# IYOBANK GLOBAL REPORT

2019

Vol.8

Challenge & Smile

伊予銀行

高知支店のお取引先企業グループ

# HYMOLD(THAILAND)COMPANY LIMITED様のご紹介

## 東洋電化工業株式会社の大場マネージャー様に、伊予銀行国際部付東洋ビジネスサービス派遣の河原田がお話をお伺いしました

### 会社について教えてください。

当社は東洋電化工業㈱の現地子会社で、1989年にタイのパトゥムタニ県に設立されました。

現地工場では鋳鉄の性質向上に使用される黒鉛球状化剤を製造しております。同製品の日本国内シェアは50％を超え、タイ、インドネシアでもそれぞれ約30％のシェアを占めるなど、各国で高く評価いただいております。

当社が位置するアユタヤ以南では2011年に大洪水が発生し、多くの企業が深刻な被害を受けました。当社も例外なく甚大な洪水被害を受け、業務の停止や従業員の解雇、業態変換といった苦労を経て現在に至っております。

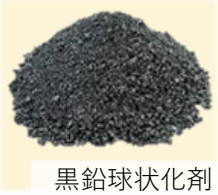
### タイではどんな事業をされていますか？

タイへの進出当初は、主に家電や自動車メーカー向けのプラスチック製品の射出成形事業(※)を生業としていました。しかしながら、2011年に発生した大洪水によって機械の水没、お客様の撤退など当時の事業の継続が困難な状況となりました。

その後、2014年より親会社である東洋電化工業㈱と同じく、黒鉛球状化剤の製造へ事業転換を行い、現在も同様の事業を行っております。

（※プラスチックを熱し、型に押し込むことで成形を行う方法）

### 黒鉛球状化剤とは何ですか？


黒鉛球状化剤

黒鉛球状化剤と聞いてもあまり馴染みのない方が多いかと思いますが、当社製品は主に鋳鉄製品製造の際に使用されております。

鋳鉄製品は、自動車部品や工作機械といった工業製品をはじめ、陸橋部品、マンホールの蓋といった私たちの身の回りの至るところに存在しています。その製品の「硬度の調整」、「伸び向上」などの機械的性質をより向上させるために欠かせない添加剤が黒鉛球状化剤です。

大場マネージャー

## どのように製造されていますか？

黒鉛球状化剤は、原材料であるシリコン、カルシウム、マグネシウム、レアアース等の原材料を分析、溶解、粉砕、分級※、再分析することで製品が完成します。各原材料の含有量は仕入先によって異なるため、その調合比率を誤れば大きな事故に繋がりかねません。調合前には当社の検査機械にてX線分析を行い、最適な調合比率となるよう細心の注意を払っております。

また、万が一の検査機械の不具合に備え、当社、本社工場、中国工場の3拠点で同じ原料で同様の分析を行っております。それにより、検査結果に誤差がないかの確認を行うことで品質管理体制を徹底しております。

（※粉体を粒子や密度などによって区別する操作のこと）

HYMOLD社

## 2011年の洪水時はどのような状況でしたか？

2メートル超の浸水に見舞われ、工場全てが水没してしまいました。大雨が収まった後に小型のボートで現場確認に行きましたが、変わり果てた工場の悲惨な光景に唖然としたことを今でも鮮明に覚えています。

洪水以後はお取引先もアユタヤから移転し、当時400人いた当社従業員のほとんどを解雇せざるを得ない状況となりました。不幸中の幸いで建物自体の被害は少なく、再建方法を模索するなかで、親会社の本業である黒鉛球状化剤製造への事業転換を行いました。

今となっては、タイ国内の同業他社の多くが撤退した状況下で、お客様からの要望も強かったことが、現在の事業へシフトする大きなきっかけになったと考えております。

洪水時のアユタヤ

## その後、災害への対策はされていますか？

大洪水以後は工業団地の外郭に、災害時の浸水水位の2倍超の高さのある5メートルの防波堤が建築されました。また、自社内での災害リスクマネジメントとして、機械設備を2メートル超の高い位置に設置し、万が一水害が起こった際でも設備が守られるように備えております。

浸水当時の水位がわかる壁

## 現地での人材育成で苦労したことは何ですか？

設立当初は言語・習慣・風習の違いから、日本企業の基本的な仕事の考え方を現地の従業員に理解してもらうことに苦労しました。近年はそういった理解も浸透しつつあるのですが、次の目標として「日本人従業員が不在でも運営できる組織体制づくり」を掲げており、もう一段階上の水準への人材育成に頭を悩ませております。特に難しいと感じていることが指導の裏にある「愛」が現地従業員になかなか伝わらないということです。期待しているからこそ指導を行い、責任ある仕事を任せるのですが、その思いがなかなか伝わらず「なぜ現状以上を目指す必要があるのか」と社員から不満が出ることがあります。異文化を背景とする従業員へ、視覚化できない感情や思いを伝えるということは殊更に難しいと強く実感しております。

