

仕事の『やりがい』について

2026年 あけましておめでとうございます。

サイアム柿原(SKC)で、 製造部 表面処理課 マネージャーを担当している 佐々木 です。

近年、自動車からめっき部品が減り、生産も減少傾向にあります。

新年早々に景気の悪い話で申し訳ありません。しかし、良い話が多くないからといって、従業員の皆さんの活気が落ち込むと会社にも影響が出てしまいます。

そこで今回は、海外の地で孤軍奮闘している私の話をさせていただき、皆さん活力の種にしていただければと思いましたので『 仕事のやりがい 』と題してお話しさせていただきます。

◆ 12年の苦労

昨年、タイ拠点 SKC は、創業 12年を迎えることができましたが、本社のように熟練した会社ではなく新しい会社ですので、経験値も少なく、様々な問題に直面してきました。

★ 経験値の少ない新会社にとって一番苦労したことは『 人材育成 』でした。

日本人とタイ人との文化習慣の違いや考え方の違いはしかたないことです。

しかし、『 タイ製での日本品質 Made in Thailand with Japanease Quality 』を実現するには、タイ従業員の方たちには理解してもらわなければいけません。

当初の主な問題点（特に現場サイド）

- 『 生産工場で働く従業員だが、品質を意識できない 』
- 『 組織に組しているが、上司の言うことを聞こうとしない 』
- 『 集団の中にいるが、周りを気にせず自分が良ければいいという利己的な考え方 』

色々な方法、色々な角度から部下に注意と指摘を繰返してきましたが良くならず ……

私は『 めっき技術者 』で、めっきの良品製作と品質改善はプロですが、人員管理は初心者です。

★ しかし、海外では自分で何とかするしかありません。少なからず海外経験の有る私は『 私がやらねば誰がやる 』の精神で、諦めず、熟考し、一つの答えにたどり着きました。

◆ 労働と労働の対価である給与について

上記、主問題点の根本に有るものは …『 なぜ働くかなければならないのか？ 』
この『 働く 』意味の理解が少ないため問題が生じているのでは？ と考えました。

誰もが生活のために働き給与を得ていることは理解しているようですが、
上記問題は、『 給与のためにしかなく会社に来て、目の前の仕事をやっているだけ 』
このように、就業時間内その労働の質には意識が向いていません。

★ 労働と労働の対価である給与について正しく理解することで、質の高い従業員育成を目標にする。

◆ 給与を理解するための 5ヶ条

会社では、ただいれば給与が得られる訳ではなく、**会社の要求事項を満たす労働**に対する対価への給与であることを理解してもらうために、タイ従業員の方が特に意識できていない重要な内容に焦点を当て、簡単に大きく5つに分類しました。

1) 会社の規則を守る（現場サイド）

① 就業時間について

休憩時にチャイムが聞こえてから職場に戻る人がいますが、そのチャイムは『 休憩終了のチャイム 』ではなく、『 就業開始のチャイム 』です。就業開始時に職場にいないということは対価である給与にも影響が出るということになります。

② 休暇や残業について

私たちの工場は生産工場であり、その生産に必要な人員で生産しています。一人の欠員には一人の補充が必要になります。上司がその日の生産計画を作成し、個人の業務配分を作成しています。休暇や残業の有無に関しては、上司や他の従業員の方のことと考え事前の連絡相談の対応が望ましいです。

③ 共用の場、共用の物について

会社は集団活動の場です。食堂やトイレ等、皆が共有する場所では次に使用する人が気持ちよく使用できるように考え適切に使用しましょう。また、作業でも共用の物が多くあります。こちらも同様に次に使用する人のことを考え適切に使用し元の場所に戻しましょう。会社にとって無駄な出費にならないように大切に使用しましょう。

2) 業務の規則を守る（現場サイド）

① 良品生産に必要な規則であること

作業標準書等の標準書は良品を生産するために作成されたものため、その方法通りで不良が発生した場合は会社の責任ですが、作業者の方が業務規則を守らずに不良が発生し損失金額が発生した場合、個人で責任を取らなければいけないため、対価である給与にも影響が出ることになります。

② お客様との誓約書のようなもの

客先との監査に立ち会った人はわかると思いますが、業務規則とは客先に『 この方法で生産された製品は保証できます 』と取り交わした誓約書のようなものであり、作業者の方が勝手にやり方を変えて生産した製品は保証ができない、客先に販売することができない製品を生産していること意味しています。そのため、会社に損益を与える結果になり、対価である給与にも影響が出ることになります。

3) 上司のことを聞く

① 上司は部下の業務配分を指示する

従業員の方は皆、上司がいて上司の業務指示によって働いています。

② 上司は部下の業務実績を評価する

上司は業務配分だけをしているわけではありません。業務配分、業務指示後にはその業務が良いか悪いかを評価するところまでが上司の仕事になります。上司のことを聞かない人の評価が良くなることはありません。結果、対価である給与にも影響が出ることになります。

4) 良品質の業務を会社に提供する

これまでのことで、給与は労働に対する対価を理解しているのであれば、会社が要求する労働は良質な労働であり、会社にとって有益な労働であることになります。生産業務以外にも業務の中には『 安全具の装着 』や『 5S 』等の業務全般を指します。

