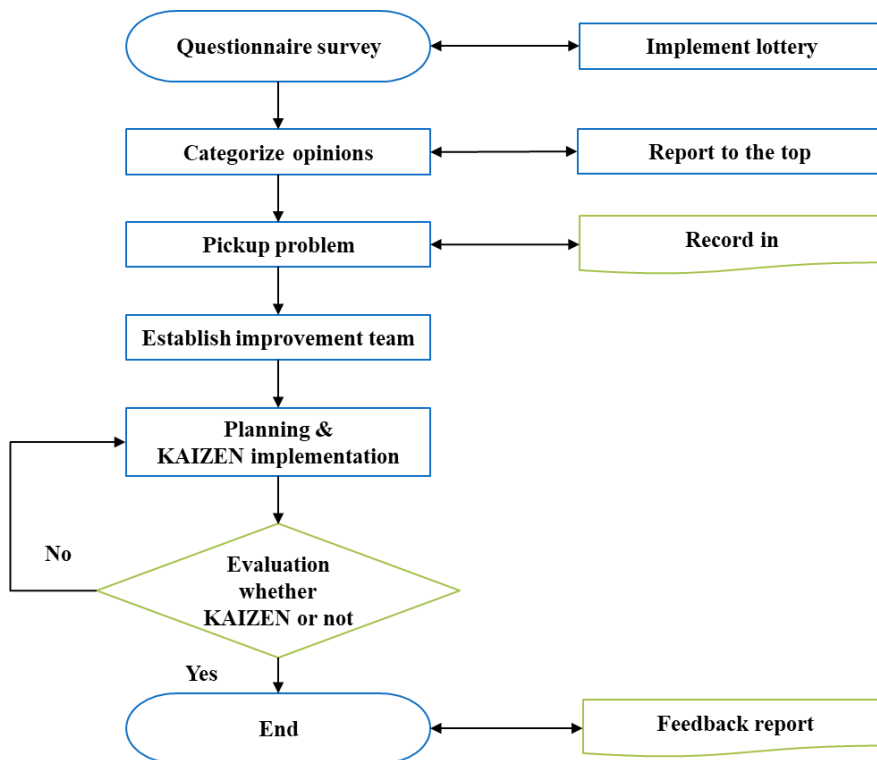


3: 作業員の勤務年数

5. 3 改善案検討

今回の提案では、改善活動について社員の方に知ってもらい、参加してもらうことを目的として KSTH フローの現地化を行った。図 4 に現地化した KSTH フローを示す。このフローには 3 つの特徴がある。

1. 紙媒体を使用して、改善案ではなく意見を集める。参加率を上げるため、紙媒体をくじに見立てて既存のラッキーゲームといわれる抽選企画と合わせて行う。
*ラッキーゲーム：STH で月に一度行われる抽選企画。なかなか盛り上がっている。
2. 改善チームが集めた意見からテーマを決定、関連社員からそのテーマに対する改善チームを組織し、サポートする。
3. 成功や失敗に関わらず社員へフィードバックする。



4 : M-KSTH フロー



5 : ラッキーゲーム

5. 4 検証

実際に紙媒体で集めた意見から、工場の効率化に役立つ意見が得られるかの検証を行った。

実施人数：50人（現場の方）

集まった意見

- ・レーザー加工を行う機械の周りにスクラップを置くスペースが少ない。
- ・溶接部門で使用する道具が壊れている。
- ・塗装部門で在庫切れが頻繁に起きる。
- ・仕様書の変更が知らされず、作業しなおすことがある。...etc.

十分に有用な意見を集めることが出来ることが分かった。また、会社や部門に対しての意見も得られ、これらに対して検討することで辞める人の少ない（技術力を高めやすい）会社に出ることが示唆された。

本来であれば、集めた意見から実際に改善を行うところまで挑戦したかったが、時間がなくここまでとなった。

6. まとめ

STHで行われていた改善活動（KSTH）を、現地の人に参加しやすいように修正した案を提案した。

研修を終えての率直な感想は、“もう1回挑戦したい”というものだった。次があればもっと上手くテーマに対して段取りが出来ただろうし、早いうちから積極的にコミュニケーションがとれたと思う。また、英語でのプレゼンももっと分かりやすく出来ただろうし、休日もまだまだ楽しめたのではないと思う。別に後悔しているわけではなくて、それくらい自分にとって新鮮で楽しい1か月を過ごすことが出来たということだ。強いて後悔を挙げるとすれば、自分はフットサルが不得意であったことだろう。

私はECBOプログラムに参加して、将来また海外で働きたいと強く思うようになった。その時が来た時に今度こそ上手くやり切れるように、この経験を大事にして学び続けて行きたいと思う。

7. 謝辞

タイでの1ヶ月間の研修は私にたくさんのことを教え、成長させてくれました。また、これからの自分に必要な能力について確認することが出来ました。これは私達の派遣を快く受け入れて下さった田中章一社長をはじめとするSTHの皆様のお陰です。心より感謝申し上げます。

研修にあたっては、宮澤様、キティポン様、ワオ様、アーティット様、アナン様をはじめとする多くの方々に多くのアドバイスを頂きました。皆様の助けがあったからこそ今回の研修をやり遂げることが出来ました。

特にチョウ君とフンさんには、年が同じということもあり研修面だけでなく、プライベート面でもよい交流が出来ました。2人のこれからのキャリアが良いものとなることを祈っています。

また、本研修を行うに当たり、企画、運営並びに研修の支援をして下さった高品先生、高屋さんをはじめとするECBO実行委員の先生方、工学研究科事務スタッフの皆様にも誌面をお借りして厚くお礼申し上げます。

それから、タイでの生活を共に楽しんだ川頭君、ECBOプログラム参加者の皆、よき友ができました。ありがとう。

最後になりましたが、学生の中に海外で働くということを体験することができる貴重な機会であり、私にたくさんの刺激と成長の機会をくれたECBOプログラムが来年度以降も益々発展していくことを願ひまして、謝辞とさせていただきます。
