

Vol. 48

2023.12.1 発行



配管材事業本部 国内事業部 製造2課 銅管第1班
はらしょうご
原 笙悟

2021年に株式会社中央物産へ入社し、現在、配管材事業本部 国内事業部 製造2課 銅管第1班に所属している原笙悟さん。入社3年目でありますが、銅管第1班のコイル製品のラインスキルをほぼ全て習得。日々成長を続けている原さんに、入社のきっかけ、印象に残っている仕事、今後の展望など、今の飾らない気持ちを語っていただきました。

入社の経緯を教えてください。

工業高校出身で、卒業後は就職を考えていました。入社を希望したのは、当時の担任教師から勧められたことがきっかけです。高校の通学路に中央物産の社屋があり、どこか親近感がありました。また、地元では有名な会社だったので安心感もあったと記憶しています。

それに加えて、会社見学の際に社員の方々がとてもフレンドリーで、こちらの緊張を和らげてくださり、とても雰囲気の良い会社だという印象を受けま

した。このような職場であれば安心して働けるだろうと思い、入社を決めたのです。

入社以降、成長に繋がったと思う仕事はありましたか。

入社2年目のとき、その年の新入社員に現場作業を体験してもらうという教育の担当をさせていただきました。誰かに自分の作業を教えるという経験が初めてで、普段とは違った視点で自分の作業を見つめ直すことができたと思います。どのような点に気をつけて作業するのか、どうしてこの作業が必要なのか、どのようにすれば効率良く作業が進められるのか。普段何気なく取り組んでいる作業も、人に教えることによって色々な発見があったのです。

それまでは作業内容をインプットするだけでしたが、これからは誰かに教えるなど、アウトプットもしていく必要があるのだと気づかされました。



いつでも確認作業は怠りません

失敗体験、悔しかったことありましたか。

過去に2回、生産不良を見逃してしまい、そのまま製品化してしまったことがあります。品質保証では問題ないと判断されましたが、一步間違えば何百万円もの損害を生み出していたかもしれないので、とても怖くなりました。

すぐに、きちんと原因究明を実施。どちらのミスも部品の付け間違いが原因だったので、その後は確認作業を徹底し、部品がバラバラにならないよう整理整頓する習慣が身につきました。自分だけではなく、班長も対策を考えてくださり、ラインごとに部品を決めて箱に整理することに。部署全体で対策に取り組んでいるため、それ以降大きなミスは発生していません。

また、失敗したときは友人と会い、仕事の話をして気持ちの整理をします。人に話すことで、なぜ自分は失敗したか、客観的に見つめ直せるのです。友人と仕事の失敗談を話し合うと、悩んでいるのは自分だけではないと、大きな励みにもなりますね。

プライベートはどのように過ごしていますか。

友人と遊ぶことが多くありますね。ボーリングやカラオケ、ドライブなどをして過ごしています。中でもドライブが好きで、普段はミッション車に乗っ

ています。最初は全く運転できなかったのですが、親の知り合いからみっちり指導を受けて練習した結果、運転できるようになりました。楽しめるようになると、道路の状況を見てギアチェンジするのがとても面白く、目的地を決めずにドライブしています。



愛車とのツーショット

今後の目標やビジョンを教えてください。

直近の目標は、フォークリフトの免許を取得することです。免許があればできる仕事も増えるので、早く取得して即戦力になりたいと思っています。班長にもその相談をしているので、機会があれば近いうちに講習に参加したいと思います。

そして、ゆくゆくは色々なラインを処理できるようになることが理想。一番大切なのは、異常事態に対応できるスキルと知識を得ることです。異常事態に対処できて初めて、他の作業員から頼られる存在になります。今は自分の担当外のラインでも、異常があればその対処法などを先輩に聞き、見て学ぶよう心がけています。

失敗経験を活かし、自身の成長の糧にしている原さん。今後も向上心を絶やすことなく、他の作業員からも頼られる存在へと成長していくでしょう。



今後の原さんに期待ですね！

スキルマイスター制度を大解剖！

当社の「スキルマイスター制度」の運用が2023年10月からスタートしました。
複数の部署でスキルを身につけることでスキルポイントが増えて、給与に反映される制度です。
皆さんのキャリアアップのため、ぜひスキルを磨いてください！

なぜ導入したの？

A 目まぐるしく変わる時代の変化に対応

「スキルマイスター制度」は中央物産が進めている、「働き方改革」の第一弾として製造部門に従事されている皆さんを対象とした制度です。
中央物産からお客様へ提供する製品の品質向上や納期の短縮、コスト削減に必要なスキルを各部署が抽出・可視化し、そのスキルを身につけた従業員の皆さんを評価し、さらなる向上への意欲が湧いてく

