日本公庫 つなぐ

Vol.33

特集 地域で輝く外国人材

日本公庫つなぐ Vol.33

表紙のはなし

冬の夜空を彩るイルミネーションは、厳しい寒さを忘れさせてくれる美しい風物詩です。近年、イルミネーションの照明はLEDの普及により、より多彩で繊細な演出が可能になりました。街中や公園、商業施設などで見られるきらびやかな光の数々は、毎年多くの人々を魅了し、幻想的な世界へといざないます。今年は輝く光に包まれながら、心安らぐひとときを過ごしてみてはいかがでしょう。

イラスト／龍神 貴之
題字／園元 伸子
（日本公庫 中小企業事業本部 保険審査部）

3 巻頭特別寄稿
日本公庫への期待
―持続可能な成長への架け橋― 全国銀行協会 会長 ― 福留 朗裕

4 Special Report
地域で輝く外国人材

6 寄稿 国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部 部長 ― 是川 夕
より深刻化する人口減少社会をどう乗り越えるか 国際労働市場の視点から

8 解説
外国人雇用に関する主な論点

10 Case1 山形県山形市 スズキハイテック株式会社
老舗企業を変えたダイバーシティ経営 開発主導型ビジネスモデルへの転換に外国人材の熱意と力

13 Case2 三重県鳥羽市 株式会社戸田家
「平等」と「文化尊重」が定着の鍵 多様な人材の活躍を宿泊客も高く評価

16 Case3 愛知県名古屋市 ナガサキ工業株式会社
外国人材は中小・中堅企業の貴重な戦力 企業と留学生のミスマッチ解消と定着へ「グローバル愛知」が育む共生社会

19 Case4 北海道苫小牧市 株式会社久恵比寿
飲食店が日本語学校を開設 就職目指す外国人を支援 地域に根差した教育で人口減少を緩やかに

22 Case5 福井県福井市 株式会社農園たや
外国人材の新たな受け入れの形 地域の人材不足解消と国際協力の架け橋へ

25 ここにこの人あり
窪之内 誠 ― 環境大善株式会社 代表取締役
デザイン経営で会社のイメージを一新 牛の尿からつくる消臭液で世界を目指す

28 未来に残したい日本の伝統
輪島塗 有限会社大藤漆器店（石川県輪島市）
地震、豪雨で危機的状況にある輪島塗 塗師屋（ぬしや）の原点に立ち返り復興を目指す

巻頭特別寄稿

日本公庫への期待
―持続可能な成長への架け橋―

全国銀行協会　会長
福留 朗裕

はじめに、全国の銀行を代表して、これまでの日本公庫と民間金融機関との連携深化や、日本公庫が果たされてきた役割に深く感謝申し上げます。日本公庫との強固なパートナーシップの下、これからも日本経済の再成長に共に貢献していきたいと考えています。

まず、足元の経済環境を概観しますと、景況感の好転に伴い、ＤＸやＧＸ関連を中心とした設備投資や事業拡大に向けたＭ＆Ａへの資金需要が増加し、企業活動が活発化していると認識しています。また、個人のお客様においても、ＮＩＳＡ口座における買い付け額は２０２４年1月から6月までの間で10兆円を超え、すでに昨年1年間の同買い付け額の約2倍となっており、「貯蓄から投資へ」の動きに弾みがついてきています。日本経済全体が成長と分配の好循環に入ったと感じており、こうした好循環の定着に向け、銀行界として、日本公庫との緊密な連携の下に取り組んでまいりたいことを2点申し上げます。

1点目は、事業再生・事業再構築支援です。わが国の産業を根底から活性化させる上では、事業者の実情に寄り添った資金繰り支援とともに、資金繰り支援にとどまらない経営改善・再生支援も重要であり、銀行界には今まで以上に大きな役割を果たすことが求められています。こうした中、日本公庫も、セーフティネット機能としての資本性劣後ローンの他、事業再生や事業承継、海外展開支援等の重点事業分野の取組みを進めていると認識しています。また、２０２３年度の協調融資件数は3万２５９４件と、２０２０年度と比べ約3割増加する等、地域金融機関を中心に連携を深めていただいているところです。中小・小規模事業者の中には、依然として厳しい経営状況にある方もいらっしゃいます。そうした方々が困難を乗り越え、再成長を遂げていく上で、引き続き官民が連携を深め、生産性向上や事業再構築による収益力強化に向けた伴走支援をしていくことが必要と考えています。

2点目は、スタートアップ支援です。日本は、シード期・アーリー期のスタートアップへの資金供給主体が不足しているという課題を抱えています。日本のスタートアップファイナンスエコシステムの成熟には時間を要する中、日本公庫は、事業が未確立であり、特にリスクが高く、民間金融機関がすぐに融資を行いづらいシード期・アーリー期への資金供給に積極的に取り組み、まさに日本経済の成長の「種」が芽吹くよう注力されていると認識しています。また、ミドル期への支援においては、民間金融機関より深いリスクをとった支援を行い、一定の期間、まとまった金額が必要となる局面で、呼び水となる資金を供給されています。私共民間金融機関も、日々日本公庫の方々とやりとりし、お互いにお客様を紹介しながら共にスタートアップの育成に取り組んでいます。経済活力の起爆剤であるスタートアップの育成に向けては、さまざまな資金供給主体が、企業の成長ステージに応じて、質・量を伴った資金を適時に供給していくことが重要であり、このようなファイナンスエコシステムを、官民がそれぞれの役割を果たし、また、連携しながら作り上げていく必要があると考えています。

最後になりますが、今年度を含む今後数年は、「失われた30年」からの脱却に向けて、好循環の芽を育て、定着させられるかのティッピングポイントにあると考えています。銀行界としても、足元で進むパラダイムシフトや好循環の連鎖をしっかりと後押ししてまいりますので、日本公庫におかれましても、日本経済の持続可能な成長への架け橋となっていただくことを期待いたします。

地域で輝く外国人材

生産年齢人口の減少などを背景に、中小企業・小規模事業者や農林漁業者等が外国人を雇用する例が広く見られるようになっている。さらに外国人雇用は人手不足を解消するための手段にとどまらず、企業の成長や従業員の意識変革にもつながるなど、欠かすことのできない重要な戦略になっている企業もある。本特集では、有識者の寄稿や、外国人雇用の中で企業が抱える課題や対応策についての解説に加え、外国人材の受け入れや共生のためにさまざまな取組みを行っている地域の事業者への取材を通じて、外国人雇用によってもたらされる効果や外国人材に選ばれるための取組みなどについて紹介する。

Case 1

スズキハイテック株式会社
山形県山形市

老舗企業を変えたダイバーシティ経営
開発主導型ビジネスモデルへの転換に外国人材の熱意と力

P.10～

Case 2

株式会社戸田家
三重県鳥羽市

「平等」と「文化尊重」が定着の鍵
多様な人材の活躍を宿泊客も高く評価

P.13～

Case 3

ナガサキ工業株式会社

愛知県名古屋市

外国人材は中小・中堅企業の貴重な戦力

企業と留学生のミスマッチ解消と定着へ「グローバル愛知」が育む共生社会

P.16～

Case 4

株式会社久恵比寿

北海道苫小牧市

飲食店が日本語学校を開設

就職目指す外国人を支援 地域に根差した教育で人口減少を緩やかに

P.19～

Case 5

株式会社農園たや

福井県福井市

外国人材の新たな受け入れの形

地域の人材不足解消と国際協力の架け橋へ

P.22～

寄稿

より深刻化する人口減少社会をどう乗り越えるか

国際労働市場の視点から

国立社会保障・人口問題研究所
国際関係部　部長
是川 夕（これかわ ゆう）

博士（社会学）。東京大学文学部（社会学）、東京大学大学院博士課程修了。OECD移民政策専門家会合メンバー、および「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」委員などを務める。

縮む人口と地域経済

国立社会保障・人口問題研究所より公表された日本の将来推計人口によれば、2050年時点の日本の総人口は1億4968・6万人と2020年時点の人口の83％にまで減少するとされている。

しかし、地域別に見た場合、事態はより深刻である。国立社会保障・人口問題研究所より公表された『日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）』によれば、2020年と比較して、2050年時点での人口が増加するのは、東京近郊を中心としたわずか77市区町村（全市区町村の4・5％）にとどまり、他は減少、さらに全市区町村の約6割を占める1046市区町村で、2020年に比べて総人口が3割以上減少し、全市区町村の約2割を占める341市区町村では2020年に比べて半数未満になると推計されている。

このうち、生産年齢人口（15～64歳）の規模で見ると、全体の4割を超える自治体で2020年の半分以下となり、また全国の3割を超える自治体で高齢者割合（65歳以上）が5割を超えるとされている。

