SATAKE GROUP

なぜ、あの中小企業の地方工場には海外人材が集まるのか？

2022年10月6日（木）東京都内で
東京中小企業投資育成と日本政策金融公庫
が共催したセミナーに、弊社の関連会社である
「(株)佐竹製作所」代表取締役の尾方が登壇しました。

テーマは「なぜ、あの中小企業の地方工場には海外人材が集まるのか？」

本資料ではそのダイジェストをお届けします。

登壇者紹介



尾方　謙一　氏

株式会社佐竹製作所

代表取締役社長

(略歴) 明治大学　政治経済学部政治学科卒

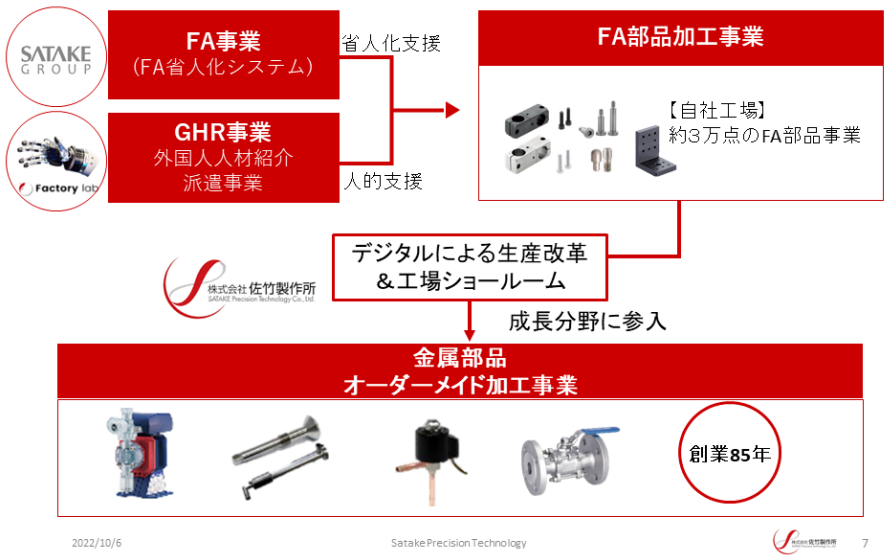
1991年	ANA入社。14年間在籍、国際事業で18か国に出張 Cargo事業で関空立上げ・国際マーケティング、ロンドン支店で欧州地区マネジャーなど歴任
2009年	佐竹製作所　代表取締役社長就任と同時に事業再編
2011年	(センサ事業)タッチエンス社を創業 代表取締役社長に就任
2014年	(継手事業)三興工業を買収し、代表取締役社長を兼務
2018年	(中国) 上海宗雄貿易有限公司を買収し、董事長を兼務
2022年	(タイ) SATAKE Precision Internationalを新設
	人材紹介 ファクトリーラボを新設 代表取締役会長を兼務
	佐竹グループの3事業部を新設分割し、ホールディングスへ移行

本レポートの内容

「なぜ、あの中小企業の地方工場には海外人材が集まるのか？」

- 佐竹製作所の事業紹介
- 外国人を受け入れる経緯と背景とは？
- コロナ禍により、特定技能の採用を内製化へ
- 佐竹はこうやった！海外人材の定着施策
- 今後も人手不足と戦う中小企業
- Factory lab設立
- Q&A
- Factory labではなぜ製造業の課題解決が行えるのか？
- お問い合わせ

