従業員インタビュー

Shin-Etsu Challengers 01

さらなるキャリアアップに向けお客さまとWin-Win の解決策を生み出すような貢献に挑戦したい

シムコア社
Smelter Superintendent（製造課長）
A.H.

2006年、シムコア オペレーションズ社入社。
2014年、40歳の時に製錬所の製造課長代理に就任し、金属ケイ素を製造する炉のオペレーションを担当。2023年2月に製造課長就任。

製錬所の製造課長として安定操業などに貢献

私は冶金学の学位を取得し、新卒で西オーストラリア州にあるシムコア社に入社しました。シムコア社は、半導体シリコン、シリコーン樹脂、合成石英の主原料である金属ケイ素を製造しています。入社してからは主に製造プロセスのデータ分析を担当した後、製錬所の製造課長代理になり、課長と協力して３つの炉の運営を任せてもらいました。さらにキャリアを積んで、現在は製錬所の製造課長となり、安全操業はもちろん、生産目標、卓越した製品品質、工場の稼働率を最大化するためのメンテナンスなどを管理しています。

協調と共感を大切にして問題解決に臨む

入社した当初、配属された部署では私が唯一の女性でした。しかし、現在はシリコングレードに適した原材料の効率的な生産計画の責任者など、さまざまな要職で女性が活躍しており、オペレーターにも多くの女性が従事しています。私はマネジメントの立場になっても自然でオープンなコミュニケーションを心掛けており、私が女性だからなのかはわかりませんが、彼女たちからよく相談を受けています。また、機械系の学位を有していたり、オペレーター経験の豊富な男性従業員が多く、どちらかというと、彼らは専門知識や過去の経験を生かして問題解決に当たろうとする傾向があるように思います。一方で、バックグラウンドの異なる私は彼らを尊重し、協調的で共感的なスタイルによって、彼らと建設的な議論をすることで問題解決に臨んでいます。もしかしたら、そこが私らしい仕事の進め方なのかもしれませんが、良い結果を得ています。

お客さまと互いに問題や懸念を解決する良好な関係を築く

私は今後もこの会社で自分を成長させ、キャリアアップを続けていきたいと思っています。特に、お客さまが私たちの製品をどのように使っているのかを深く知ることで、もっと会社に貢献できることがあるのではと考えています。そのことを会社に伝えたところ、営業部長と一緒にエンドユーザーであるお客さまを訪問する機会を得ました。それから何度かお客さまとのミーティングに同席したことで、炉の微調整をしなければならない時、あるいはプロセス上の課題に直面した時、お客さまの製品を念頭において検討すべき重要なことは何かを非常によく理解しました。また、お客さまにも、ご要望への対応の困難さやコスト負担の大きさなどについて十分理解していただき、双方の問題や懸念を互いに解決する良好な関係を築くことができました。これをきっかけに、他のエンドユーザーとのミーティングにも参加するようになり、引き続きお客さまとWin-Winの解決策を生み出すような貢献に挑戦したいと思っています。

従業員インタビュー

Shin-Etsu Challengers 02

輸出管理にとどまらず 最適な生産計画の 策定に向けても貢献したい

シンエツ シリコーンズ タイランド
K.T.

外資系IT企業の日本拠点で2017年から4年間働いた後、2021年にタイに帰国し、シンエツ シリコーンズ タイランド社入社。前職で培った経験を活かしてシリコーンの輸出管理を担当。

日本企業には人材を育てる文化がある

シンエツシリコーンズタイランド社(以下、SEST)への転職動機は、日本企業では教育や研修がしっかりと行われているイメージを持っていたことです。以前は日本で働いていました。外資系企業でしたが、接する日本人にはじっくりと社員を育てる文化を感じていました。タイに戻っても、日本企業である信越化学のグループ会社であれば、これまで培った知見を土台に、さらにスキルを積み重ねて成長できると感じました。

ただし、私がSESTへ転職したのは2021年後半でコロナ禍の最中でした。職場の環境に慣れるどころか、みんな揃って出勤するのも困難で、あまり周りとコミュニケーションする機会がありませんでした。しかし、ウェブミーティングや電話で、丁寧に仕事内容の説明や質問に対応していただき、少しずつ自分の仕事をこなせるようになりました。

