



- ① ファイバーレーザー複合マシンACIES-2512T-AJ+AS-2512NTK+ULS-2512NTK
- ② CAD課でSheetWorksを操作するクオン課長

ベトナム人の高度外国人材を22名採用

ダイバーシティ経営で人手不足を解消

田中産業 株式会社

外国人労働者の受け入れ拡大政策

政府は、単純労働に従事する外国人にも幅広く門戸を開く改正入国管理法が4月1日に施行されるのにもない、外国人労働者の受け入れ拡大に関する基本方針を発表した。今後5年間で介護など14業種に最大で34万5,150人の外国人受け入れを想定している。地方に配慮して、賃金の高い大都市圏への集中を防ぐ考えも打ち出した。

受け入れ対象の外国人労働者の新たな在留資格として「特定技能」を2段階設けている。「1号」の在留は家族の帯同は認められず、通算で5年が上限。それに対して、熟練技能を持つ「2号」は更新可能で家族を呼び寄せることもできる。

分野別運用方針では、実施から5年間の業種ごとの上限数を明示している。それによると、介護が6万人と最も多く、調理や接客など外食業が5万3,000人、建設業が4万人とされた。雇用形態はフルタイムの直接雇用が基本だが、農業と漁業では派遣も認められる。

金属加工業界では、製造業の3業種（素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業）は製造現場で従事す

る業務の多くが共通していることから、技能水準および評価方法等を統一し、「製造分野特定技能1号評価試験（仮称）」として共通の評価試験を実施するとしている。

これによって金属加工業界の人手不足が緩和されるかは不明だが、小誌の「新春アンケート調査」などの結果を見ると、入管法改正を受けて外国人労働者を「現状以上に雇用する」と回答した企業の割合は高い。

高度外国人材の活用

そんななかで、従業員の半数がベトナム人、そのうち22名はベトナムの工科大卒を卒業し、高度な専門知識を備えた「高度外国人材」として採用しているのが、静岡県三島市にある田中産業(株)である。

高度外国人材は専門的知識や技術を有する人材であり、2012年から高度外国人材に対してポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置を講ずる制度が導入されたことから、採用する企業が増えている。

田中産業では、2010年から高度外国人材を雇用しており、



田中公典社長(中央)、野際雄一取締役工場長(右)、ファン・テークオン課長(左)



2018年9月より稼働中のベトナム第2工場

同年に入社した1期生のなかからは課長職として部下を管理する人材も育っている。

主要4社で売上の80%以上

田中産業は、1956年に農機具「小型エンシレージカッター」の製造・販売を行うメーカーとして創業。その後、スチール家具・学校用家具などの製造をスタート。現在は、工作機械の操作パネルの筐体関連が売上全体の30%、業務用空調・冷暖房機器が25%、スチール家具関連が18%、そして最近取り組み始めた医療機器の仕事が10%と、主要4社で売上80%以上を占める。

ベトナム工場を立ち上げ、採用活動を強化

人材確保が難しかったため、2009年からは塗装要員として、ベトナムから技能実習生を受け入れるようになった。しかし、せっかく時間をかけて教育しても、研修期間の3年が終わると帰国してしまう。田中公典社長は「もったいない。帰国した技能実習生の働き口をベトナムで確保できないか」と考えるようになったという。

そして2011年、ベトナムに工場進出、Tanaka Vietnam Co.,Ltd.を設立した。当初は塗装・梱包のみの計画だったが、2013年には新工場を建設し、板金加工から塗装・梱包までの一貫生産体制を構築した。

2011年当時、本社工場はパンク寸前まで仕事量が増え、新たな仕事を取り込む余地もなかった。そこで、生産量の15～20%を占めていたスチール家具メーカーへ納入する作業台をベトナムへ生産移管したいと考えた。当初、板金加工はローカルのサプライヤーに委託、塗装と梱包のみを行う構想だった。しかし、ローカルで調達した板金製品は、寸法もアバウトで台の脚も上下・左右の取りちがえが多く、納品先からもクレームが頻発した。

そこで、自社工場で板金加工から塗装・梱包までの一貫生産を行うことを決断した。2012年にベトナム・ヴィンフック省に用

地を取得、新工場の稼働を開始した。2014年12月に国際協力銀行(JBIC)の「海外展開支援融資ファシリティ」の一環で三島信用金庫から協調融資2,000万円を受け、パンチングマシンAE-2510NTとベンディングマシンHDS-8025NTを増設。2018年には隣接地にベトナム第2工場の稼働も開始。現在では米国から大口の仕事のオファーがくるようになっている。