もちろん、国や自治体も出生数の回復、地方から都市への人口流出の抑制、あるいは他地域からの移住者の受け入れ促進など、さまざまな政策を実施してきたものの、目立った効果は上がっていない。これは単に働き手の不足といった経済的な問題に関わらず、地域社会の持続可能性そのものに関わる深刻な事態といえる。

国際労働市場との接続

そうした中、近年、急速に注目されつつあるのが、外国人労働者の受け入れである。もちろん、地方においてこれまでも技能実習生の受け入れを中心とした外国人労働者の受け入れは脈々と行われてきたことは言うまでもない。

しかし、近年、こうした傾向は大きく変化しつつある。それはアジアを中心とした国際労働市場の成長、拡大とそこへの日本の接続、編入である。実はアジアは歴史的に見ても、出稼ぎを中心とした国際労働移住が盛んな地域である。19世紀には欧米諸国がアフリカからの奴隷貿易を相次いで廃止する中で、アジアからの出稼ぎ労働者がアジアを中心とした世界各地の植民地において雇用されるようになった。その後、こうした慣習はアジア諸国が旧宗主国から独立する中で、旧社会主義国間での労働者派遣や、湾岸産油国への出稼ぎ労働などへ形を変えて続いていった。

近年になると、アジア諸国が経済成長を遂げる中、単なる貧困からの脱出手段としてだけではなく、中間層の拡大などにより、より良いライフチャンスを求める層が増加したことから、その行き先は多様化している。日本への労働移住は特に2010年代以降、ベトナムからの技能実習生の増加によっ

て顕著に増加したといえるが、この背景にはより良い出稼ぎ先を求めたベトナム政府の政策変更が大きく影響している(注1)。

日本側に目を転じるならば、2019年4月から施行された特定技能制度の導入の影響が大きい。これは人手不足が深刻化しつつある12の産業分野(注2)において、一定の日本語能力と技能水準を有する外国人に対して5年間の就業を認め、その後、より高い技能水準を持つ者に対しては無制限の就業を認めるというものであり、マニュアルワークに就く外国人を広範に受け入れる制度としては戦後日本の歴史で初めてのものといえる。

同制度の成立は単に技能実習制度を修了した後の外国人がさらに日本で就労する道を開いたというのみならず、アジア諸国に対して日本が国際労働市場に参入する意思があると示した点で重要な意義を持つ。実際、特定技能制度の成立を皮切りに、2023年には特定の国に対する送り出しのための専門の部署としてフィリピン政府が初めて設置したジャパンデスクをはじめとして、2024年にはインドネシア政府が日本への特定技能等の労働者の送り出しの向こう5年間の目標を25万人とし、日本への最大の送り出し国となることを表明したりするなど(注3)、各国の日本への関心は高まっているといえよう。

以上を踏まえるならば、外国人労働者の雇用は人手不足に対する単なる一時的な対策ではなく、グローバルな活力を地域経済にどう取り込むかという課題であることが分かる。

グローバルな活力をどう地域経済に取り込むか

これまでグローバル経済とどう向き合うかということはもっぱら大都市に拠点を置く大企業に固有の課題と思われてきた。例えば、グローバル経済の特徴としては、製造業、大企業が中心であり、知識集約型で生産性が高く、激しい競争にさらされているのに対して、ローカル経済は、非製造業、中堅、中小企業が中心であり、労働集約性が高く、グローバル、ないしは全国的な激しい競争にはさらされていないとされる(注4)。

しかしながら、外国人労働者の受け入れを通じてアジアの国際労働市場と直接、結び付くということは、こういった見方を一変させるものといえる。それは外国から労働者を雇用するということは、単に労働力を迎え入れることではなく、それに伴う異文化接触や新たな人的交流や経済的な結び付きを生み出すなど、地域社会が直接、グローバル経済と接続されることを意味するためである。

そのことは、今回の特集で取り上げられた事例においても数多く発見することができる。もちろん、受け入れに当たっては多くの苦労やコストも伴うだろう。しかし、今回の特集で取り上げた多くの企業で、外国人を新たに雇用することで、それまで当たり前と思っていた人事管理や職場のコミュニケーションの在り方を見直したり、人材育成の方法を新たに考案したりと、単なる人手不足の解消ではなく、グローバル経済との接続による新たな変化を見て取れる。

さらに重要なのがこうした受け入れが地域社会にもたらす影響である。一定数の若者の流入は祭りへの担い手としての参加など、若者の減少に悩む地域社会の文化や伝統の維持においてもポジティブな効果をもたらすだろう。大都市と異なり、地域社会においては、企業自体が地域社会の担い手としての重要な役割を担っている場合も多いため、こういった副次的な効果も強く期待される。

地域一体となった取組みの必要性

今後はこういった取組みが一企業の取組みとしてだけではなく、地域や業界といった単位でどう行われていくかということが課題となるだろう。国際労働市場における採用、雇用管理においては、国内労働市場とは異なり、数多くの課題がある。それらのほとんどは一事業者では抱え切れないものであり、送り出し国の情報やノウハウの共有、外国人材の育成など、協力して行うことで初めて効果を発揮する取組みも多い。こうした集合的な取組みについても今回の特集では触れられており、大変、参考になる。

最後に国際労働市場との接続において、個々の企業に加えて、キープレーヤーとなるのが地域の金融機関である。その点、今般、地域経済において重要な役割を果たしている日本政策金融公庫がこのテーマに関心を持ち、特集を組んだことの意義は大きい。今後、各種金融機関においても、国際労働市場に関する情報やノウハウの蓄積、そしてそれに基づく新たな融資の在り方など、検討されていくことが求められている中、その先鞭(せんべん)となるものといえるだろう。F

本稿のポイント

- 地方において人口減少社会は今後、より深刻化
- 外国人労働者増加の背景にはアジアの国際労働市場の成長、拡大
- 2010年代以降、日本はアジアの国際労働市場に編入
- 今後の地域経済の動向はグローバルな活力をどう取り込むかが鍵
- 国際労働市場との接続においては、地域や業界が一体となった取組みが重要

(注1)こういった変化については以下の書籍を参照。田辺国昭・是川夕(2022)『国際労働移動ネットワークの中の日本 誰が日本を目指すのか(国立社会保障・人口問題研究所研究叢書)』日本評論社。
(注2)発足当初は14分野。2022年4月に製造業の3分野が統合され12分野となった。2024年3月には自動車運送業、鉄道など4分野が追加され16分野となった。
(注3)「インドネシア人材「5年で25万人来日」労相が目標拡大」(日本経済新聞デジタル版 2024年9月15日) https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE054X00V00C24A9000000/
(注4)冨山和彦(2014)『なぜローカル経済から日本は甦るのか-GとLの経済成長戦略』PHP新書。

解説

外国人雇用に関する主な論点

わが国では、外国人材の受け入れが徐々に進んでいる。しかし、雇用の実績のない企業にとっては、外国人雇用は未知の領域かもしれない。そこで日本公庫では、全国の支店を通じてヒアリングや資料収集を行い、その実態を調査した。本稿では、集まった情報の中から、企業が直面している課題や、それらを克服するための企業や自治体の取組みについて紹介する。

集まったのは、286社の企業事例である。企業規模も業種もさまざまで、地域も全国各地をカバーしている。これらの企業が雇用している外国人材は、正社員と非正社員を合わせて5906人に上る。全従業員数に占める外国人材の割合を平均すると、29・6%となった。この5906人の在留資格(注1)を見ると、技能実習が2360人と最も多く、次いで特定技能(1324人)、永住者や日本人の配偶者など、身分に基づく在留資格(823人)、技術・人文知識・国際業務(733人)などと続く。

企業が対応できる余地は課題によって異なる

企業が直面している課題は多岐にわたる。ここでは、それらを「採用・受け入れ」「育成・能力発揮」「定着・継続雇用」という三つのフェーズに沿って分類した。さらに、それぞれの課題を、「スキル・知識」「費用」「社会的慣行・商慣行」「制度」「その他」にタイプ分けした。このフレームワークの下で、企業から聞き取った主な課題を整理したのが、表である。

紙幅の都合もあり全ての課題について詳述することはできないが、全体の傾向を大まかに捉えると、「スキル・知識」に関する課題には、ある程度対応できている企業が多く、かつ既存の支援策も比較的充実している。「費用」についても、必要な人的投資と捉えて前向きに対応している企業は少なくない。また、地域や業種によっては助成制度も用意されている。一方、「社会的慣行・商慣行」や「制度」に関する課題は企業レベルで対応できる範囲が限定的であることから、さまざまな意見が聞かれた。つまり、企業はやみくもに支援を求めているわけではなく、できることはやった上で、それでも解決が難しい部分について相談を寄せている、ということのようだ。