顧客満足度を高めるノウハウを習得

今は、世界の輸送ルートや海上運賃を詳細に理解し、サプライチェーンが混乱している状況でも適切に対応できます。さらに、通関ルールや自由貿易協定(FTA)の仕組みにも精通し、お客さまのメリットを考えて提案できるようになりました。例えば、アジアからヨーロッパまたはアメリカ向けの運送にはスエズ運河を通常利用しますが、現在は政情リスクにより通行できない状況です※。そのため、リードタイムが10日程度長くなっても、喜望峰ルートを選択せざるを得ません。こうした情報を事前にできるだけ早くお客さまと共有し、未出荷の商品を前倒しするなどしてお客さまへの影響を最小限にしています。

※　2024年2月現在

マーケットと顧客を深く知ることで営業もサポート

とはいえ、SESTはさまざまな国の多彩な業種のお客さまに出荷しており、日常業務の中で出荷先のお客さまや用途までは十分把握しきれていません。しかし、出荷先のマーケットの需要動向やお客さまの業務内容をもっとよく知ることで、需要の変化に備えることができます。そうすれば、タイ工場の生産計画の精度を一段と向上させ、販売するべきものを前もって製造し、最適な出荷バランスを組むことができます。

そこで、いまチャレンジしていることとしては、単に出荷を管理するだけでなく、出荷量を適切に増やせるよう営業活動もサポートできればと思っています。そのため、マーケットと顧客の業務を理解するとともに、信越化学グループが顧客に対してどのような製品が提供できるかについても勉強しながら、製品に対する知識を習得することに励んでいます。

従業員インタビュー

Shin-Etsu Challengers 03

女性が活躍しやすい職場環境で自分の能力を磨き、プロジェクトを立ち上げたい

新規製品部
K.M.

2019年、信越化学入社。経理部門を経て同年12月から現職。
電池の負極材の営業担当として、国内および中国、台湾の顧客をフォローし、競合状況や市場調査も担当。

素材で人々の生活を支える仕事に興味

当社を志望した理由は、日本の技術が詰め込まれた素材で人々の生活を支える仕事をしたいと思ったからです。大学在学中に、1年間フランスに留学した経験から、ドレッシングの蓋一つとってもその素材に日本の細やかな気配りが施されていることに気付きました。そして、こうした素材が縁の下の力持ちとして、人々の生活をより豊かにしていることに感動を覚え、就職活動では、素材・化学メーカーに絞って会社研究を行いました。その過程で当社が、モノづくりを陰で支える日本の素材メーカーであり、そのほとんどが生活に必要不可欠な最終製品に使用されていることを知りました。また、多数のトップシェア製品を持ち、国内外で高い評価を得ており、大変興味を持ちました。実際、私が担当している製品は、人目にはつきにくい存在ですが、スマートフォンやEVなど、人々の生活や地球環境をより良くする最終製品の材料として使用されています。

中国のスピード感と女性の活躍に驚き

私の職場は、非常に働きやすい環境です。負極材の営業チームは人数が少ないため、上司との距離が近く、コミュニケーションが活発です。対応に困ることがあればすぐに相談でき、手を挙げればさまざまなことに挑戦できる環境でもあります。一方で、学びも多い職場だと思います。大手バッテリーメーカーが集まる中国で初めてお客さま訪問をした際、そのスピード感に驚かされました。同時に、語学力と対話力をさらに磨かなければ商機を逃してしまうという危機感も持ちました。中国では良いと思ったものやトレンドとなっているものは、すぐに取り入れてエンドユーザーの期待に応えようとします。何事にもスピード感を持って判断し、対応する点は非常に勉強になりました。

さらに、中国の電池メーカーや自動車部品メーカーの営業・研究現場では、管理者としてチームをまとめ、活躍している女性がとても多いことにも刺激を受けました。当社も近年は、男女問わず育休を取得することが当たり前になっており、また、多くの方が産休取得後に時短勤務を利用して復職しています。新規製品部は特に、在宅勤務やフレックスも利用しやすく、女性が活躍しやすい職場だと思います。

対話力を高めつつ、ゼロからプロジェクトを立ち上げたい

私は、もっと対話力を向上させ、商社に依存することなく直接お客さまとの接触を増やすことで、真のニーズを理解し、身近で信頼されるパートナーとなることを目指しています。また、担当範囲にとらわれずに新規顧客やプロジェクトを開拓し、量産への道を切り拓くことも重要な目標です。素材メーカーの営業担当者として、新しいプロジェクトをゼロから立ち上げ、それが人々の生活や環境に実際に貢献しているのを見ることが、私の大きな目標です。

従業員インタビュー

Shin-Etsu Challengers 04

SESEが起点となって
多様性をグループ全体の力に変えたい

シンエツ シリコーンズ ヨーロッパ社
C.S.