日本はリーマンショック後の景気好循環サイクルが続き、同社も増収増益基調が続いている。とくに工作機械の操作パネル向けの仕事が増加。それまで同社の中核だった業務用空調・冷暖房機器の仕事を上まわるようになった。そのため、設備更

会社情報

会社名	田中産業 株式会社
代表取締役	田中 公典
住所	静岡県三島市長伏 155-33
電話	055-977-1836
設立	1956年
従業員数	60名(グループ全体で120名)
事業内容	業務用空調・冷暖房機器、ロッカー・スチール家具、工作機械の板金製品、パイプ加工、粉体焼付塗装、アSEMBリー、海外調達
URL	http://www.tanaka-sng.co.jp/

主要設備(本社工場)

- ファイバーレーザー複合マシン: ACIES-2512T-AJ+AS-2512NTK
- パンチ・レーザー複合マシン: LC-2012C1NT+AS-2512C1
- レーザーマシン: LC-2415αⅢNT+LMP-2412α
- 自動金型交換装置付きベンディングマシン: HG-1003ATC
- ベンディングマシン: HDS-5020NT×2台、HDS-1303NT×2台、HDS-8025NT×2台、HD-5020NT
- 窒素ガス発生装置: PSA-10002HT
- プレス: TP-80/45/35
- 粉体焼付塗装
- 3次元ソリッド板金CAD: SheetWorks
- 2次元CAD/CAM: AP100
- ブランク加工データ作成全自動CAM: VPSS 3i BLANK
- 曲げ加工データ作成全自動CAM: VPSS 3i Bend



① ACIES-AJで加工したブランク材 / ② パンチ・レーザ複合マシン LC-2012C1NT+AS-2512C1 / ③ レーザマシン LC-2415αIII NT+LMP-2412α

新と溶接、塗装、組立要員が不足してきた。

当初は技能実習生を受け入れていたが、ベトナム工場が軌道に乗ってきたことから、現地で採用活動を強化していった。

改正入管法の問題点

田中周一会長は、今回の改正入管法の問題点を次のように語っている。

「当社が採用した高度外国人材は、ベトナムの工科大卒を卒業し、なかには現地の日系企業でエンジニアとして勤務した経験を持った社員もいます。ベトナムの法律もありますので当社がベトナム人と雇用契約、必要な書類を整えて日本の入管に申請し、在留許可と就労ビザを取得して入社してもらいます。就労ビザは、初年は1年ごとに更新しますが、だいたいの場合、2～3年で3年の就労ビザが取れるようになります。なかには家族を帯同してくる社員もいます。10年経つと永住権が申請できます。入社7年経過した管理職の社員が住宅購入を希望していましたが、日本では10年以上住んでいないと銀行ローンが組めないため、今は断念しています」。

「高度外国人材の職種は、CAD/CAM、それからベトナムとの通訳という内容で入管に届けています。課長職の社員はCAD課長で、3次元CADの操作ではお客さまの担当者も驚くほどのスキルを備えています。当社では、毎年3名程度の技能実習生を採用しています。改正入管法では在留期間が3年から5年になるといわれています。詳細はまだわかりませんが、5年にするためには3年を経過したら1カ月間ベ



工場スペースが一杯なので中2階へ上げられた窒素ガス発生装置 PSA-10002HT

トナムに帰国し、新たに雇用契約を結んで残り2年間働くということになるようです。それだったら、優秀な技能実習生は短大などに通わせてエンジニアとして再雇用した方が良いかもしれません」。

「当社には8名の技能実習生と22名の高度外国人材のエンジニアがいて、戦力になっています。しかし、これから技能実習生を増やすことはあまり考えていません。政府の方針も机上論で、今回の法律は実態を十分に反映したものではないように思います」。

日本人社員と雇用条件は一緒

同社で働いているベトナム人エンジニアは20代後半から30代前半が多いため、入社してから自動車運転免許証を取得して自家用車を持つ社員もいる。社員全員が健康保険にも入っており、雇用条件は日本人と変わらない。ただ、住居が彼ら個人だと契約できないために、会社が保証人になったり、家賃の一部を会社が負担したり、会社で借り上げ住宅を準備している。会社と個人との雇用契約のため、転職の自由もあり、給与や福利厚生面を理由に転職した人材もあり、「ネットワーク社会なので情報が駆け巡っています」(田中社長)という。