佐竹製作所の事業紹介



佐竹製作所は設備産業の金属部品を作っている会社です。それと並行して、ファクトリーオートメーション（FA）部品を作っている自社工場があります。

また、部品の製造のみならず、FAシステムを開発し、販売する事業と、製造業特化の外国人材（グローバルヒューマンリソース）紹介事業があります。

「人材の提供」と「省人化システム」で、工場に最適なソリューションを提供し、製造業の生産能力を高めるご提案をしています。

一方、当社においても普遍的に人材が足りないので、自社でも省人化モデルを作っています。

そういった社内の事例・経験を基に、人手不足に悩んでいる製造業であるお客様、もしくは利害関係者の方に、 ご提案をさせていただいています。

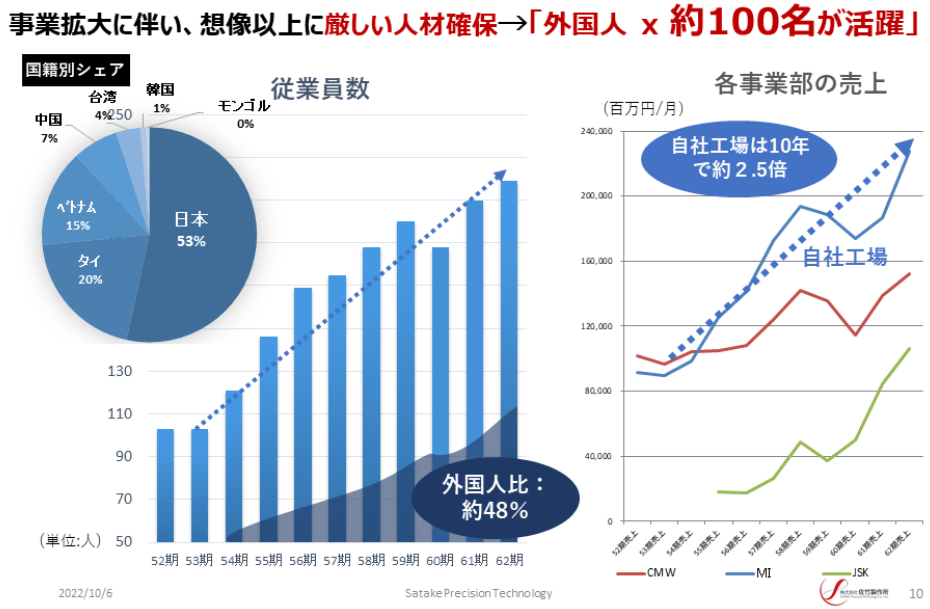
その他、半導体関連の特殊継手を製造販売してる事業、あとは海外貿易、流通サービスそれから、触覚センサー事業でMEMSのチップを使った触覚センサー事業など、多角的に事業展開しています。



Factory lab

LAB ONE

外国人を受け入れる経緯と背景とは？



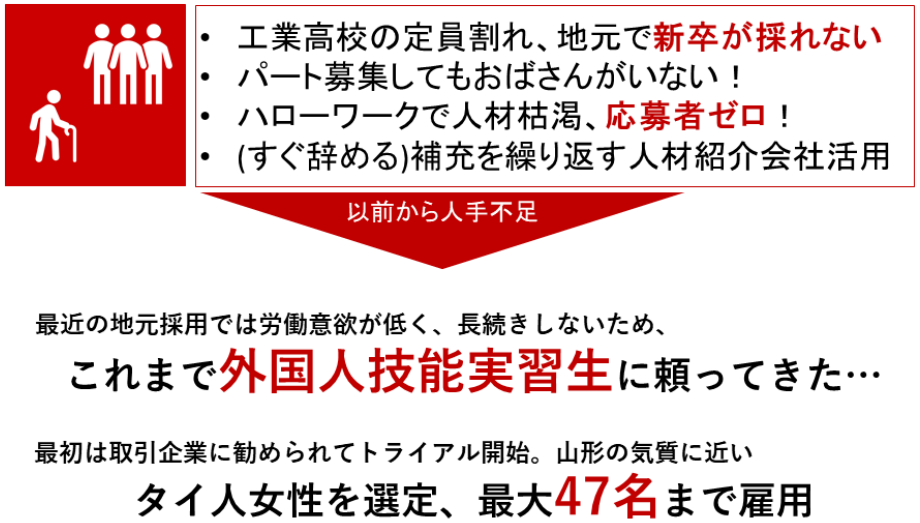
順調に事業拡大していった一方で、人手不足という課題に直面しました。工場の所在地、西置賜郡飯豊町は人口6,000人に対し、65歳以上の高齢者が2,700名という場所のため、若手人材の確保が困難です。