シリコーンメーカーの営業責任者としてのキャリアを築き、2015年にシンエツ シリコーンズ ヨーロッパ社入社。工業用シリコーンオイルの営業チームを率いる。

多様性はチームを強くする

2022年からヨーロッパ、中東、アフリカ地域向けの工業用シリコーンオイルの営業チームを率いています。私たちは現在、シリコーンオイルの拡販だけでなく、コンタクトレンズ、船舶用防汚コート剤、タイヤの耐久性を向上させる変性シラン、接着剤から簡単に剥がせるシリコーンライナー、耐熱コート剤など、特殊な市場の開拓にも力を入れています。

当社の特徴の一つは多様性です。日本人だけでなく、ドイツ、スペイン、イタリア、ハンガリー、マレーシアなどさまざまな国籍の同僚がいます。ヨーロッパは多様な文化を背景に持つ地域であり、仲間とのコミュニケーションでも予想外の反応に出会うことがあります。しかし、これは新たな視点をもたらし、変化の激しい時代において強みとなる要素だと考えています。

営業チームは男性が18人、女性が6人で構成されています。特にカスタマーサービスや購買の分野では女性が活躍していますが、男性であるか女性であるかにとらわれず、多様性を受け入れ、チームの力に変えていくことがリーダーとしての役割だと考えています。また、私自身に関しても磨いてきたスキルが尊重され、信頼して仕事を任せていただいていると感じています。

文化の違いを尊重したコミュニケーション

日本とヨーロッパの多様性を比較すると大きく異なる面がありますが、日本からの駐在員や日本拠点との協力関係は良好です。日本の文化には、相手を慮って物事をストレートに言わず、相手に察してもらうことを期待するコミュニケーションがあり、最初は戸惑いました。しかし、8年以上もの日本の人々とのやり取りを通して、そうした文化の良さも理解しています。ただ、困難な状況に直面した際など、起きていることを正確に伝えることが何より重要な場面では、日本人であろうとストレートに伝え、情報を素早く共有するように心がけています。そういったコミュニケーション文化の違いは、お互いに理解しているのでうまく協力できているのだと思います。

ダイバーシティのメリットを広げる旗振り役に

信越化学本社のシリコーン部門は主に日本人で構成されていますが、国籍の異なる同僚の多様な視点や経験を活かすことで、よりグローバルなアプローチが可能になります。さらに、こうしたダイバーシティを価値に変えていくには、海外子会社同士の連携も重要だと思っています。なぜかと言うと、世界各地で事業を展開するお客さまの情報を共有し、より細やかなフォローができることがメリットに感じるからです。また、海外の展示会に参加する機会が増えることはもちろん、違った価値観や視点を持ちながらも同じような課題に直面している海外子会社のセールス・マネージャーと、課題解決や互いの成功事例について議論することは非常に有意義なことだからです。そこで機会があれば、私は信越化学グループ全体でこうしたダイバーシティのメリットを広げていく旗振り役になりたいと思います。

従業員インタビュー

Shin-Etsu Challengers 05

小さなことからDXの環境づくりを提供し、会社全体の変革につなげたい

信越スカイワードシステムズ
K.M.

2013年、信越スカイワードシステムズ出向。
信越化学内でAI人材育成のための研修の運営、研究所における実験ノートの電子化などに携わる。

自分から積極的に貢献できることを提案する職場

私は、RPA（Robotic Process Automation）を用いて定型業務を自動化するなど最新のITを業務に適用する一方で、AI人材を育成する研修も運営しています。もともとは大学の研究室で化学を専攻していたのですが、情報処理の資格や情報系の知識を有していたことから、採用面接時に紹介を受けたシステム部門への配属を希望しました。もっとも実際に経験しているシステム構築の案件では、開発からリリース、運用に至るシステム構築の一連の工程に携わることが多く、学生時代に習得した知識を活かすというより、経験を積んでいく中で自然と高まっていく幅広い専門性の方が重要だと感じています。同時に、そうして得た専門性を活かし、自分から積極的に貢献できることを提案することが求められます。

200業務以上の自動化を実現し、社員の業務効率化に貢献

RPAは、社員の皆さんがより付加価値の高い業務に時間を割けるよう、定型的な作業を自動化するツールです。ある程度の知識がないと思ったような自動化ができず、あるいは非効率なRPAとなるおそれがあるため、専門的な知見が必要とされています。RPAはどのような作業でも自動化できる万能なツ　ルというわけではありませんので、試行錯誤しながらの社内展開ではありましたが、本社だけではなく工場側のシステム部門にも協力していただいたことで今では合計で200業務以上の自動化を実現し、社員の業務効率化を実現できています。