ることを期待しております。
2020年度に株式会社マイナビが行った「転職動向調査」によれば、仕事のやりがいに通じるものの第1位は「スキルアップ・自己成長の実感」、2位は「昇給・昇進」です。自己成長の結果が報酬増に繋がることで「仕事のやりがい」を生み出しています。スキルを増やして報酬増に挑んでください。

どのような制度なの？

A スキルマイスター制度の目的

スキル獲得で給与とモチベーションもアップ
会社がスキル習得を支援し、かつ獲得したスキルを給与で還元することにより、皆さんの成長と会社への貢献動機を高めることが目的です。従業員と会社の双方が成長し、ともに成功へ向かって歩んでいくことを目指します。

スキルマイスター制度の概要・基準

対象となるのは2部署の全103スキル
1スキル習得あたり300円が標準報酬ですが、難易度が高いスキルは報酬水準も上がります。対象部署は、配管材事業本部、ケミカルプロダクツ事業本部。対象スキルは配管材事業本部が49スキル、ケミカルプロダクツ事業本部が54スキルで、スキル評価基準及び判断者は既存の運用に準じます。評価サイクルは半期とし、給与への反映は翌半期後に行われます。

皆さんの今後のスキルアップに大きく関わる制度です。
きちんと理解して、ご自身に活かしてください！



その他のルール

獲得したスキルは個人にのみ適応

スキルは個人ごとに設定され、チーム全体には適応されません。また一度獲得したスキルは管理職に昇格するまで維持されますが、自分の給与のみに反映され、他のチームメンバーにスキルを分け与えることはできません。また、他の部署へ異動を検討する際は、上長・人事総務部長としっかり相談し、スキルアップに繋げていきましょう。

仕事と会社とメンタルと

第46号に続き考えてほしいこの話題。

今回は職場におけるストレスの主な要因や、それに対する対処法についてお聞きしました。

快適な職場環境を目指し、みんなでこの問題を考えていきましょう！

毎度おなじみ
曾我さんに
インタビュー！



配管材事業本部 国内事業部
製造2課 課長

そが たつや
曾我 達也さん

Q. ストレスの主な要因って？

職場におけるストレスの主な要因は人間関係と環境の変化

ストレスの感じ方は自律神経や脳内ホルモン、遺伝でも違います。ストレスの要因で一番多いのは人間関係といわれています。また、職場においては環境の変化も大きな要因です。

1. 人間関係の事例（気にかけて方が良いパターン）

例えば、平均年齢が40代の部署に20歳の新入社員が1人で配属されたら、人間関係を築くのは大変です。雑談もしにくいと思いますし、困ったときに相談することも難しくなってしまいます。気軽に相談できる人がいないと、どうしてもストレスを溜め込んでしまうことになります。

2. 環境の変化の事例（気にかけて方が良いパターン）

多能工化という時代の流れもあり、新しい部署へ応援に入ることによってスキルを覚えていただくという機会が、これから増えていくと思います。前の職場では問題なくできていた人でも、新しい職場で1から仕事を覚えていくのは簡単ではありません。最初は失敗が多くなり、それを繰り返すことがストレスの原因になり得ると考えています。

Q. 気づかぬうちにストレスが溜まっているかも…… どう気づけばいい？

自分にこの症状が思い当たったら要注意！

眠れない 食欲がない なにをしても楽しめない

こんな症状はありませんか？ストレスが溜まっていることに気づいたときは、それを認めて自分と向き合うことが重要。まずはその要因を明らかにするため、自分にマイナスの感情が生まれたときの状況をノートにメモしていくことが有効です。そして、大事なことはメンタルヘルスの不調を放置しないこと。不安なことがあるときは、積極的に病院を受診しましょう。精神科に抵抗がある場合は、かかりつけ医や産業医に相談しても構いません。（社内にはメンタルヘルス推進担当者も在籍しています）

周りから見て
該当する場合は

積極的傾聴法が有効

遅刻や早退が多くなる
人付き合いを避けるようになる
自分の能力の低下を訴えてくる

部下や同僚にこんな人はいませんか？人付き合いを避けて孤独になっている場合は、周りが話を聞いてあげることが重要。否定せずに聞いてあげ、意図的に理解しようとする「積極的傾聴法」が有効です。