企業が抱える10の課題

以下では、比較的多く聞かれた課題を取り上げ、主な対応策や意見を紹介しよう。

①人材が見つからない

この課題には企業側もある程度対応している。監理団体(注2)や人材紹介会社などに仲介を依頼するような一般的なルートの他、企業が自ら現地に職業訓練校を設立したり、県が海外の大学と連携し有望な人材と接触したりする例があった。

②採用時の費用負担が重い

外国人材の受け入れには、飛行機代や住宅確保などを含め、1人当たり数十万円はかかるが、必要な投資と考えている企業は多い。また、技能実習生は現地での手数料などのために数十万円を借り入れしているケースも少なくないが、この費用分を実習生に無利子で貸し、本人の負担を軽減する企業もあった。

③住宅が借りにくい

外国人が入居しようとすると断られてしまうケースは多い。そこで会社で保証したり、社員寮として空き家を購入したりして住居を用意する例が見られた。この他、公営住宅のルームシェアを認める自治体もある。

④日本語能力が不足している

従業員や外部講師による日本語研修を実施したり、日本語学校への通学を支援したりする例は多い。この他、日報の添削を通じて日常業務における日本語習得を促したり、社内で通訳を用意したりする企業もある。中には、自ら国内に日本語学校を設立した企業もあった。

⑤賃金体系や評価方法が外国人のニーズに合っていない

職務内容と評価基準があいまいな日本型雇用慣行は、外国人にはあまり魅力的に映らないようだ。そこで、ジェトロの支援を受けながら、ジョブ型の雇用形態を導入した企業があった。

⑥在留資格に制限が多い

例えば、一部の在留資格では単純労働が認められておらず、ホテルのフロント業務はできてもレストランでの接客はできない、といったことが起きる。また、技能実習や特定技能では職種や業務区分が細分化されており、それに当てはまらない業務には従事できない。こうした融通が利かない状況の改善を求める意見が多く聞かれた。

⑦生活面での支援が十分にできない

生活面での困り事に対して企業がサポートしようにも、ノウハウやマンパワーの不足などで十分なケアができないケースも多い。一方で、きめ細かな対応をするケースも見られた。例えば、メンター制度を導入して言葉遣いや生活習慣などをサポートしたり、グループ企業内に外国人支援課を設置したりするケースがあった。

⑧在留期間が短い

技能実習や特定技能1号はいずれも5年と在留期間の上限が決められているため、せっかく育成しても、長く働いてもらうことができない。そこで、もっと長く働けるようにしてほしいといった意見があった。

⑨転籍されてしまう

採用しても、条件の良い企業に転籍されてしまうと悩む企業は多い。そこで、日本語学校や専門学校への通学費用を会社が立て替え、5年間継続勤務した場合に返済を免除するといった企業があった。そこまで費用をかけられなくても、社内で定期的にレクリエーションを企画したり、地域のイベントに誘ったりして、愛着を感じてもらうよう工夫する例も見られた。

⑩母国の家族が気がかり

ゆっくりと帰国できるように有給休暇の連続取得を30日まで認める企業の他、母国にいる家族が利用できる医療保険を保険会社と協力して独自に開発したという企業もあった。

選ばれる国に向けて

周辺諸国の賃金水準が上昇し、国境を越えた人材獲得競争が激化する中、国際的な労働市場における日本の優位性は失われつつある。しかし、ここまで見てきたように、わが国においても、知恵と工夫を凝らしている企業や自治体は存在する。こうした事例は、今後外国人材を受け入れようとする企業にとって参考になるだろう。

最初から大がかりな取組みを行う必要はない。優れた事例から学び、小さな工夫を地道に重ねていく。すると、特殊だと見られていた工夫が、やがて当たり前になる。そしてまた、新たな良好事例が生まれる。その繰り返しの先に、選ばれる国へと続く道は開けてくる。 F

表 企業が感じている主な課題(フェーズ別)

フェーズ	課題
採用・受け入れ	●人材が見つからない ●採用時の費用負担が重い ●住宅が借りにくい
育成・能力発揮	●日本語能力が不足している ●賃金体系や評価方法が外国人のニーズに合っていない ●在留資格に制限が多い
定着・継続雇用	●生活面での支援が十分にできない ●在留期間が短い ●転籍されてしまう ●母国の家族が気がかり

(注) 課題の類型…●:スキル・知識、●:費用、●:社会的慣行・商慣行、●:制度、●:その他

(注1)外国人が日本に滞在するには、29種類の在留資格のうちいずれかを取得する必要がある。資格によって活動の範囲や在留期間、家族の帯同の可否などが決められている。
(注2)技能実習生の受け入れを行う機関。主務大臣の許可を受けた協同組合や商工会議所などがある。

老舗企業を変えたダイバーシティ経営

開発主導型ビジネスモデルへの転換に外国人材の熱意と力

スズキハイテック株式会社
代表取締役社長　CEO
鈴木 一徳 氏

めっき加工会社として1914年に創業したスズキハイテック株式会社は今年創業110年を迎えた山形市の老舗企業だ。しかし、産業構造の変化やリーマン・ショック(2008年)などのあおりを受け最悪の経営状況の中で2015年に5代目社長に就任した鈴木一徳氏は、それまでの受注型から開発主導、開発提案型のビジネスモデルに大転換。その過程で外国人材を積極的に採用し企業風土を一変させた。事業再編と新規事業開発で業績をV字回復させるとともに、ダイバーシティ経営が注目されている。グローバル人材を活用する中小企業の躍進は、地方からの経済再生への大きなヒントになるだろう。

山形市の中心部から車で15分ほどの工場と住宅が混在する銅町にあるスズキハイテック株式会社。工場内を見学で訪れると、外国籍の従業員たちが「こんにちは」と快活なあいさつで迎えてくれた。電動車用の部品をめっきするラインでは、16人のうち日本人はたった1人で、説明役を担う主任の佐藤ジャクリンさんはフィリピン出身で入社5年目という。

隣の検査室は女性の外国人が多い。青色のユニホームの他に、同社が創業110年を記念して作った「YES!! ハイテック!!」のロゴが印刷されたTシャツを着ている人もいる。同社は全従業員191人のうち4割以上の87人が外国人だ。仕事への習熟ばかりでなく生活環境にも気配りした社内制度と、幹部にも登用する積極的な外国人材の活用が評価され、経済産業省が実施する2020年度「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定された。

最悪の経営状況で5代目社長を引き継ぎ事業再編を決意

鈴木氏は1970年に創業家に生まれた。子どものころからいずれは家業を継ぐ思いがあり、東京理科大学工学部工業化学科に進んだ。同業の別会社を経て当社に入社し、いったん退社して大手企業でマネジメントなどを学び、2000年に当社に再び戻り、取締役技術部長、副社長とキャリアを積んできた。

スズキハイテックは鈴木氏の曽祖父が1914年に山形市内で創業した。創業当初は主に仏具の表面処理を受注していたが、その後、リヤカーや自転車部品などさまざまな生活用具を取り扱うようになった。戦後の復興需要や高度経済成長の流れの中で、ミシンや音響機器、通信機器、自動車部品、さらにかつて日本が世界を席巻していた半導体の表面処理の受注が拡大していった。

今年10月に80歳で亡くなった父で4代目社長だった喜代壽氏は30代から会社を率いたが、半導体を中心に国内需要の増加に支えられて順調に売り上げを伸ばし、2006年5月期の売り上げがそれまでで最高の約25億円を記録した。だが、先代の時代はこれがピークだった。その後のリーマン・ショックによる景気後退と東日本大震災(2011年)の被災などで東北地方からの工場の撤退や海外移転が相次いでいった。

鈴木氏が社長に就任した2016年5月期の売り上げは約16億円に減少し、2019年5月期には約11億円にまで落ち込んでいった。鈴木氏は「父の時代は受注一辺倒の経営で大きな設備投資をしなかったから新たな仕事は受けられず事業は縮小に向かっていた」というが、「堅実な経営だったから、僕が引き継いだ時は無借金で自己資本比率は92パーセントと安定していた」と振り返る。

どん底の状況で社長を引き継

難易度の高いめっきを量産できる設備を整えたスズキハイテック。佐藤ジャクリンさん（右）が率いるチームは、電動車用の部品をめっきするラインを担当している

いだ鈴木氏は、先細りの社業を打開するため、儲けの少ない受注型の事業を再編し、開発主導型の経営に転換することを決意。2018年から2024年までに約25億円を投資し、新規の技術開発と顧客開拓に乗り出した。そして、各種電動車の部品の特殊な表面処理技術による量産化に成功し大手自動車メーカーと取引が始まるなど新規事業が軌道に乗り、2024年5月期には売り上げを約42億円にまで伸ばした。新たな経営計画では2030年までに50億円の設備投資を行い、92億円の売上目標を掲げている。