地元の工業高校では1クラスで定員割れしているため、新卒が採用できず。パートを募集しても65歳以上の高齢者ばかり。

外部の人材紹介会社に依頼してもすぐに退職してしまい、補充を繰り返す羽目に。

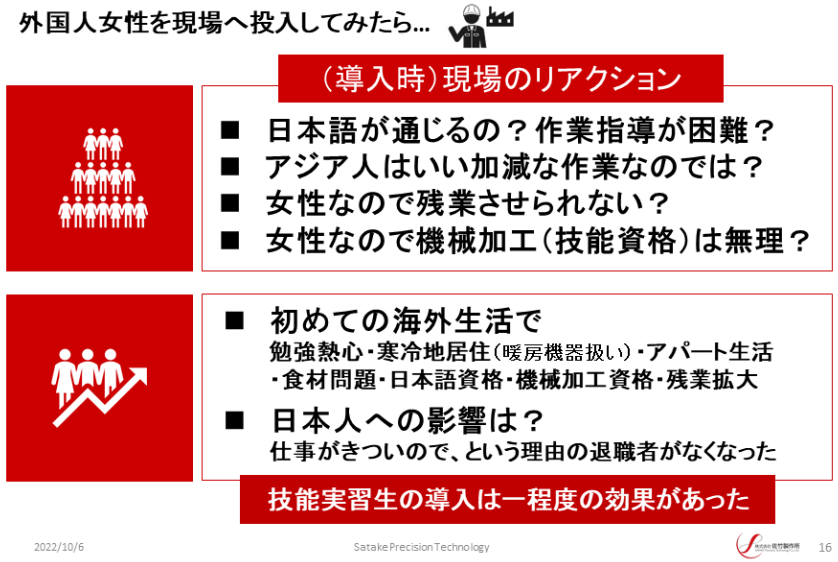
地元での日本人の採用難から、結果的に10年前に外国人技能実習生の受け入れを開始しました。

最初は取引先から技能実習生をすすめられ、金属加工者としてトライアル的な形でスタートしましたが、最終的にはタイ人女性を中心に、最大47名まで雇用することとなります。



Factory lab
LAB ONE

外国人を受け入れる経緯と背景とは？



外国人の受け入れは、小さな町の地方工場なので、最初は物珍しい感じで現場も受け取っていたと思います。

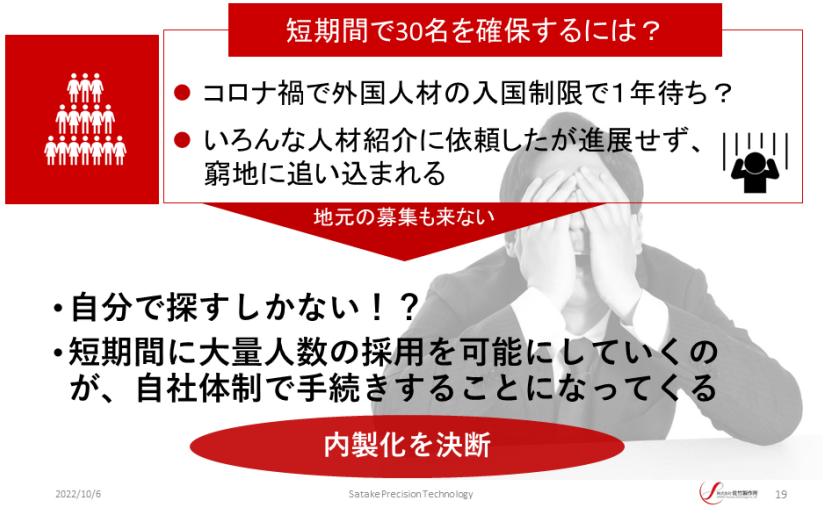
外国人社員にとって、初めての海外生活の中、慣れない環境で日本語と仕事を頑張って覚えないといけない状況でした。

働く意欲という意味では、日本人と比較しても非常に高いと感じています。実習生の姿を見ると、隣にいる日本人も「仕事が難しいので辞めます！」と言わなくなったので、実習生を導入して一定な効果がありました。