現在は、従業員に当社グループのことをより理解してもらうために、年に1度社員を選抜し、日本本社での研修を実施しております。日本へ渡航できることは社員にとってのインセンティブとなり、会社としての期待を伝え、高いモチベーションを持ってもらうきっかけになっています。

## タイ人と日本人の違いは どういったところですか？

親日で仏教国、王族制といった日本と多くの共通点があるタイですが、生活環境や価値観のベースは大きく異なります。例えば四季がある日本の農業では限られた時間で効率化を図る一方で、年中暑いタイでは三毛作、四毛作が当たり前です。食に困ればバナナなどの果物を食べれば生きていくことができ、先のことを計画的に考える必要がない環境で生活をしている背景があります。

日本人は細かさや計画性に長けているという特徴がありますが、一方で、タイ人には行動力や柔軟性があり、見方を変えれば、日本人は保守的で意思決定速度が遅いと感じることもあると言われています。どちらかが優れているわけではありませんし、お互いが全てを理解することは不可能ですので、それぞれの違いを認め、尊重することがお互いを理解し合う第一歩ではないかと考えております。

タイのビジネス街

## 現地での課題と、今後のビジョンを教えてください。

人材育成と販路拡大が当社の課題です。現在、当社の日本人駐在は私のみですが、事業を拡大する上で、将来的には現地の人員のみで運営したいと考えております。また、現地の従業員へ仕事を任せることで、タイ国内のみならず、インドネシアやインドといった今後の需要拡大が見込まれる新たな市場への販路拡大を考えております。

当社が大洪水以前の事業で活用していた広大な土地が、現在は有休土地となっているため、生産増強の余地も十分有しております。タイ人が現地企業の経営を行い、我々日本人がタイを拠点として新たな事業展開を模索できるような企業現地化を目指していきたいです。

| | | 日本 | タイ | 出所 |
|---|---|---|---|---|
| 総人口 | | 1億2,649万人 | 6,779万人 | IMF(2018) |
| 人口密度 | | 347.07人/㎢ | 135.90人/㎢ | 世銀(2018) |
| 国土面積 | | 377,970㎢ | 513,120㎢ | FAO(2016) |
| 平均年齢 | | 46.35歳 | 37.86歳 | 国連(2015) |
| 65歳以上人口比率 | | 27.47% | 11.83% | 世銀(2018) |
| 生産年齢労働力人口（15-64歳） | | 5,906万人 | 3,715万人 | ILO(2017) |
| 産業別就業人口率 | 第一次産業 | 3.50% | 32.80% | ILO(2017) |
| | 第二次産業 | 25.60% | 22.60% | |
| | 第三次産業 | 70.90% | 44.70% | |
| 女性管理職比率 | | 13.01% | 32.72% | ILO(2016) |
| 失業率 | | 2.80% | 1.10% | ILO(2017) |
| 一人当たり名目GDP | | US$39,306 | US$7,187 | IMF(2018) |
| 実質GDP成長率 | | 0.81% | 4.13% | IMF(2018) |
| 自動車普及率 | | 611.54台/千人 | 227.94台/千人 | OICA(2015) |
| 携帯電話普及率 | | 139.20% | 180.18% | ITU(2018) |
| インターネット普及率 | | 90.87% | 52.89% | ITU(2017) |

※本データは、タイの概要理解の一助とするため、当行が公的資料に基づいてまとめたものであり、東洋電化工業株式会社および、同社タイ現地法人との関連は一切ございません。

素材に命を吹き込む
東洋電化工業株式会社
TOYO DENKA KOGYO CO.,LTD.