新たな事業展開と軌を一にした外国人技術者の採用

スズキハイテックが外国人を採用するようになったきっかけは2014年、メキシコに現地法人を設立して工場を建設したことだった。当時は南米への日系企業の進出が盛んだったこともあり、スペイン語のできる有能な日本人の採用が困難だった。

「そのような時に、山形大学工学部に在籍するボリビアからの留学生が米沢市の企業でインターンシップをしていることを知り、大学の先生と一緒に面会したのです」。スペイン語ができる日本人から日本語ができるスペイン語圏の人へとの逆転の発想だった。「彼は英語もできるし、ボリビアでは化学のエンジニアだったのでわが社の事業内容にも合っている。『近い将来、あなたをメキシコに派遣したい』と伝え、2015年10月に入社してもらいました」。さらに、山形県内で外国人留学生を対象にした就職説明会で中国人の留学生と出会い、入社してもらった。

この高度外国人材の入社1期生2人は、鈴木氏の直属の部下として、仕事ばかりでなく、あいさつから日本の生活習慣も含め、日本の企業の社員として一人前にする教育を徹底したという。「2人ともとても優秀で社の幹部にすることを目指しました。ボリビア人は今、メキシコ法人のナンバー2に成長しています」

この2人が成長したことを見届けて、2018年にインドネシア人ら3人を採用した。その後は大学の先輩後輩や留学生のネットワークで外国人に門戸を広げているスズキハイテックの名が広まり、入社希望者が増えてきている。大学卒などの学歴を持つ高度外国人材と技能実習生の出身国はバングラデシュ、ネパールも含め5カ国に広がっている。

「理解・尊重・共有」の理念で社内チームワークを醸成

外国人を採用した実績がなかったスズキハイテックには、それに対応した人事制度はなく、福利厚生制度も十分ではなかった。そのため、1期生を育てる中で、外国人の生活をサポートする制度設計を急ぎ、さらに鈴木氏自らの取組みがあった。

まず、生活の場をスムーズに確保するために、住居を借りる際に鈴木氏が保証人になっている。また、公共交通機関が不便な地方では車が必要になるが、外国人の多くは自動車免許を持っていない。そこで免許取得費用を会社が貸与し、後で少しずつ返済できる制度を作った。車を持たない人のためには、定期的に社有のワゴン車で大型スーパーへの買い物の送迎もしているという。

家族同伴で来日している従業員に対して、希望に応じて帯同家族も雇用している。さらにそれまでなかった家族手当を設け「これは日本人従業員も喜んでいますよ」と語る。日本語が不自由な子どもの就学にあたり、鈴木氏自らが、児童の入学先の小学校にあいさつに出向いており、慣れない国での子育てもサポートしている。

コロナ禍以前は、鈴木氏が海外出張の合間を縫って、採用した外国人の出身国へ行き、家族に面会していたという。「日本の会社でも、誰もが知っているような世界企業ではないから、お子さんの活躍ぶりを直接話して安心してもらうことが大事だった」という。

働きやすさと暮らしやすさの両立があってこそ外国人材の能力が発揮される。外国人採用の増加に連れて会社の業績がアップしていることは日本人従業員も実感しているという。鈴木氏は「日本人はシャイな人が多いでしょう。日本人従業員同士ではあいさつをしない人も多かった。外国人から大きな声であいさつされたら、あいさつを返すようになる。それで社内が元気になり、

従業員が安心して働ける環境の中で、チームワークを大切に互いに支え合う企業風土が育まれている

1914年の創業以来、自動車部品や電子部品向けのめっき加工を得意とするスズキハイテック。長年培った表面処理技術と環境対応技術を活かし、医療・ヘルスケア分野といった将来の成長分野の研究開発にも挑戦している

積極的にチャレンジする外国人と接して、日本人もマインドチェンジをしています」と、企業風土の変化を実感している。

「外国人」とひとくくりではなく「個々人」として

鈴木氏は「『外国人』とひとくくりに対応してはいけないと思います。それぞれが個性のある人たちだから、個の人間として付き合う必要があります」と強調する。ダイバーシティ経営で表彰されたスズキハイテックは、そのキーワードとして①ありのままの表現②寄り添う姿勢③機敏な対応④各々の環境作り⑤長所を知る⑥活躍の評価⑦価値の実感⑧貢献への想い⑨バックアップの繰り返し――を挙げている。

「5カ国からの人がいるので、信仰する宗教はイスラム教やヒンズー教、敬虔（けいけん）なキリスト教徒もいます。それぞれのバックグラウンドを理解し、認め合わなければなりません」と鈴木氏は強調する。

従業員がチームとして結束するために春の花見会や夏のビアパーティー、年末の忘年会など会社負担で開催し日本人従業員との交流を深めている。ある年の8月、「山形花笠まつり」にみんなで参加しようと話した時、外国人従業員の1人が「それは宗教行事ではないか」と異論を唱えたことがある。鈴木氏は「もともとは宗教から始まったものかもしれませんが、これは地域のお祭りだから、参加しましょう」と話すと納得してくれたという。「それぞれの宗教や信念は尊重しますが、仕事中の礼拝はやめてもらっています」とも。「郷に入っては郷に従え」の心構えを説いているという。

それぞれの母国語も複数あるため、外国人同士でも社内の共通語は日本語を徹底している。あうんの呼吸でやりとりしがちな日本人には「いつ、どのように」など明確に伝えるよう指導している。

毎月2回、土曜日に会社の食堂で日本語教室を開催している。講師は先輩の外国人が担当する。専門用語など実際の仕事に関わる言葉を効率的に学ぶことができるという。社内の外国人同士の助け合いも定着に寄与しているようだ。

事業開発の原動力になっているダイバーシティ人材

電動化という自動車産業の大きな構造変化に対応した部品の量産化で業績が回復したスズキハイテックは、MEMS（メムス）（微小電気機械システム）という精密電鋳技術を応用した製品開発や、自然の生物の微細な構造と機能をものづくりに応用するバイオミメティクスによる技術開発に注力している。事業開発課長としてそれを担っているのが、山形大学大学院博士課程を修了して2期生として2018年に入社したインドネシア人のペトルス・ヤサヤ・サモリさんだ。

ペトルスさんは出身のパプア州が山形県と姉妹県州だった縁で18歳の時に山形大学工学部に留学した。現在も工学部がある米沢市に住んでおり、日本人の妻と男児の3人家族だ。すでに人生の半分近くを山形で暮らしている。「将来は山形とパプア州のために貢献したい」と、地域間の国際交流に夢を抱いている。

ペトルスさんたちが開発した直径3マイクロメートルのマイクロミスト発生用金属メッシュは、肺にじかに薬を届ける治療に応用できる。また、無動力で表面を水が流れるフナムシの脚の構造を模して、撥水と親水の指向性のある流路を作るバイオミメティクスシートの開発を進めている。自動車やカメラなどのセンサーの着氷や結露を防ぐ効果が期待され製品化が待たれている。

スズキハイテックが1世紀以上にわたり培ってきためっきという表面加工技術は、産業構造の変化に対応して新たな技術と事業を生んできた。それをもたらしたのは、外国人材の熱意と、それに刺激を受けた日本人従業員との協働による企業風土の変革だ。再び叫ばれている地方創生に多様性が欠かせないことを示している。F

外国人と日本人の区別なく働ける環境と、個人として尊重するという会社の理念に共感して入社を決意したというペトルス・ヤサヤ・サモリさん

「平等」と「文化尊重」が定着の鍵

多様な人材の活躍を宿泊客も高く評価

株式会社戸田家
代表取締役社長
寺田 順三郎 氏

風光明媚な伊勢志摩エリアには、世界から多くの参拝客が訪れる伊勢神宮や、飼育種類数日本一の鳥羽水族館など、多くの名所が点在する。鳥羽市で190年超の歴史を誇る老舗宿・戸田家では、20年以上前から外国人雇用に取り組んできた。人材不足を解決するため、多様な人材の採用と定着に力を入れてきた意図と成果について、代表取締役社長・寺田順三郎氏を取材した。

伊勢神宮と美しい鳥羽湾 唯一無二の魅力が観光客を誘引

日本には数多くの観光地が存在するが、三重県東部に位置する伊勢市・鳥羽市・志摩市などから成る伊勢志摩エリアには、唯一無二の歴史・文化がある。この地には、「お伊勢さん」の名で親しまれ、日本はもちろん世界中から参拝客が訪れる伊勢神宮があるからだ。

神宮最大の祭祀・式年遷宮は、20年ごとに社殿や装束を全て造り替え、神々に新しい社殿に移ってもらうという崇高な行事だ。飛鳥時代から1300年以上続いており、次の遷宮は2033年に予定されているが、その準備はすでに始まっているという。