定期面談の重要性

人間関係の悩みは早めにケア！

上司としては、部下の不調に気づいたらすぐに対処してあげたいもの。しかし、「心配だから」といきなり面談をセッティングすると、本人が察して身構えてしまうかもしれません。だからこそ、私は定期的に面談をすることがとても重要だと考えています。定期的に話をする機会を設けることで、人間関係の悩みに早めに気づき、配置換えなどの対処をすることができるからです。ストレスを溜めないためには早めのケアが大切。日頃から互いの内面に目を向け、心の健康を保ちましょう。

いますぐあなたも
取り入れてみましょう！
次回もお楽しみに！



海外拠点 社員の 1日



遠く離れた海外拠点で働く社員の1日に密着！
今回は辛い食べ物や寺院でおなじみの
タイに出向して6年になる、片田さんに登場してもらいます。
現地の文化が香ってきそうな、リアルな日常のお話です。



タイ 出向
かただ しんすけ
片田 伸介さん

滞在歴
6年

業務内容
製造部門(主にPE、AD、PR)と
間接部門(PM、QC)の担当
現状調査→問題点の抽出→改善案の検討および実施

近況

言語の違いに苦戦しつつ
製造部門と間接部門を担当

現地スタッフとは携帯電話の翻訳機能を使いながらコミュニケーションをとっています。ジェスチャーや絵、図を交えて会話することも。現地の言葉は単語を少々くらいで、なかなか覚えることができません。情けないかぎりです。気候は雨季と乾季に分かれますが基本的に年中暑く、作業環境が十分ではないなか、現場は頑張ってくれています。

象グッズ、バイク、屋台飯……ラーメンも？

タイでは庶民から王様まで「象」を特別な存在として親しみ、敬意をはらっています。お土産売り場には必ず象グッズがあり、非常にかわいらしいもの。また、バイクと屋台の多さ、朝から営業している屋台が非常に多いのが日本との違いです。一般的な食事は、カオパット(チャーハン)、カオパカパオ(豚の挽肉炒めご飯)、カオマンガイ(蒸し鶏とご飯)の3つ。これらと朝の屋台で提供されるおかゆが好きで、ほぼ毎日食べています。ラーメンもあり、日本では朝からラーメンなんて考えられないと思いますが、これがなかなかいけるのです。

ある1日の過ごし方 タイならではの生活

- 4:00~5:00 起床
目が覚めてしまいます。
歳か、寝るのが早いせいでしょうか？
- 6:30~7:00 朝食
屋台のおかゆかラーメン。
部屋で食べる場合は、菓子パンを買っています。
- 8:00~17:00 仕事
7:00頃には出社しています。
- 18:00~19:00 夕食、帰宅
残業の具合によって変わりますが、行きつけの店かコンビニで済ませることがほとんど。コンビニも外食も日本とは異なるので、買うものが同じになり飽きます。
- 21:00~22:00 就寝
帰宅してから翌日の起床まで、エアコンはつけっぱなしです。なしでは生活できないので、停電になると最悪です。以前一度、冷却が悪くなり寝苦しい日が続いたのでチェックしてもらったら、「とくに問題なし」と。それでも暑いので再度チェックしてもらったら、配管が詰まっていたことが発覚。「しっかり見てくれ！」と思いました(笑)

リフレッシュ方法

3年ぶりの社員旅行でリフレッシュ！

タイといえば、やはり寺院めぐりではないでしょうか。いたるところにあり規模も大きく、参拝客も多数います！飲み物はもっぱらビールです。しかし現地の人達はビールよりウイスキーで、たまに買ってあげてもすぐに飲み干してしまいます……。困ったものです。

今年開催された社員旅行は、約3年ぶりということもあり、本当に楽しかったです！バスの中ではスピーカーから音楽が爆音で鳴り響き、ビールやウイスキーを飲み、踊るなど、日本ではなかなか見られない光景でした(笑)

日本のご家族へメッセージ

気遣いに感謝！海を越えた
コミュニケーションはLINEやテレビ電話で
私が日本に居ないことで苦労している面もあるかと思いますが、一時帰国の際はいろいろと気を遣ってくれて感謝しかありません。やはり家族と過ごす時間は一番楽しく、2人の娘も非常にかわいい。自分の若い頃は携帯電話すらありませんでしたが、今はLINEやテレビ電話でやりとりができるので、良い時代になりました！

日本の社員へメッセージ

切磋琢磨して
レベルアップしましょう
タイ工場は日本と同じ事業のものがあります。設備仕様や生産品種などの違いがあるため、参考にしてもらったりアドバイスできたりすることは限られるかもしれませんが、これからも互いにレベルアップしていけたらと思います。これから日本は寒くなりますが、気候の変化には十分注意してください。



仲間と楽しく
過ごしています！