コロナ禍により、特定技能の採用を内製化へ

技能実習生へ頼ってきた中で、新型コロナウイルス感染症により、大きな転換期を迎えます。まず海外工場がロックダウンし、応援生産を行いました。その他、仕入先が廃業し、転注アイテムが急増しました。すぐ増員をしないといけなかったが、当時は外国人の入国制限で技能実習生の入国が間に合いませんでした。

結局、短期間で大量人数を採用することを可能にしていくには、自分で人材を探すしかないという結論に至りました。それが内製化を決断したきっかけです。そこで、日本全国からすでに在留している外国人材を募集したり、任期満了の技能実習生を雇用したりして、最速で配属することを行いました。



Factory lab
LAB ONE

佐竹はこうやった！海外人材の定着施策

続いて外国人社員を定着させる施策を紹介します。ここの施策を実施することは地方工場であればあるほど重要だと感じています。

やはり、暑い東南アジア諸国から山形という雪国に外国人を呼び寄せるとなると、気候や文化が異なるのはもちろん、給与条件についても都市部に匹敵、もしくは上回る水準を提示しないと、なかなか応募を獲得することができません。

弊社の場合は、先ほど申し上げた内製化により、実習生の監理団体に支払う管理費（47名で年間約3,000万円ほどの間接費用が発生）を削減でき、それを給与に転換して、給与アップを実現できました。

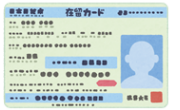
また、企業内託児所を設置し、夫婦で山形に移住できる体制も構築し、住居に関しても借り上げアパートを無償で提供しています。他にタイ人の日本語の先生が常駐し、永住権取得のサポートなど給料以外の付加価値を提供しています。

こうした取り組みを通じて、19名の募集枠に対して、279名の応募を実現することができ、現在雇用継続率も98%を達成しています。

外国人社員が定着するには

山形という地方工場において**募集枠の3倍の応募**がくる
→暑いアジア諸国から寒い雪国へ定着するための

『佐竹が行った、外国人定着の施策の一覧』

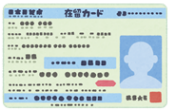


① 給与水準を相場より上げる
② 雇用形態を特定技能へシフト（技能実習生を使わない）
③ 土祝稼働して残業代を確保
④ 無料の企業内託児所の設置で夫婦雇用も可能（土曜・祝日含む）
⑤ 居住確保・生活に必要な契約支援、借上げアパートを無償提供（会社負担）
⑥ タイ人の日本語先生を常駐（ベトナム語・中国語通訳可）
⑦ 日本語学習の機会提供（社内で日本語検定試験の指導、合格者には祝金）