「伊勢神宮のご遷宮がある年はもちろん、前後数年間は大幅に観光客が増える。こんなにはっきりと集客予測ができる観光地は、他にないでしょうね」と語るのは、株式会社戸田家の代表取締役社長の寺田順三郎氏だ。

鳥羽駅から至近に位置し、青く輝く鳥羽湾と緑の島影を望む高台に、全168室の威容を誇る戸田家の創業は1830年。以来190年を超える歩みの中で、多くの賓客を迎えてきた老舗は、近年外国人材の登用でも注目を集めるようになった。

中国、ベトナム、ネパールなど、アジア諸国を中心に、10カ国・31人の外国人スタッフが活躍する同社。だがもちろんその体制は、一朝一夕に出来上がったものではない。

人口減とコロナ禍の危機 県内留学生の雇用が転機に

鳥羽市を訪れる観光客は、年間約400万人。このうち150万人ほどが鳥羽市内に宿泊するという。しかし伊勢志摩エリアの人口は減少の一途で、鳥羽市は過疎地域に指定されるほど。深刻な労働力不足をカバーするため、同社が初めて外国人材を採用したのは、今を去ること約20年前の2002年前後のことだ。

「宿泊業は朝早く夜遅い業務が多いため、近隣に居住していなければ勤務が難しい。しかしそもそも住んでいる人が少ないわけです。どうにかして人材を確保できないかと悩んでいた時、知人から中国の送り出し機関を紹介してもらったことがきっかけで、外国人材の受け入れを始めました」

そう当時を振り返る寺田氏だが、最初は問題も多かったようだ。日本語を学び、日常会話ができると紹介された人材であっても、接客業に対応できるレベルの語学力がないというケースが少なくなかったのである。

初めのうちは就労期間が限られた人材中心の採用だったため、時間をかけて育成し、定着してもらうのが難しいという事情もあり、しばらくは試行錯誤が続く。その間にも近隣地域の人口は減り続けていった。そんな折、転機になったのは、意外なことに全世界を巻き込んだ新型コロナウイルス感染症の流行だった。

同社ではコロナ禍によって、家族と離れて日本で働いていることを不安に思った外国人スタッフ

さまざまなポジションで働く外国人スタッフ。リーダーとして活躍する人も多い

が多数帰国してしまった。その一方で見えた光明が、三重県内の大学で学んでいる外国人留学生の存在だった。金銭的な負担や学業中断の不安があって離日できない留学生たちが、アルバイト先や就職先に不自由していたのだ。

そこで戸田家では、コロナ禍で打撃を受けた観光業の支援のために行われたGoToトラベルキャンペーンによる観光客増加を見越し、彼らを積極的に採用した。

「どの国から来た人でも、留学生なら語学力は確かだし、すでに日本の生活になじんでいます。彼らを雇用し、待遇や要望について率直に話し合ったことで、外国人材を採用する際に何を重視すべきか、彼らが働きやすいように会社としてどんな取組みが必要かといった基準が明確になったのです」と、寺田氏は語る。

国籍を問わず平等な待遇と文化の尊重で定着率アップ

同社が外国人材に求める最優先のスキルは語学力であり、業務中は基本的に、全スタッフ、日本語のみで話すというルールを設けている。

これは以前、外国人スタッフ同士が外国語で会話しているのを耳にし、不安に感じたという宿泊客の声を反映したルールだが、現場対応力を磨く最適・最速のトレーニングにもなると考えて定められた。加えて、日本ならではの文化習俗を理解できるよう、社内教育も丁寧に行うようにしている。

「彼らに日本への理解を求める以上、私たちも彼らを理解しなくてはいけません。例えば日本では返事は『ハイ』で、二度返事は失礼にあたります。しかし国によっては、『ハイハイハイ』と繰り返すのが誠意の表れだったりする。こうした違いや多様性をお互いに理解した上で擦り合わせて、戸田家流のおもてなしができる人材に育てていく。そう簡単にはいきませんが、たとえ日本人だって育てるのは難しいですから」と寺田氏はほほ笑む。

教育体制の整備と歩調を合わせて強化したのが、待遇面の向上だ。給与・福利厚生などは国籍を問わず平等としている他、各国の文化を尊重した暮らしができる住環境を用意した。

勤務地に近い快適な寮では、同じ国の仲間たちがグループで暮らす。シフトにもよるが、職場でのまかない以外に1日1食は自分たちで料理をすることを推奨しており、会社が食材費も支給する。母国語で話し合い、故郷の味を分かち合うひとときがあるのは、異国で働く彼らにとって、とても心強いことだろう。

その他にも、ワンオンワンミーティングや国別に作ったスマホアプリのグループチャットルームを通じて、仕事や暮らしの不安を、上司や先輩たちに気軽に相談することができるようにした。日本に来たばかりの新人のメンタルケアにも配慮している。

初めての外国人採用から約20年、ハード・ソフト両面からのサポートによって定着率は着実にアップし、最も勤続年数の長い外国人スタッフは、キャリア10年を超えているという。

宿泊客からの高い評価に日本人スタッフも刺激

こうした取組みに呼応して、同社ではスキルと向上心を兼ね備えた外国人材がぞくぞくと育つようになった。優秀な人、努力が認められた人がリーダーに登用され、給与や賞与で報いられている姿は、新人たちのよき手本・目標になっている。

「現在当社では本人の適性や志望に応じ、フロント、ホール、厨房など、あらゆるポジションで外国人材が活躍しています。お客様と触れ合う機会も多く、おそらく外の方から見ればびっくりするほど、お褒めや応援の言葉をいただいています」

はるばる日本にやってきて、言葉やマナーを学び、快適なサービスを提供してくれた、その懸命さに胸を打たれるのかもしれない。宿泊後の高評価レビューには、外国人材に言及するコメントが多数見られる。

外国人スタッフの名札には出身国の国旗が入っている。それが声をかけられるきっかけになることも多く、にこやかに会話を交わす姿は、日本人スタッフの発奮にもつながっているそうだ。

国籍を超え、共に仲間として成長できる手応えを得て、同社の企業文化はより開かれたものへと変化している。最近では、スタッフ交流会の場で披露された各国の料理を、レストランで提供しようという取組みも始まった。

季節のイベントなどを通じて親睦を深め、各国の文化にも親しむ交流会

鳥羽湾を一望する戸田家。温泉と食事、温かなおもてなしが自慢だ

信頼できるスタッフの紹介で採用拡大・長期雇用を目指す

近年戸田家は、外国人雇用に力を入れていることがメディアで紹介され、人材紹介会社から特定技能外国人などの受け入れを打診される機会が増えてきた。

貴重な人材の仲介を歓迎する一方で、同社ではより長期的、継続的な人材確保を目指して、独自の採用方法を推進している。そのキーワードは「信頼採用」。すでに同社で働いているスタッフからの紹介で、人材を募りたいと考えているのだ。

寺田氏によると、かつて日本で働く外国人材は、日本語を学びスキルを磨いた上で、日系企業や貿易会社に就職したい人、帰国して起業したい人が多かった。しかし近年、世界情勢の影響もあり、安定した収入を得られるならば、日本に永住したいという人も増えている。

「思い描くライフプランは人それぞれですが、信頼できるスタッフが、家族や知り合いを呼び寄せたり、家庭を持とうとするときに、戸田家で一緒に働きたいと考えてくれたら、こんなにうれしいことはないでしょう。

もちろんこの制度は外国人スタッフに限らず、日本人スタッフにも適用されます。待遇は全て平等ですから」

現在は単身寮で暮らしていても、家族を呼び寄せるには住まいが必要になる。地方での生活には自動車免許も欠かせないだろう。資格や免許の取得、住宅の契約など、それぞれのライフプランに寄り添った支援をすることで優秀な人材の定着を図る。さらには、彼らを介して信頼できる人材の採用にもつなげる。そんな流れをつくるのが、同社の意図だ。

新人にとっては、知り合いのいる職場ならば…という安心感があり、先輩スタッフにはインセンティブが支払われる一方で、後輩の教育を任されるため責任感が芽生える。会社にもスタッフにもメリットのある人材戦略といえるだろう。

既成概念にとらわれず鳥羽らしい経営を追求

とはいえ、日本の少子高齢化と人口減少は止まらない。それは労働人口だけでなく、国内からの旅行客も減っていくということだ。こうした社会情勢を踏まえて、寺田氏はこれからの観光業のあり方に想いをはせる。

同社ではコロナ禍を機に、全館休業日を設けることにした。人気観光地の旅館やホテルは年中無休が当たり前という常識を覆す決断だったが、実施したことで新たな発見があったという。

