

## ●プロフィール

## 株式会社三栄金属製作所

2006年6月27日設立。「共に育つ心を持ったグローバル企業」「共存共栄の心をもって社会に貢献できる企業」を目指して、外国人材を活用しながら、個人会社設立以来50年のノウハウを活かした製品づくりを行っている。

大阪市生野区中川東1-8-19

株式会社三栄金属製作所 (<https://sanei-1970.com/>)

## 【研究員からの一言】

人材不足への対応、改正入管法の施行と特定技能の在留資格の新設などを背景に、外国人労働者の受け入れ拡大が見込まれるなか、外国人を労働者としてだけでなく生活者として受け入れる多文化共生が重要になる。三栄金属製作所は、人材育成と多文化共生の両方に正面から向き合い、自助努力と支援機関の協力も得て、自社の受け入れスタイルの確立につなげている。

様々な取組に通底するのは、外国人労働者の受け入れに対して必要以上に不安を持たず、外国人労働者の自主性や主体性を尊重したうえで適度な距離感をもって接し、お互いの生活を大切に考えるなかで争いのない安心して働ける職場環境づくりにつなげていることである。同社が有する様々な受賞、認定、認証などの実績は、不断の取組みの現われとも考えられる。

海外に目を転じると、外国人労働者が経済発展に貢献している例もあり、例えば、コロナワクチンを開発したドイツのビオンテック社などが知られている。日本でも、外国人労働者の仕事ぶりや可能性を評価する企業・事業者は少なくない。日本は移民を受け入れない方針の国だが、長期的な視点で考えると、今後、外国人労働者が持つ能力や創造性を引き出し、付加価値の向上やイノベーションにつなげていく視点も重要になってくる。そのためには、外国人であっても日本人であっても、この会社に在籍して良かったなと思えることが原点になるように感じられる。  
(大阪産業経済リサーチ&デザインセンター 主任研究員・天野敏昭)

## 編集後記

人口減少・少子高齢化による人手不足に悩まれる企業が多い中、外国人材を受け入れることも一つの選択肢です。

文代表の「一緒に働くパートナーという意識を持つことが大事」という言葉のとおり、取材をする中でも、相手を尊重した接し方、面倒見の良さを感じ取ることができ、このような姿勢が技能実習生との信頼関係を築くのだなと感じました。

人手不足という課題に対して、ポジティブに考えて取り組んでいこうという姿勢は非常に参考になりました。

(広域産業振興局・吉富)

関西広域連合 広域産業振興局NEWS

メルマガ会員募集中!

ぜひ、ご登録ください(登録無料)

[kansaisangyotouroku@qt15.asp.cuenote.jp](mailto:kansaisangyotouroku@qt15.asp.cuenote.jp)



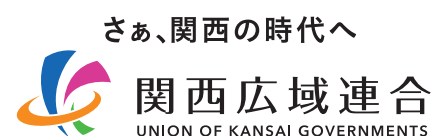
発行元

関西広域連合 広域産業振興局  
〒559-8555

大阪市住之江区南港北 1-14-16  
大阪府商工労働部 商工労働総務課内  
TEL06-6614-0950 FAX06-6210-9481

E-mail [sangyo@kouiki-kansai.jp](mailto:sangyo@kouiki-kansai.jp)