タイ現地法人:

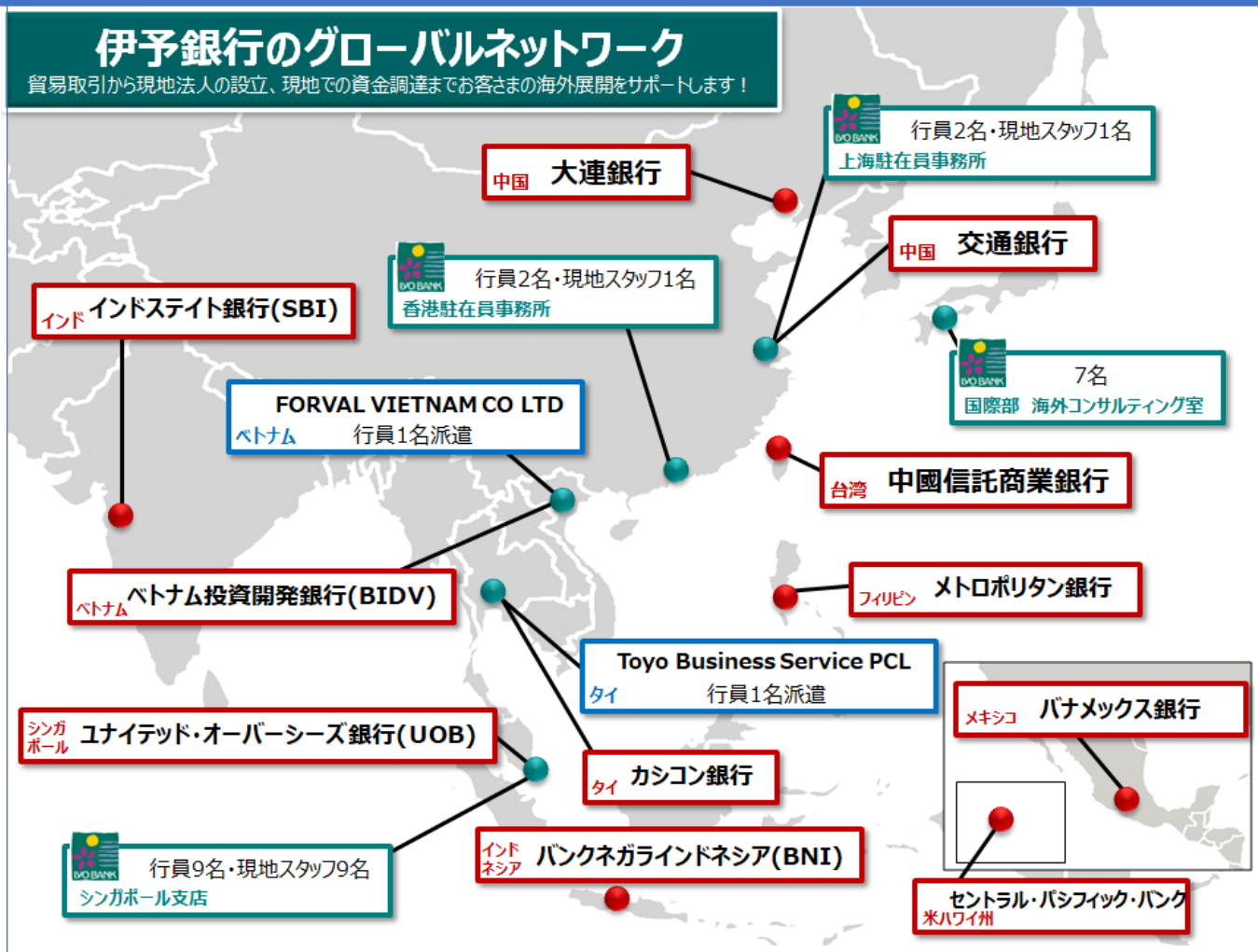
**HYMOLD (THAILAND) COMPANY LIMITED**

Navanakorn IE. Zone3 109 Moo18
KlongNueng, KlongLuang,
Pathumthani 12120 Thailand.

日本本社:
**東洋電化工業株式会社**
住所:高知県高知市萩町２－２－２５
TEL:088-834-4800

## ～取材を終えて～

設立当初の苦労、アユタヤ大洪水を経ての事業転換、現在の人材育成での課題といったHYMOLD様のこれまでの歴史についてお伺いすることで、タイにおける日系企業の歩みを垣間見ることができました。

今回の取材を通じて特に印象に残ったのは、従業員への愛情についてのお話です。多くの日系企業がタイ人従業員のジョブホッピングに頭を悩まされていますが、「信頼関係」や「働くことに幸せを感じる会社であるか」に重きを置くタイ人にとって、従業員に対する愛情表現は日本人以上に重要なのだと思います。その上でタイ人の価値観を尊重し、理解する姿勢が、当社の目指される経営の現地化にむけたマネージャーの育成に重要であり、タイで仕事をする上で持ち合わせるべき考え方なのだと実感しました。

**東洋ビジネスサービス派遣(伊予銀行国際部付) 河原田竜貴**