一つは、休業しても客離れは起きないというデータが取れたこと。この地の美しい自然と式年遷宮による周期的な集客見込み、そして戸田家のおもてなしがあれば事業の見通しは立つという確信が持てた。

もう一つは、連続休暇があれば帰国できると外国人材に喜ばれたことだ。家族の絆が深く、同国人のネットワークが密な外国人材に向けて、さらなるアピールポイントになると考えた同社では、早速、最長2週間の長期休暇制度を新設した。

「鳥羽までは名古屋からでも約2時間。東京からはさらに遠い。しかしその分、日本文化に強い関心を持つ訪日外国人旅行者が集まります。多くの外国人材は、母国語と日本語に加えて英語なども話せるため、こうした客層への対応力強化という意味でも頼もしい」と、寺田氏は目を細める。同氏は2024年11月、外国人材の雇用拡大や福利厚生の拡充といった経営改善と伊勢志摩エリアの観光への貢献が評価され、三重県の産業功労者表彰を受章した。

かつてのように人的資源や資金を投入すれば業績が伸びる時代ではない。リソースを絞りつつサービスの質を高め、顧客満足度と客単価を伸ばす工夫が必要なのだ。外国人材の積極的な登用は、戸田家にとって単なる労働力不足のカバーではなく、経営上重要な戦略といえる。彼らに選ばれ、信頼関係を築く不断の努力によって、伊勢志摩・鳥羽きっての老舗は未来を開こうとしている。F

「日本語のメニュー表記をもっと覚えたい」と意欲的なスタッフ

外国人材は中小・中堅企業の貴重な戦力

企業と留学生のミスマッチ解消と定着へ「グローバル愛知」が育む共生社会

ナガサキ工業株式会社
代表取締役
長﨑 洋二 氏

ナガサキ工業株式会社の長﨑洋二社長は、主力だった高圧送電線用架線金具製造から時代のニーズに対応し事業の多角化を図ってきた。しかし、同社ばかりでなく「ものづくり王国」の愛知県を支える多くの中小企業は人手不足に悩み、外国人材がいっそう重要になっている。そこで長﨑氏が主導して2017年、人材確保と留学生の就職率向上・定着を目指す一般社団法人「グローバル愛知」を設立、代表理事に就任した。産官学と連携し外国人に門戸を開く企業ネットワークの構築に尽力しており、地域の多文化共生社会への取組みとしても注目されている。

3代目社長として多角化にかじを切る

1935年に創業したナガサキ工業株式会社は、名古屋市郊外の工業団地に八つの工場を持つ金属加工の老舗企業だ。戦後は発電所から変電所までの高圧送電用鉄塔に取り付ける架線金具の専門メーカーとして成長した。現在はフォークリフトなど産業車両用の部品や自動車用センサー、物流機器、さらにソーラーパネル架台など製品の幅を広げ、特に〝厚板の曲げ加工〟の分野では高い評価を得ているという。

長﨑氏は大学卒業後、大手自動車部品メーカーに入社した。急速にIT化が進む時代で、主にシステムエンジニアとして働いた後、1991年にナガサキ工業に入社。2004年に3代目社長に就任した。

入社して数年後、同社は倒産の危機に陥った。電力事業は全国に張り巡らしてきた高圧送電網の設備投資が一段落し架線金具の新規注文が激減した。「当時の従業員は60人くらいだったが、リストラせざるを得ず2割くらいの人に辞めてもらいました。あのようなつらい思いは二度としたくない」と振り返る。

「企業が提供する全ての商品やサービスにはそれぞれ寿命があり、同じことだけをやり続けていては企業は永続できない」と考え新たな分野を開拓し事業の多角化を進めていった。

鋼板・丸棒・鋼管・形鋼などの「鉄」の切断・鍛造・プレス・加工・穴開け・溶接を一貫生産でき、小ロット、多品種、短納期を強みに業績は堅調に伸びている。現在、従業員約200人。売り上げは約38億円。愛知県内の優れたものづくり企業を国内外にアピールする「愛知ブランド企業」にも認定されている。

「ものづくり王国」の中小企業は恒常的な人手不足

業績を伸ばしていく中で、人手不足の問題が深刻になっていった。少子高齢化により全国的に働き手である生産年齢人口は減少してきている。「ものづくり王国」と称する愛知県も例に漏れず、しかもトヨタをはじめ世界的な大企業がひしめく同県では優秀な人材は大手に流れやすい。その裾野を支えている多くの中小企業への人材供給が乏しくなり、恒常的に人手が不足し、労働力として外国人を採用する企業が増えていった。

ナガサキ工業も15年前の中国人を皮切りに積極的に外国人を採用している。現在、36人の外国人従業員がおり、その中には学歴や専門性の高い高度外国人材も在籍している。「もともと国籍や性別などにこだわっていませんでした。優秀な人材を採用できたらいいと考えていました」と長﨑氏は話す。

2年前の採用試験では、30人以上の応募の中で最も優秀だった中国人の林益霏（リンエキヒ）さんを採用し

1935年に名古屋市で創業したナガサキ工業株式会社。電力向け架線金具や産業車両、自動車部品などの製造で、地域産業を支え続けている

た。林さんは交換留学生として中部大学に入学して大学院を修了した女性だ。総務室のスタッフとして人事や福利厚生などを担当している。外国人従業員は中国の他、ベトナム、タイからの人がおり、社内文書の多言語化を進めている。

また、寮や会社が借り上げた住居を提供するなど生活面のサポートもしている。2カ月ごとに本人と職場リーダーが面接し、仕事や生活の困り事について聞き取りをして解決のサポートをするなど、外国人従業員のモチベーション向上に努めている。

業界全体の課題解決に向け「グローバル愛知」を設立

しかし、同社ばかりでなく中小企業の人材確保はいっそう難しくなるばかりだ。長崎氏は業界の代表として行政や経済団体の会合などで、外国人材の受け入れとサポート体制の必要性を声高に唱えてきた。一方で、外国人を「安価な労働力」としか捉えていない企業がたくさん存在している。長崎氏は「外国人はもはや、会社にとって『貴重な戦力』だ」と企業側も認識を改めるべきだと訴えてきた。

長崎氏を中心に、そのような問題意識を共有する仲間の中小企業経営者6人と大学教授1人が集まり、2017年8月、一般社団法人「グローバル愛知」を立ち上げた。代表理事には長崎氏が就任した。設立に当たり二つのミッションを掲げた。「中小・中堅企業の人材不足解消」と「留学生の就職率向上と定着」だ。現状の課題解決をストレートに掲げた。

中小企業が人材確保に悩む一方で、高度人材になり得る外国人留学生が、日本での就職を希望しているにもかかわらず、就職活動に関する情報を適時に得られないなどの理由で、帰国せざるを得ないケースが多いという現状がある。就職内定率は4割にとどまるといい、そのようなミスマッチを解消することが喫緊の課題だった。

グローバル愛知は非営利団体で会員企業の会費や各種セミナー、イベントなどによる収益で運営されている。会費は資本金3億円以下が入会金10万円、年会費6万円などと低く設定し、紹介手数料は発生しない。現在、東海地方を中心に112社が加盟している。外国人留学生の会費は無料で今年度約300人が登録。卒業者も含めると、この7年間で計約2千人の外国人留学生がグローバル愛知の会員になった。

日本学生支援機構の調べでは、2023年5月1日現在、日本の外国人留学生数は27万9274人で、そのうち愛知県内では1万2463人。グローバル愛知に登録している留学生はまだ一握りだが、紹介して就職した外国人の離職率は7・5%で、日本人の離職率より低いというデータがあり「一定の成果が出ているのではないだろうか」と長崎氏は見ている。

立ち上げを担った初代事務局長は米国人の元留学生

グローバル愛知のサービスは企業向けと留学生向けがあり、双方の橋渡しをしている。企業向けは、▽留学生の採用支援▽各種セミナー開催▽企業・留学生との交流事業▽採用後のサポート。留学生向けは、▽日本企業への就職支援▽企業と留学生の交流事業▽無料日本語講座開催▽就職活動、異文化理解のイベント開催、などだ。

地域における留学生の「働きたい」と企業の「雇いたい」のマッチングという新しい取組み。それを担った初代の事務局長は、長崎氏と喫茶店で偶然知り合いになり英会話の個人教師だったという米国からの元留学生、エリオット・コンティさんだった。

会員企業と留学生の交流会。イベントから面接につながることもあるという

彼は2011年に南山大学に交換留学生として来日し、その後、大阪市立大学大学院で社会学修士号を取得。一時は研究者を目指していたが、長崎氏から「留学生の就職支援を一緒にやらないか」と誘われナガサキ工業に入社し、グローバル愛知の設立と同時に事務局長を引き受けた。コンティさんは当初からの3年間の約束期間を経て巣立っていったが、現在もアドバイザーとして協力している。