URL <http://www.kouiki-kansai.jp/koikirengo/jisijimu/sanshin/index.html>



日本人も外国人も関係なく、  
全員が等しく働きやすい職場づくりで発展を目指す  
～三栄金属製作所





## 日本人も外国人も関係なく、 全員が等しく働きやすい職場づくりで 発展を目指す

～三栄金属製作所



当社ロゴマーク。  
三栄金属製作所の「S」を  
人の手で表している。



当社キャラクター。  
金属加工業は男性のイメージが  
あるが、当社は女性が多い会社だ  
という思いをアピールするために  
制作された。

少子高齢化を背景に労働力の中核となる生産年齢人口（15～64歳人口）が減少しているなか、労働市場では女性や高齢者の市場参加とともに、技能実習生をはじめとする外国人材の活用が拡大している。厚生労働省の『「外国人雇用状況」の届出状況』によると、2021年10月末時点での国内の外国人労働者数は1,727,221人、外国人を雇用する事業所数は285,080か所を数え、いずれも届出が義務化されて以降の過去最高となっている。他方、外国人材の活用は、言葉や文化の違いによる難しさもあり、拡大の一方で課題も少なくない。外国人技能実習機構の「外国人技能実習機構業務統計」によると、令和3年度の技能実習生からの実習や生活上の相談件数は23,701件を数え、前年度比77.5%増と急増している。こうしたなか、外国人材を積極的に活用し、事業の発展になくてはならない存在にまで育成している外国人材活用のお手本と言える企業がある。関西を中心にベトナムでも事業を展開する株式会社三栄金属製作所である。

### きっかけは1枚のFAXから

株式会社三栄金属製作所は、1970年に現代表である文敬作氏の実父が金属プレス加工業として個人創業したものづくり企業である。大阪・京都に計7工場、ベトナムにも1工場を構え、金型設計製作・樹脂成形・2次加工・アSEMBリーまでを一貫通貫で手がける体制を構築している。

同社が外国人材の活用に着目したのは、1枚のFAXがきっかけだった。

2007年、前年に法人化した同社は、信用拡大もあり大型案

件の受注に成功していたが、その結果、製造ラインの人手不足に悩まされていた。そんなある日、文代表のもとに1枚のFAXが届く。それは、ベトナム人技能実習生の受け入れを案内するものだった。コミュニケーションが十分に取れないことによる怪我などへの不安を感じた文代表であったが、2人の技能実習生を受け入れる。

だが、文代表の不安はすぐに杞憂に終わる。2人は働き始めて1週間で完璧に仕事を覚え、それにとどまらず自ら進んで効率よく働くための工夫に取り組み始めたのである。その姿勢に日本人社員も影響され、積極的に彼らに教えるようになりコミュニケーションが活発化する。文代表は現場の空気が変わったことを実感し、技能実習生が自社のこれからの必要な人材になると確信する。

翌2008年には、技能実習生の受け入れで知り合った団体の職員から、リーマンショックにより解雇されたベトナム人エンジニアの受け入れを打診される。これに対し文代表は、先の技能実習生の受け入れ経験に加え、エンジニアは就労ビザの更新により日本で働き続けることができるメリットを鑑み、2人を受け入れる。

結果、この2人も文代表の期待に違わぬ活躍を見せる。非常に頭脳明晰で優秀であるとともに、ベトナムにいる家族のために仕送りをするという目的意識をもって勤勉に仕事に取り組んだのである。

「現在、2人は現場のリーダーとして働き、日本で家族を持ち、家も購入しました。新たに入ってくるベトナム人技能実習生やエンジニアにとって、成功のモデルケースになっています」（文代表）。

## 「ある程度任せる」「全員を等しく」の思いで、 受け入れと育成の苦労を解決

外国人材を受け入れる苦労は、言葉と文化の違いに帰結する。言葉は学習により解決を図ることはできるが、文化の違いは個人のアイデンティティともつながるため、一方的に違いを正す、一方のやり方を押し付けることでは解決は難しい。

同社も受け入れ当初苦労する。食べ終わった鶏の骨をそのまま放置する、親しい人と一緒にいたいからあっさり辞めると言い出す、など些細なことから事業に影響しかねないことまで、文化の違いに悩まされた。だが、経験を重ねたことに加え、できることに取り組み、還元していった結果、いまでは外国人材に無理なく日本の生活様式を理解してもらえるようになっていく。

「ベトナム人技能実習生を受け入れた当初は、日本の生活様式がわからないだろうから面倒を見なければいけない、という責任感を強く持っていて、プライベートの時間に無断外出した社員を叱るといったこともありました。しかし、この付き合い方ではお互いにしんどい、信頼関係をうまく築いていくことは難しかった。