外国人社員が定着するには

山形という地方工場において**募集枠の3倍の応募**がくる
→暑いアジア諸国から寒い雪国へ定着するための

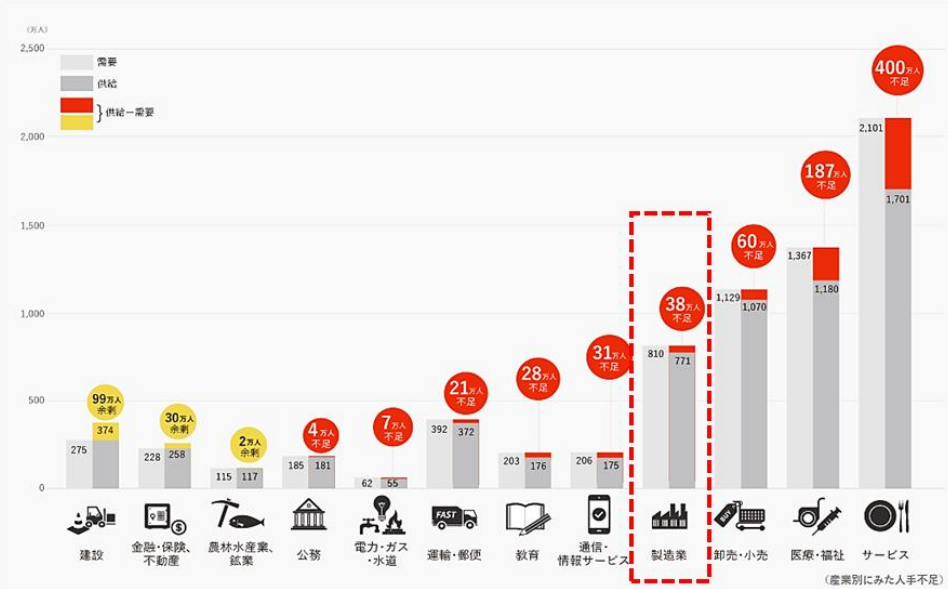
『佐竹が行った、外国人定着の施策の一覧』



⑧ 通勤時の送迎バスの配備
⑨外国籍の管理職（管理者）を積極的に登用
⑩相談・苦情への対応、病気の際の病院付き添い(通訳)、健康診断の充実
⑪公共手続き等への同行、日本での生活指導（管理）
⑫技能資格取得で手当を充実（試験料は会社負担）
⑬食料品買出し送迎、昼食仕出し弁当、カップラーメン(一部会社負担)
⑭永住者の推進
（技能実習→特定技能→技人国ビザ→永住権、長期就労ビザ取得を支援）

Factory lab
LAB ONE

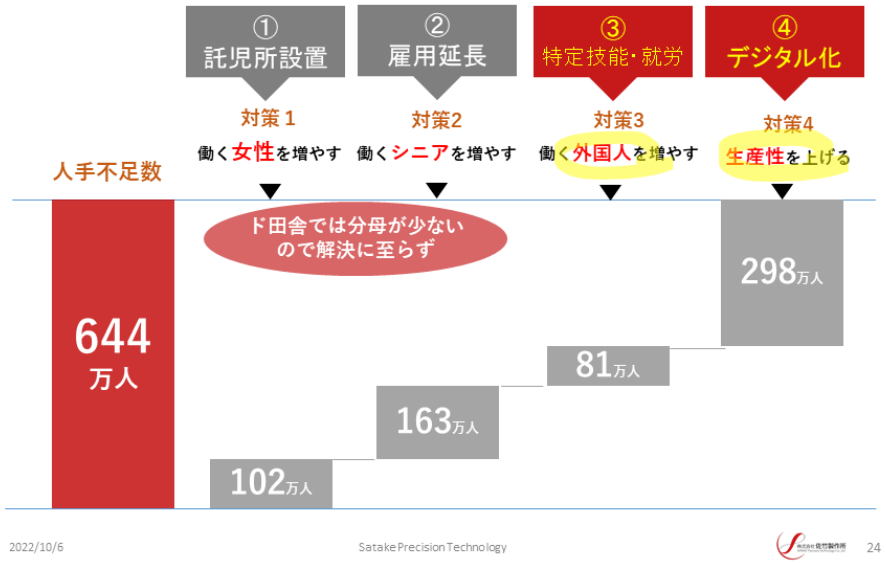
今後も人手不足と戦う中小企業



日本全体では、今後も人手不足は加速していきます。2030年には、644万人もの人手不足が発生すると予測されています。こういった中で、山形などのド田舎では、働く女性を増やしたり、シニアを増やしたところで、分母が圧倒的に不足しているために、解決に至りません。

そうなった時に、必要となってくるのは「外国人就労者を増やす」ことだと当社は考えています。そのために、今までご紹介してきた特定技能の内製化や定着施策への投資を継続してきています。

・644万人の人手不足を埋める４つの方向性 (出典：パーソル研究所)