きめ細かい就職支援と定着のためのアフターフォロー

現在事務局で働いているのは、タイ人のルーアンウィリヤ・ヤーニンさんと橋詰翠さんの2人の女性。近くフランス人男性が加わる予定だ。

ヤーニンさんは南山大学大学

グローバル愛知の会員企業は112社、留学生は約300人が登録。大学を含めた100程度の教育機関とも連携している。週3回の日本語講座の他、大学での留学生向けの就職活動ガイダンスやマッチング交流会などさまざまな支援活動を行っている

院で社会科学を専攻した。学生時代にグローバル愛知を知り、留学生の経験を基に就職と生活の支援を担当している。ヤーニンさんによると、外国人留学生が日本で就職活動をする際の最初のハードルは、日本の慣行を知らないことだという。

「日本では大学4年の6月にはほとんどの人が就職活動を終え、多くの人が内定をもらっていると思いますが、外国ではそのような慣行がありません。そのころに留学生はようやく就職先を探し出すため、結果的に希望の就職ができないケースが多いのです」と、就職活動の入り口でつまずく実態を指摘する。大学には就職相談窓口であるキャリアセンターがあるが、留学生にきめ細かい対応ができていない大学が多いのが現状だという。

橋詰さんは営業と企業対応を担当している。また、日本語教師として中級日本語会話の授業も受け持っている。母親が日本語教師をしていたことから興味を持ち、仕事をしながら夜間学校に通って勉強した。出産で一時休学したが、子育てをしながら学び続けたという努力家だ。教育実習の授業を見学していたグローバル愛知のスタッフに声をかけられて、入社したという。

留学生向けのサービスで特に力を入れているのは、求職者一覧・求人掲示サービスだ。求職者のプロフィールの他に、新規入会者には1時間以上かけてじっくりと面談し、客観的な人物評の「所感」を添えた〝カルテ〟を作成。本人の自己PR動画も発信している。企業にとっては、履歴書やエントリーシートだけでなく面接以前に求職者の詳細な情報と印象が得られ、ミスマッチを少なくする効果が期待されている。また、履歴書作りの協力はもちろん、スタッフが面接に同席することもあるという。

企業と留学生の交流会も定期的に開催しており、面接よりもカジュアルな雰囲気でお互いのことが分かるため好評を得ている。また、セミナーでは外国人雇用のポイントの他、外国人社員の活躍・定着の好事例の紹介や、外国人材受け入れのための企業側の柔軟な対応の必要性も伝えている。

採用された後のアフターフォローサービスも重視している。長﨑氏は「人材ビジネスの業者は就職させたら終わりですが、我々はその後が大事だと思っている」と強調する。グローバル愛知は、年に2回、就職した外国人従業員とその上司にアンケートを行い、双方と面談し、困り事があれば早期の解決に向けてサポートする。会員企業には1年目は基本的にこのサービスに加入してもらっている。「定着」というミッションを果たすための重要な取組みだ。

就職、定着、活躍、納税、消費者として日本のメンバーに

グローバル愛知が紹介した留学生の出身大学や専門学校はこれまでに38校に上り、東京都内や北海道の大学もある。アルバイトを除く採用実績は計130人に達した。当初は大学のキャリアセンターで「非営利」であることが理解されなかったが、地道な活動で次第に認知されてきた。「企業、行政、教育機関などさまざまなステークホルダーが関わるパブリックな取組みです」と長﨑氏は強調する。

国内経済の停滞と円安の影響で日本の魅力が衰退しているともいわれるが、外国人留学生たちは依然として変わらずに日本が好きで、学んだことを日本の企業で生かしたいと思う人が多い。「そのような人が就職し、定着し、仕事で活躍して納税してもらう。そして日本のメンバーとして消費者になる」というサイクルを長﨑氏は期待する。「日本人」「外国人」とひとくくりにしない、より働きやすく、暮らしやすい多文化共生社会を目指している。F

グローバル愛知で外国人材の活躍支援と多文化共生の推進に取り組むルーアンウィリヤ・ヤーニンさん(右)と橋詰翠さん(左)。留学生と地元企業との架け橋となっている

飲食店が日本語学校を開設

就職目指す外国人を支援
地域に根差した教育で
人口減少を緩やかに

株式会社久恵比寿
代表取締役
畑中 稔 氏

北海道苫小牧市を拠点に回転ずし店などを展開する久恵比寿は2023年4月に「HISAE日本語学校北海道とまこまい校」を開設した。在留資格「特定技能1号(外食業分野)」の取得を目指すコースを設け、苫小牧市や北海道内での就職を支援する。畑中稔社長に、学校開設の経緯や今後の展望について取材した。

祖父母創業の会社に入社 30歳の若さで社長に就任

苫小牧市は札幌の南に位置し、新千歳空港から車で約30分の距離にある。紙・パルプ産業などの大型企業の進出があって発展してきたが、2013年をピークに人口が減少に転じ、現在は約16万6千人になっている。

久恵比寿の創業は1960年。北海道白老町で、大昭和製紙(当時)の工場労働者に定食などを提供する「久恵食堂」として誕生した。その後「久恵寿し」と業態を変更。平成の時代に入って、回転ずしブームに乗り、「旬楽」や「クリッパー」など7店舗まで拡大した。

畑中社長は祖父母が創業した会社に2002年に入社。人事部マネジャーなどを経験した後、2010年に30歳という若さで代表取締役に就任した。

現在、従業員は258人で、正社員44人のうち外国人が5人。非正規社員214人のうち、外国人が41人いる。平均年齢は38・9歳と比較的若い会社だ。

25年ぐらい前から外国人の採用を始めており、特定技能の外国人の採用は2~3年前から始めた。現在、特定技能として働いているのは3人。

特定技能1号の場合、在留できる期間は通算で最長5年だが、3人のうち1人は、永住でき、配偶者や子どもを呼び寄せることができる特定技能2号を目指しているという。

「背中を見て学ぶ」からの脱却 動画マニュアルを活用

会社では人材育成に力を入れており「背中を見て学ぶ」からの脱却を図り、職人のこつを可視化できる動画マニュアルを作成した。

「技術の継承は、かつては背中を見て覚えるということでしたが、それを分解して、どういう角度で包丁を入れるのかなど調理方法を学んでもらうことにしました。この他動画で考課も実施しています。仕事をしているときの動画を提出してもらって、作り方だけでなく、身だしなみや言葉遣いの審査も行っています」と畑中社長。

この考課によって昇給が決まるため、従業員も必死に取り組んでいる。

動画投稿サイトでは、だし巻き卵の作り方も公開しており、評判になっている。回転ずしでも技術力があることを証明したくて始めたという。

「HISAE日本語学校北海道とまこまい校」はJR苫小牧駅から徒歩約10分に位置する。料亭を改装した2階建てのしゃれた建物で、入り口の前には灯籠が残っていた。和室やホール、図書室などもあり、ゆったりとした造りだ。

取材の日は畑中社長自らが玄関まで出迎え、スリッパを用意してくれた。14年も社長を続けているが、物腰は柔らかく、気さくな感じで応対してくれた。

外国人定住が事業継続の鍵 自ら手を挙げる

日本語学校を開設しようと思った経緯について、畑中社長は、日本で人口減少が進んでいることを挙げた。

日本の人口が減る一方で、在留

HISAE日本語学校北海道とまこまい校では、留学生と地域住民との交流を積極的に促進し、学生の日本での生活と将来のキャリアを総合的にサポートしている

外国人は過去最多を更新した。苫小牧市の人口も減少が続いているが、今年10月末時点で、外国人は1649人と年々、増加している。

「日本語学校は事業としてやりたかったのではありません。外食産業としては、人口減少はお客様が減るし、働き手も減る。日本人が増えないとなれば、外国人の定住が鍵になると考えました」

そこで商工会議所を通じて苫小牧市に日本語学校の開設を要望。3年ぐらい提言を続けたが、自治体としては直ちに取り組むべき状況ではないとの回答だった。

このため「ぼくやりますから市長応援してくださいね」と言ったら、当時の市長から「頑張れよ」と言われた。

何も分からない中で、最初は調理師学校をつくるのが直結すると思ったが、学校法人にしなければいけないという壁があり、株式会社で設立できる日本語学校を開設することにした。

「調理の技術を伝えていくには言語の力が重要だと考えました。そして日本語教育を理解するために、約1年間日本語教師養成講座で学び、資格を取得しました」

現在、教師としては教えていないが、文化体験や地域との交流の際、留学生を引率している。この他、就職のサポートやアルバイトの紹介をするなど、黒子に徹しているという。

開設に当たって苦労したのは二つあった。一つは教員の確保で、もう一つは法務省の告示を受ける前に準備を整えなければいけなかったことだ。つまり学校をつくり、教員を採用するなど、先行投資をして財務的な負担をする必要があった。