課題解決に向け実践力のあるAI人材を育成

信越スカイワードシステムズでは現在、信越化学でDXを推進する基盤整備に取り組んでいますが、DXはツールやシステムだけの話ではなく、AIやデータを適切に活用できる人材の育成が重要になります。そこで当社では2021年からAI人材を育成する研修を開始し、新入社員、中堅社員、マネジメント層といった階層別に実施しています。特に中堅社員向けは、製造部で実際に直面している課題をPython（AIのプログラミング言語）で解決する研修を行い、実践的なスキルを習得していただきながら、各部門が抱えている問題解消にもつなげています。

DXで変革を生み出すきっかけや環境を提供

私は、社員の皆さんがデータやシステムを使って、小さなことでもよいので何か変革を生み出せるようなきっかけや環境作りを提供していきたいです。現代社会においてAIやシステムがどんどんと進歩していく中で、意欲的にそれらの技術を学び、高度なスキルを身に付けている社員がたくさんいます。そういった方々の努力やスキルが存分に発揮されるように後押ししていきたいです。これまでそういった技術に深く触れる機会がなかった人であってもこちらから学ぶきっかけを提供することで、データを扱うことに対する意識が少しでも変われば会社全体の変革へとつながる土台になると考えています。

従業員インタビュー

Shin-Etsu Challengers 06

失敗を恐れず、困難に挑戦していく研究開発の環境で、新たな領域にもチャレンジしたい

群馬事業所　シリコーン電材研 第1部 オイル
E.A.

2005年、信越化学入社。化粧品に配合される変性シリコーンの研究開発を担当。

開発は個人の裁量に任せられている部分が大きい

変性シリコーンの開発を行う部署に所属しています。入社以来、化粧品に配合される変性シリコーンの開発を担当してきました。化粧品に配合される変性シリコーンには、乳化剤や被膜形成剤といった種類がありますが、現在はゲル剤の開発が主な業務になります。ゲル剤は、化粧品の粘度を高め安定性を向上させたり、ソフトフォーカス効果と言ってしわや毛穴をぼかしたり、あるいは、ベタツキのない感触改良に使用される成分です。しかしながら、そういった特性に影響を及ぼすファクターが多いため、いろいろな角度から条件を変えて試行錯誤を繰り返し、開発しています。ですから、依頼を受けて試作品を作る際、納期は決まっていますが、新たな機器の購入を含めどのように取り組むかは、開発担当者の裁量に任せられている部分が大きいように思います。実際、当社の方針としてシリコーンの研究開発にはかなり重点を置いていただいており、非常にやりがいを感じています。

三位一体のモノづくりで納期遅延を回避

当社は、営業、開発、製造の三位一体のモノづくりを特徴としています。ある時、欧州現地法人の複数の取引先に聞き取りを行っている営業の方から、ゲル剤の試作品を作ってほしいという依頼が舞い込みました。そこで、試作したサンプルの評価結果を基に改良品を提案した結果、大手の取引先からまとまった量の発注をいただくことができました。そこまではよかったのですが、この開発品に使用する原料には海外メーカー品を含んでおり、時期が新型コロナウイルスの流行と重なったため、原料がなかなか届かない、いつ届くか分からない、という状況に陥ってしまいました。納期の大幅遅延も覚悟したところでしたが、製造部の方がスケジュールをうまく調整し、原料が到着したらすぐに製造できるようにしてくださったことで、大きな遅延もなく供給することができました。これは、営業、製造部と密に連絡をとりあった成果だと思います。この開発品は、当社が拡販を目指す原料として、国内最大規模の化粧品産業技術展示会（CITE JAPAN2023）でも紹介されました。現地法人が起案したオリジナル製品としては初めてのことです。