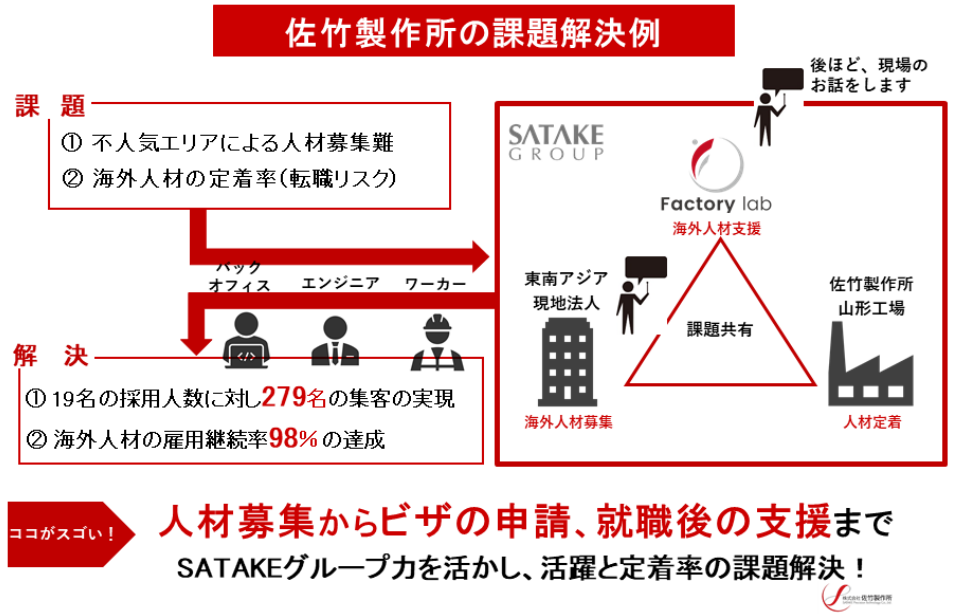


ファクトリーラボ(株)設立

一連の施策により、我々は外国人材募集と定着のノウハウを持ち、この業界に対して、色々なサポートができるんじゃないか。あるいは、我々が失敗した事例を回避するためのサポートができるんじゃないかと思い、新会社を設立しました。

弊社は現地から直接人材を発掘することができます。佐竹グループでは、ビザの申請手続き、入社後の支援までノウハウも持っています。

ファクトリーラボ(株)設立



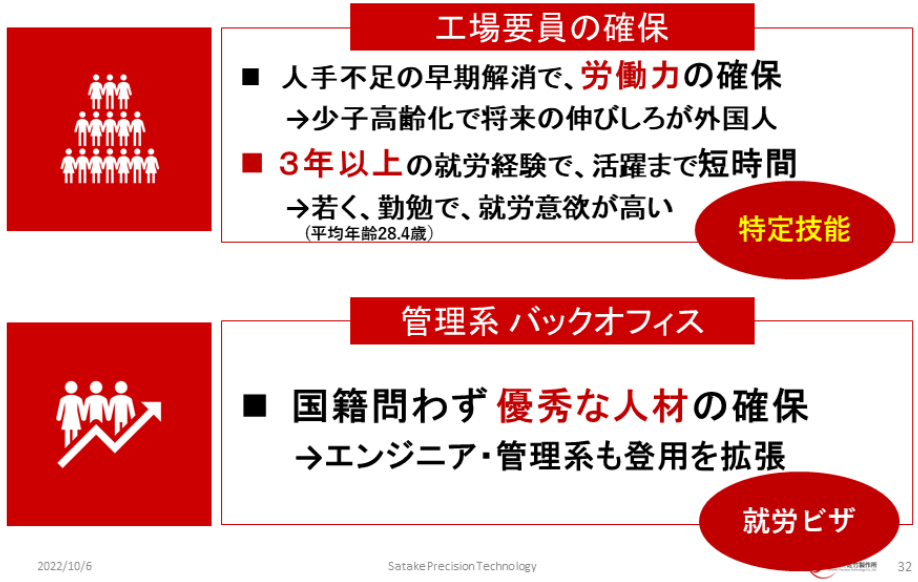
弊社は東南アジアに海外拠点を有しており、そこから直接海外人材を発掘することが可能です。この海外拠点で発掘した人材は、ファクトリーラボが申請から入社後に至るまで支援します。

自社で経験してきた様々な施策・ノウハウをもとに、日本国内における製造現場へ安定的な人材募集、ビザの申請、入社後の支援に至るまでのきめ細かいサポートが実行できます。

工場の加工者といえば特定技能です。集めるのが速くて、即戦力として働けます。ただ、もしエンジニアやもっと優秀な人材が欲しい場合、「就労ビザ（技術・人文知識・国際業務）」になります。

弊社の場合は、CADで図面を書いてくれるエンジニアはタイから直接呼び寄せています。

このように、ニーズに合わせて、人材の課題に応じて柔軟に各社に適している提案ができます。外国人材の募集～定着に至るまで、メーカーによるメーカーのための人材紹介事業を確立していきます。