ただ、年を経るにつれ、少しは相手が考えることがわかって『ある程度任せる』という接し方ができるようになったのです。現在はベトナム人が寮長を務める寮があって、新しく入る人には寮長からルールを教え指導してもらうことで日本の生活様式を理解してもらっています。また、私の次男の妻が日本語教師やファイナンシャルプランナーの資格を取り、月に数回のペースで勉強会を開催するほか個別の相談にも乗るようにして、日本語やお金の話とともに、日本の生活様式についても学んでもらっています」（文代表）。

文代表の次男の妻が実施する勉強会では、ベトナム工場に勤務するベトナム人従業員もWebで参加し、日本語や日本の生活様式について学んでいる。同社はまた、任意参加の山登りや地域のフットボール大会などのレクリエーションへの参加、育児休暇の取得や有給休暇の100%消化を全社員に奨励する。これは、外国人であっても日本人であっても待遇の違いがあってはならず、『全員が等しく働きやすい職場にすることが必要』という文代表の思いによるものである。この思いは良好なコミュニケーションの構築につながり、ベトナム人社員に限らず全社員の育成に奏功している。



◀従業員のみならず、若手のベトナム人が約半数、ベテラン技術者、女子社員もたくさんいる明るい職場である。

## 育成人材の活躍に期待し、 ベトナムに工場を開設

技能実習生は、法律により日本で働くことができる期間は最長5年間とされており、多大な時間と労力、コストをかけて教育しても、最終的には海外に技術が流出してしまう。なかに

は高度な技術を教授されることなく、安価な労働力として単純作業しか教授・習得できない技能実習生がいるという悪例もあるが、同社においては自社に欠かせない人材として技術指導、育成を行っていることから、文代表には学んだ知識を自社で活かしてほしいという思いが強くあった。

他方、2000年代後半～2010年代初頭にかけて、ベトナムに進出している日本企業から部品加工を受注するベトナムの企業はほとんどなかった。日本企業は納期や品質管理が厳しく、現地企業には敬遠されたためである。そこで文代表は、自社で育成した人材であれば現地の日本企業から仕事を受託できるのではないかと考えた。

こうした思いから、同社は2013年、ベトナム・ロンアン省に工場をレンタルし、有限会社SANEI-VNを設立した。設立当初は円高から一転して歴史的な円安が進行したことにより事業運営に苦戦するが、商工組合中央金庫の融資や中小企業基盤整備機構からのアドバイザーや税理士の派遣といった支援を受けるとともに、社長自らベトナムに赴き陣頭指揮を執り、業績改善に成功する。2018年にはロンアン省トゥンダオ工業団地に新工場を開設し、コロナ禍で文代表の渡越が容易でないなか、同社第2期技能実習生でロンアン省出身のタット氏が副社長として現場を率い、業容拡大を実現している。

「設立時を振り返ると、自治体や金融機関など国の支援を知っているか知らないかの差は大きいと思います。また、タット氏のように、外国人と日本人との間に入り、日常会話のみならず専門的な工業用語を理解してビジネスの橋渡しができる人材は貴重であり、その活躍は大きいです。

当社は今後も技能実習生を受け入れ続ける予定ですが、帰国後の技能実習生にSANEI-VNで働いてもらうため、現在はSANEI-VNの近郊に住む方を技能実習生として募集しています。応募者はSANEI-VNでインターンを経験し、面接を経て、日本で受け入れています」（文代表）。



◀社内風景。大阪・京都に計7つの工場とベトナムに工場を持ち、金属加工やプラスチック成型が主な仕事である。

## 一緒に働くパートナーという 意識を持つことが大事

今後、文代表は、日本の町工場の慢性的な人手不足を解消するために、海外に赴いて優秀な人材を発掘、育成し、日本に送りだしたいという思いがある。

「外国人材の活用には、手続きや労働環境の整備など、多くのことを学ぶ必要があります。ただ、日本は今後、少子高齢化により人手不足となることは目に見えています。苦労や心配といったネガティブ思考にとらわれず、人手不足解決のためにポジティブに考えて取り組んでいかなければならないと思います。当社は外国人材を受け入れることにより、人手不足の解消のみならず、工場の活性化や海外進出が叶いました。日本人も外国人も関係なく一緒に働くパートナーという意識を持っていくことが、外国人材を活用するために、そして人手不足を解消していくために、大事だと思います」（文代表）