CITE JAPAN2023の信越化学ブース
（2023年5月）

「思うようにやってよい」上司の言葉を励みに困難に挑戦

信越化学の研究開発部門には、失敗を恐れるよりも、まずは困難な問題にどう対処するかを考える研究員が多いと思います。

私がゲル剤の担当になったのは、前任の担当者が急遽海外に赴任することになったからですが、立ち上げた製品の製造が難航している中、志半ばで渡航されてしまったため、最初の仕事は製造トラブルの対応でした。ゲル剤は、それまで担当していた製品と特性が違っており、また、製造装置も全く別の設備を使用していました。さてどこから手を付けようかと考えていた時、当時の上司から、「失敗した時は俺が謝るから、思うようにやっていい」と声をかけていただきました。その言葉のお陰か、冷静に各工程を分析し、無事原因を見付けることができました。現在は問題なく製造できるようになり、製造部の方からも、製造しやすい製品の1つと、お言葉をいただいています。

さらに知識を習得し、環境に貢献できる製品の開発を目指したい

今の私は、ゲル剤という分野で知識や経験を積み重ねていることが強みですが、一方で狭い範囲に限定される知識は弱みでもあると思っています。現状、業務以外の実験や検討に着手することは難しいですが、化粧品以外の変性シリコーンについても、技術的な理解を深めるよう心がけています。また、業務に生かせるよう、環境や化学品に関する情報、法規制や品質管理の知識、開発した原料が使用される化粧品に関する知識の習得にも努めています。昨今は、地球温暖化や海洋汚染、大気汚染などの環境問題に配慮した製品やその製造方法の開発が求められています。これまでの知見を活かし、そのような製品の開発に携われればと思っています。

シリコーン電材研が拠点をもつ群馬事業所

従業員インタビュー

Shin-Etsu Challengers 07

育休中に子どもと触れ合って得た発見を地域との触れ合いに活かしたい

武生工場　総務グループ
Y.M.

2009年、信越化学入社。武生工場（福井県）でレア・アースマグネットの製造に従事。
2020年、次女の誕生に伴い育児休業を約6ヵ月間取得。2022年12月から同工場総務グループで地域渉外などを担当し、業務の幅を広げる。

育児のたいへんさを痛感しつつも楽しい日々

次女が生まれた時、コロナ禍で妻の実家からのサポートを受けるのは難しいと判断し、6ヵ月の育休を取得しました。育休期間中は5歳の長女と遊んで過ごす時間もけっこう持てましたし、天気がいい日は家族で散歩に出かけたりもしました。時には、幼い長女が私と妻に気遣って洗い物をしてくれ、後始末のほうが大変でしたが、その気持ちにとても感動し、一方で、次女が言外に匂わせる思いを感じ取り、今こんなことを求めているのかなと察しながら、日々微笑んでいました。

夜、寝かし付ける係は私でしたが、次女は抱っこしながらでないとなかなか眠らない上、布団に下ろそうとした途端にパッと目を開ける、いわゆる背中スイッチが入りやすいようで、終わりのないマラソンをしている気持ちでした。もっとも、抱っこの仕方、流す音楽、背中トントンの力加減やスピードなど色々と試し、育児のたいへんさを痛感しつつも、天井をきょろきょろし、一点見つめする寝落ち前の兆候を「星を探しだした」と言って楽しんでいました。

男性が育休を取得することに不安はなかった

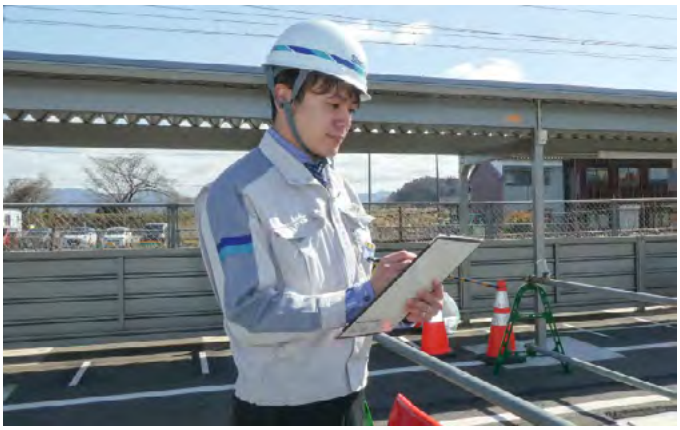
周りに男性の育休取得者はいませんでしたが、当社において育休制度は十分に周知されており、私にとっては育休を取得することに大きな不安はありませんでした。

報道では、男性の育休取得が進まない理由として、収入面、忙しさや周囲への影響、キャリア形成への悪影響などが指摘されていますが、幸いなことに私は、周囲の皆さんの協力に加え、制度にも守られているので、収入面以外は安心して育休を取得することができました。収入面については、育児休業給付金の給付率※を考慮して、6カ月にとどめた経緯があります。これから育休を取られる男性のことを考えると、できることなら1年くらいは収入を気にせず、取得できるようになればと思います。