Factory lab

Q&A

セミナー後半では、参加者から寄せられた質問にお答えしました。

Q1　多国籍が活躍している環境で、どのように意思疎通していますか。

A　社内の共通語は日本語です。会社支援の一環として、タイ人の日本語の先生が常駐して、日本語資格の取得をサポートしています。会社にとって、コミュニケーションの効率化と早く仕事を覚えられるメリットがあります。

外国人社員も日本語能力向上により、さらに昇給できることや母国に帰った後に日系企業で働けるため、頑張って日本語を習得します。Win-winの関係になっています。

ほかに中華圏の外国人材ほぼ日本語能力1級をもっていますので、支障なく仕事ができます。

Q2　給与水準を上げていかないと定着しないという話がありましたが、国内と海外人材の給与水準の違いはありますか。

A　外国人たちのSNSネットワークがありますので、給与が共有化されています。給与が高いところに人が流れていくため、勝手に首都圏でも地方でも給与が平均化されてしまいます。したがって、地方にとっては高めの水準を出さなければいけないことになります。給与面で、日本人より外国人の方が高かったりする場合があります。

また、日本の会社を卒業し母国に戻る子の現地での給与情報も共有されますので、為替も含めて都度修正していかなくてはいけないです。

Q3　海外人材が実際に現場に入った時に、現場の空気感や文化に影響はありますか。

A　我々が採用した外国人社員はほぼ20代であり、4、50代中心だった製造現場にとっては非常に新鮮でした。

また、あまり余計に喋らない東北の方が、外国人でも理解できるようにきちんと丁寧に説明してくれています。こちらはプラスにあるかなと思います。

細かい話をしますと、最初ランチタイムになると、パクチーなど香辛料の匂いが休憩室にこもります。慣れなかった日本人がいましたが、人数が多くなるとだんだん楽しくなってきています。こちらは長く雇用できる秘訣だと考えています。

Factory labではなぜ製造業の課題解決が行えるのか？

Factory labでは、現地法人と協力し、佐竹製作所の海外人材の課題を日々解決してきました。

同じ製造業の課題を共有し、解決している実績があるからこそ、製造業のあらゆる課題を解決できます。

以下、ファクトリーラボの強みを紹介していきます。

・豊富な人材データベース

過去にとある企業に相談されたことがあります。急な受注増で2ヶ月後に20名の人員が必要ですが、日本人の人材紹介、派遣、求人掲載しても2ヶ月後に20名の入社は不可能で、技能実習生の入社は半年後のため、間に合いません。そこで、弊社のデータベースを活用し、国内の特定技能人材を2週間で30名集客し、 2ヶ月以内に20名入社することを実現できました。

・海外拠点を有している

技能実習生の採用しかできないと言われる地方でも、帰国した元技能実習生を特定技能として呼び寄せで解決できます。

なぜなら、海外在留者はエリアの優先順位は低く、国内集客が困難なエリアでも採用できるためです。

・受け入れ企業の目線で課題解決・定着支援

外国人が半分を占めている佐竹製作所での経験をもとに、企業が外国人を受け入れる際によくある課題・不安・悩みを解決する力を持っています。これから外国人材はもっと取り合いになるので、貴重な人材の能力を最大限に発揮させるサポートを実施できるのが我々の強みです。



お問い合わせ

ファクトリーラボは人材紹介だけではなく、
製造業のノウハウを活かし、定着・成長まで一貫サポートの体制を整えています！

01.ご相談	02.人材のご紹介	03.定着・育成サポート
「こういった人材を紹介してほしい」など、現在の採用課題をざっくばらんにご相談ください！	企業の現在の組織構造、人員配置、将来の人事戦略をベースに、最適な海外人材を紹介！	採用が決まった後は、人材の定着を促すために雇用中の様々な課題や問題に対し、最適なソリューションを提案しサポート！

ご相談はこちらまで

TEL：03-3254-3121（平日：9:00~17:30）
MAIL：info@factorylab.co.jp

～製造業のお役立ち情報を発信中～

ラボワン　検索

https://www.lab-one.jp/

Factory lab