5) 良品を会社に提供する（現場サイド）

2) と 4) と内容は被るところもありますが、私達の会社は生産工場です。

私の今までの経験により、不良品が発生することがわかっていても早く終わらせたいことを優先する人がいたため、追加した項目です。

皆さんいかがでしょうか？

当たり前のことを記させているだけと言わればその通りです。

ですが、実際このような当たり前のことを教育された人は日本人でもいないと思います。

★ この 5ヶ条 をグループ教育ではなく、個人個人に説々と言って聞かせました。

この時に、タイ人の直上司を同席させることで、『 部下に誰が上司かを明確にさせる 』、『 上司には誰が自分の部下で言うことを聞かせるために真摯に向き合わなければいけない 』を理解させることで上司には自信がつき、部下には責任を持たせることができました。

◆ 成果

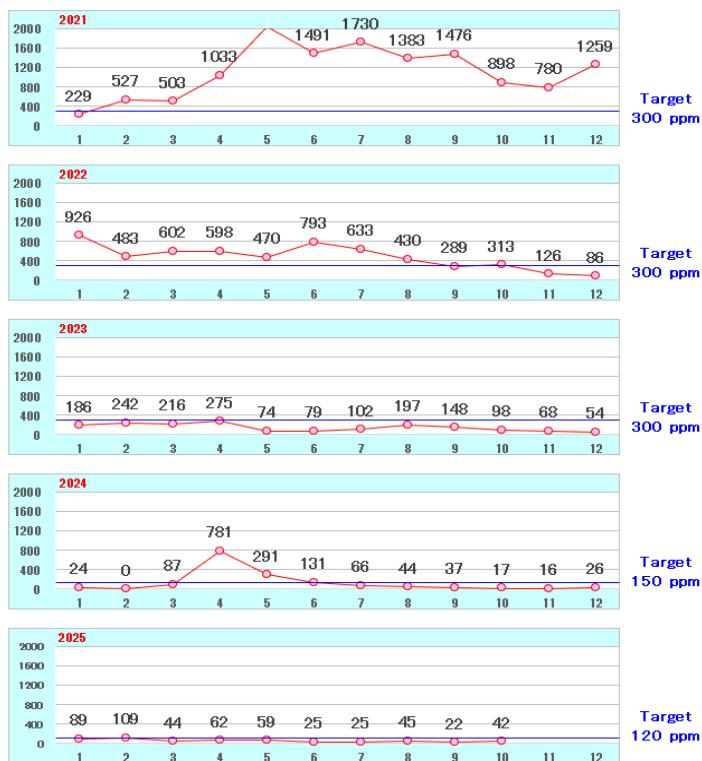
『 働く 』を理解してもらうための『 給与 5ヶ条 』を浸透させ、組織の環境作りをすることで、一番の変化は『 言うことを聞きたくない、自分勝手で利己的な考え方の人 』は自ら会社を去っていきました。

当初の主な問題点（特に現場サイド）

- 『 生産工場で働く従業員だが、品質を意識できない 』
- 『 組織に組しているが、上司の言うことを聞こうとしない 』
- 『 集団の中にいるが、周りを気にせず自分が良ければいいという利己的な考え方 』

★ 当初の3大問題点に当たる従業員は居心地が悪くなつたため去っていき、課の雰囲気を乱していたものがいなくなつたため、もともと頑張っていた従業員の活気が良くなることで優良従業員が増えています。

こちらも一つの成功例を載せます。



こちらはめっき品製造検査の流出実績記録です。
(2025年度、昼夜勤 A班 15名 B班 15名)

ppm とは『 百万分の一 』の意味です。
目標 300ppm とは、百万個見て、流出が 300個

生産数量が同じだとした場合
年間 400万個の製品を 30名で検査した結果

2021年度
平均 1,112ppm (4,448個流出) (148個／一人)

2025年度
平均 52ppm (173個流出) (6個／一人)

めっき製造検査は 2021年度から 2025年度まで良くなつていいっているのがわかります。
良くなつたのは、めっき検査作業員一人一人が『 働く 』意味を理解し会社のため。そして自分の給与のために頑張った結果です。

SKC 製造部 表面処理課 では、この教育を実施し、上記以外にも良くなつた点がたくさん有ります。

◆ 最後に

会社には規則や管理システムなど様々な決め事がありますが、守らなければ意味がありません。
『 働く 』ことを理解するために『 給与 5ヶ条 』を意識すれば、皆さん一人一人の受け持っている業務も
『 なぜこの業務をしなければいけないのか？ 』という考え方になってくると思います。

そして、その目的目標を見出すことができるようになると、仕事が『 給与のためにしかたなくやる 』ではなく、仕事が少し楽しく感じるかもしれません。それが今回の『 やりがい 』に繋がります。

私の目標は、SKC の従業員の人材育成です。当初うまく進まなかった人材育成も目的と目標を設定することで良い結果が出せています。タイ従業員の部下の成長が私の『 やりがい 』となって、更なる飛躍への活力となっています。

従業員皆さんが『 やりがい 』を持って会社のために頑張ることができれば会社は必ず良くなります。
自動車めっき部品業界は 2026年度も厳しいとは思いますが、そこで落ち込むのではなく、会社が少しでも良くなるように、今回の私の話しが皆さんのお活力の種になってくれていると嬉しいです。

ここまで長文を最後まで読んでいただきありがとうございます。

今年も SKC 従業員一同 よろしくお願ひいたします。



Siam Kakihara Co.,Ltd.