※　育児休業給付金の給付率
育休期間中に国から給付される給付金（育児休業給付金）は原則、育休開始時の賃金相当額を基準として、育休取得180日目までは基準額の67%、181日目以降は50%が支払われる（2024年4月時点）。

育児経験を地域渉外等で活かしたい

総務グループに異動して1年が経過しましたが、まだまだ知らないことばかりです。恥ずかしながら言葉だけしか知らなかった「ESG」の取り組みにも遭遇し、そのうちの「S」の範疇に働き方改革として仕事と育児の両立が含まれていることを知りました。当社において「ESG」の取り組みは年々重要になっており、総務グループに異動してその深い意味をしっかり学んでいます。一方で育休期間中、子どもと触れ合った経験を、地域渉外等でお子さまと接する機会に活かせればと思っています。



従業員インタビュー

Shin-Etsu Challengers 08

技術伝承の方法論を開発し 次世代のオペレーション人財を育成したい

シンテック社フリーポート工場
第2プラント監督者
D.M.

1981年、シンテック社入社。
フリーポート工場のエンジニアとして、オペレーション改善プログラム(OIP)を主導し、技術者向けの研修プログラムを確立。

最前線でオペレーション改善等に尽力

私は1981年に、テキサス州にあるシンテック社のフリーポート工場の第2プラントにおいて、プロセス技術者として採用されました。そして、シンテック社が米国最大の塩ビメーカーとなった1990年代に入ると、生産プロセスがアナログからデジタル制御に急速に移行し始め、私はその変化の中で現場を指導する立場となりました。その後、第2プラントのアシスタント・スーパーバイザーに昇格し、機器の入れ替えや新しいプロセスの導入、作業手順書の作成・更新など、オペレーションを陣頭指揮する役割を担いました。2017年には、第1プラントと第3プラントのアシスタント・スーパーバイザーとともに、フリーポート工場のオペレーション改善プログラム(OIP)プロジェクトを任されました。現在は第2プラントの管理責任者として、安全かつ効率的で信頼性の高いオペレーションを目指し、コンプライアンスの徹底はもとより、技術的な専門知識の提供、人材育成、環境対応に励んでいます。

実践力を高める技術伝承法を確立

すでにシンテック社に在籍して40年を超えましたが、特に大きな貢献ができたと思っていることは、OIP(Operations Improvement Program：業務改善プログラム)プロジェクトでの取り組みを通じて、次世代への技術伝承の方法論を確立したことです。この方法は、大まかに工場全体の機能から始まり、個々のユニットの運転、エリアの相互接続、各プロセスの操作、トラブルシューティングに至るまで一連のステップを含みます。私たちはこのステップを、レベル1 (What)、レベル2 (Why)、レベル3 (How)、レベル4(When/Where)の4つのレベルに分けて体系化しました。私たちの工場には、具体的な作業指示書であるレベル3とチェックシートとなるレベル4のドキュメントはたくさん貯まっていましたが、そもそものレベル1のドキュメントはなく、レベル2に当たるドキュメントもほとんど存在していませんでした。その状態がずっと続いていたのです。しかし、OIPプロジェクトに参画した際、これらに一貫性を持たせて体系的に整理することで、プロセスオペレーター向けのトレーニングプログラムの基礎を築くことができました。

現在の研修プログラムでは、レベル2、3、4のOJTを行う前に、レベル1の理解を深めることに重点を置いています。これは2段階の認定プログラムとして構成されており、単に「もしも」のシナリオを設定してテストするだけでなく、実際の問題解決能力を養うために、WhatとWhyに焦点を当て異常や課題を見抜けるよう指導しています。このアプローチにより、新入社員だけでなく、現職社員の実践力も大幅に向上していると感じています。

有能なオペレーター人財の育成に注力

私がシンテック社に在籍している間、フリーポート工場は、操業効率とバッチサイクル時間の短縮において驚異的な改善を遂げました。第2プラントは、原料となる塩化ビニルモノマーをパイプラインで受け入れ、タンクローリーでフリーポート工場にある他のプラントに供給する役割も担う中核プラントであり、今後も進化しリードしていかなければなりません。半面、プロセスがますます複雑化している中で、課題を解決できる知識とスキルを持った人財がより一層重要になっており、将来にわたってシンテックとともに歩んでくれる有能なオペレーション人財を一人でも多く育てることに挑戦していきます。

シンテック社フリーポート工場