高度外国人材で採用したエンジニアは、CAD/CAMオペレータとして採用しているが、現実には板金加工全般を理解してもらうため、ブランク・曲げ・溶接工程も経験させ、最終的には多能工として活躍してもらうことを計画している。その過程で心配しているのが日本人社員とのコミュニケーション。田中会長、田中社長も「必要な戦力だから」と口を酸っぱくして語ることで、技能実習生を仲間として受け入れ、和気あいあいと、冗談も交えながら仕事ができる環境ができ上がってきている。

「日本人だけでは成り立っていかない」

田中社長は「当社も日本企業ですから、日本人をもっと育てたいと考えていますが、求人難ではどうにもなりません。製造業に若い日本人の社員を呼び込むのは難しい。当社としては高



① 自動金型交換装置付きベンディングマシンHG-1003 ATC / ② HDS-5020NT、HDS-8025NT、HDS-1303NTが並ぶ曲げ加工エリア / ③ 曲げ加工が終了した製品

度外国人材を活用して、工場をダイバーシティ化していくしか活路がありません。もしかしたら、今後はもっとベトナム人の管理職が出てくる可能性もあります。これからの日本の製造業はそういう風に発想を変えていかないと、工場が成り立っていかなくなると心配しています。ロボットやAIが作業者の代わりをするという考えもありますが、限界があります。日本は1個、2個の多品種少量生産の仕事でしか生き残ることができないのではないかと思います。そういった仕事は人間が頼りです」。

「当社は2017年に自動金型交換装置付きのベンディングマシンHG-1003ATC、2018年にファイバーレーザー複合マシンACIES-2512T-AJ+AS-2512NTKを導入することで、ブランク工程と曲げ工程が自動化できました。ACIES-AJは想像以上に加工スピードが速く、前のEMLの3倍くらいの加工速度となっています。また、HG-ATCは金型段取りが不要で、稼働率改善に役立っています。とくに曲げ角度センサーやTDS板厚検知機能を使うと、試し曲げレスで曲げられるので便利です。データさえあれば、誰が作業しても品質のバラツキがありません」。

「しかし、溶接・組立、塗装は自動化させることが難しい。2030年に日本は3人に1人は65歳以上という超高齢社会になっていくわけで、外国人労働者を積極的に活用するのはやむをえないと思います」と語る。



溶接加工工程

入社8年目のベトナム人管理職

CAD課長として活躍する入社8年目のファム・テュ・クオン課長は、CAD課の仕事のみならず、現在では野際雄一取締役工場長の片腕として工場管理の一部も任せられるようになっている。ACIES-AJに不具合があったときには、アマダの担当者日本語で状況を説明した写真付きのメールを送る。アマダはそのメールの内容が的確なため、それだけですぐに故障原因がわかり、電話でマシンが復旧したこともあるという。

クオン課長は、ベトナムの大学で農業機械工学を学び、大学4年のときには日系自動車メーカーが開校する日本語学校に通った。大学卒業後は2年間、日系自動車部品メーカーに勤めていた。勤めていた会社で田中産業の募集を知り転職、最初は日本でお金を稼ぎ、帰国する考えだったが、同社で働くうちに2人目の子どもが誕生し、仕事にも慣れ、今では日本に永住するつもりだという。夫人も田中産業でパート社員として働き、2児の母親として仕事と子育てに奮闘している。

ベトナムで田中会長と一緒にクオン課長を面接した野際取締役工場長は「会長と一緒に面接でクオンさんと会って即決しました。まちがっているなりに自分の発言ができる、意思を伝えられるところが評価のポイントでした」という。

クオン課長は、26歳で日本へ来て現在は33歳。ベトナムには両親と弟家族と一緒に生活している。両親は「自分の人生だから自分で決めなさい」と送り出してくれたという。クオン課長は、給料の一部を両親に仕送りし、毎週ビデオチャットで会話をする孝行息子だ。田中産業での仕事に慣れ、仕事がおもしろいという。

日本語を理解しないと難しい

クオン課長は、日本で働きたいという外国人労働者に対して「やはりコミュニケーションをとらないといけないから、日本語は大事です。仕事だけではなく、話せる、伝わることで生活もすごく楽しくなってきます。子どもたちも日本に順応してきました。日本語も話せる子どもたちにも、未来は開けます」と語っている。