五十嵐校長に白羽の矢 チャレンジングと引き受ける

学校の責任者として白羽の矢が立ったのが五十嵐啓子校長だ。大学で講師をしていた五十嵐さんを知人から紹介された。五十嵐さんは苫小牧出身で「北海道多文化共生NET」の代表理事も務めている。

就任の経緯について五十嵐校長は「元々、大学でずっと日本語教育に携わってきました。畑中社長にお目にかかって面白い方だと思いましたし、なかなかできない経験でチャレンジングだなと思って働くことにしました」と話す。

全てがゼロからのスタートで大変だったが、今では楽しく過ごしているという。

告示されたのは2022年11月で、他の学校はすでに募集は終わっているのに、そこから募集活動を始めることになった。

「喜びと同時に、学生を集められるのかというプレッシャーがありました」と畑中社長。

入学に際しては出入国在留管理庁に書類を提出しなければならない。その中で、各応募者の預金通帳のコピーを提出し、一定の残高がないと入国が認められなかった。

「お金がないと、不法残留になる恐れがあるとのことで、資産形成の過程もチェックされました」(畑中社長)

設置要件も、日本語の授業は学生20人以下で行うこと、図書室を設置することなどさまざまあった。

初年度は30~40人面接し、26人の入国を申請したが、半分が落とされ、13人が入学した。

日本語学校が国の認定制度に 「万全の準備で臨む」

今年4月からは、教育内容など一定の基準を満たした日本語学校を国が認定し、日本語教員の国家資格を創設する新たな制度が始まった。

来年度、申請するかどうかについて畑中社長は「5年間の猶予がある。情報が少ないまま受けても落ちるので、万全の準備をして臨みたい」と将来を見据えている。

北海道は冬が寒く、暖房費もかかるため、東南アジア出身の学生には敬遠されがちだ。このため、冬を迎える前には、水道管の水抜きのやり方を教えるなど生活支援にも力を入れているという。

学校ではマンション、アパートを借り上げ、寮として学生に提供し、3LDKの部屋に3~4人で生活している。入学後、半年を過ぎたら、自分でアパートを探して住むことも認めている。

騒音などで近所の人に迷惑をかけないように注意しているが、一番難しいのがごみの仕分けだ。間違えて学生たちがクレームをつけられないよう、ごみ袋に日本語学校の学生だと分かるシールを貼って出すように指導した。ところが、問題のあったごみ袋に

HISAE日本語学校北海道とまこまい校校長の五十嵐啓子さん

北海道苫小牧市を中心に、回転ずし店など7店舗を運営する株式会社久恵比寿。これまで多くの外国人従業員が活躍してきた

そのシールが付いていたという悲しい話もあった。

現在、学生は44人で、留学生が39人、在留資格者が5人。出身国はネパールが最も多く、次いでスリランカ、ミャンマーの順。バングラデシュやモンゴルの学生もいる。教員は畑中社長を含めて8人。

開校して1年8カ月になるが、学生の定着率は高い。今年9月末、就職が決まったという理由で1人が辞めただけだ。卒業後の進路希望は、就職よりも専門学校などへの進学の方が多い。

畑中社長によると、家族の帯同が認められ、永住も可能となる「技術・人文知識・国際業務」(技人国)の資格をみんな取りたいと思っているのだという。

学生は1週間に28時間以内という制限があるが、みんなアルバイトをして生活費を賄っている。「久恵比寿」以外の飲食店やホテルの他、入浴介助の助手をしている学生もいる。

「うち専用の学生ではないので、卒業後に他の会社で働いてもらってもいい。苫小牧に定住してほしいが、せめて道内に残ってくれれば」と畑中社長。

定員は60人で、その数字に近づけたいが「教育の質」を考えると、54人ぐらいがちょうど良いという。来年4月からは授業料を値上げする方針で、そうすれば、ようやく収支が合う。

「外国人を理解して受け入れてほしい」尊重し合うことが重要

学校は「地域に根差した教育」という方針を掲げている。その理由について五十嵐校長は「留学生にとっては苫小牧が初めての日本なので、来て良かったと思ってほしい。そのためには地域の方が外国人を理解して受け入れてもらわないといけない。地域の方にも学校ができて良かったと思われるようにしたい」と説明してくれた。

札幌などの都市部と違って外国人は目立つため、歓迎の一方で不安を抱える地域の人もいる。これを解消するためには双方向でコミュニケーションを進めていくことが重要だと考えた。

地域との交流として「とまこまい港まつり」の「市民おどり」や「とまこまいコスプレフェスタ」などのイベントに参加している他、オープンキャンパスと称して、地域の人を学校に招いて、見学してもらい、学生との交流を深めている。

学校には和室があるため、地域の講師が来て、茶道や切り絵、風呂敷の活用方法を教えている。留学生からは「地域のことを知ることができて楽しい」と好評だ。

最近では地域の人から声がかかるようになった。小学校の教師からは「どうやって外国人の子どもに日本語を教えたらいいのか」という相談があった。苫小牧でも日本語がよく分からずに入学する外国人の子どもが増えているためだという。

これまでの活動を通じて、地域の理解は深まっているものの、全ての人が受け入れているわけではない。

畑中社長はこんな話をしてくれた。「先日も『コンビニの前で外国人がたむろしている』とクレームの電話がかかってきた。うちの学生かどうかは分からないが、外国人に対して免疫のない方はいます」

外国人材活用の課題について畑中社長は「日本人としての常識、感性の違いを外国人に理解してもらうこと」を挙げる。「言わなくても分かってほしいな」と思うことがあるが、その一方で、日本人同士で当たり前のことが通用しないということも理解するなど、お互いが尊重し合うことが重要だと感じている。

現在、働いている外国人スタッフの働きぶりは評価している。「お客様アンケート」で「輝いていたスタッフ」のトップに外国人が選ばれることもある。

日本語がたどたどしくても一生懸命に伝えようとすることが評価され「笑顔がすてき」との声もあった。「負けたくない」というハングリー精神がある。

「どこの会社でも外国人スタッフが働くのが当たり前にならないと、他の国に負けてしまう。外国人が苫小牧、北海道で働いて、人口減少が少しでも緩やかになってほしいし、外国人にとって住みよい街にしていく努力を続けていきたい」と畑中社長は言葉に力を込めた。F

教育者と経営者というそれぞれの立場から、日本企業で活躍できる人材育成を目指して教育の質の向上に努めている

外国人材の新たな受け入れの形

地域の人材不足解消と国際協力の架け橋へ

株式会社農園たや
代表取締役
田谷 徹 氏

農業分野での人材不足が叫ばれる中、その解決手段として外国人材の受け入れが活発化している。福井県にある株式会社農園たやは、自社の外国人材受け入れの経験を積極的に発信し、地域の受け入れ先の拡大を図っている。また、外国人材を単なる労働力として捉えるのではなく、帰国後も活躍できるよう、ビジネスプランの作成を通じた人材育成にも注力している。同社の代表取締役である田谷徹氏に、外国人材の受け入れ促進と育成に取り組む想いを取材した。

自治体と連携し外国人材の受け入れに取り組む

高齢化や後継者不足などにより、農業分野の人材不足は年々深刻化している。基幹的農業従事者（普段仕事として主に自営農業に従事している者）は、2005年から2023年の間で約半数まで減少し、65歳以上の基幹的農業従事者が全体の約70％を占めるに至った。この状況を受け、農業分野における外国人材の受け入れは増加の一途をたどり、2023年には農業分野で働く技能実習生と特定技能外国人の総数は約5万4千人に達している。

福井県も例外ではなく、多くの農家が農業分野の重要な担い手として外国人材を受け入れている。県はさらなる受け入れ促進のため、県内の農家に向けた研修会などを行っており、この活動に協力しているのが株式会社農園たやだ。

同社は福井県北西部の九頭竜川沿岸にある高屋町で、ベビーリーフやズッキーニ、モロヘイヤなど年間約20種類の季節野菜を生産・販売している。また、インドネシア農業省が選考した特定技能外国人を7名受け入れる他、登録支援機関としてインドネシア人材の就職あっせんも行っている。同社の代表取締役の田谷徹氏が外国人材の受け入れで得た経験を県内農家向けの研修会時に説明するなどし、外国人材の受け入れ先の拡大や理解促進に取り組んでいる。

外国人雇用の課題をクリアし母国の未来もつくれる人材に

田谷氏とインドネシアの縁は、大学卒業後の1997年に青年海外協力隊として同国に田谷氏が派遣されたことに始まる。帰国後、2002年の農業高校の交流事業で通訳を務めたことをきっかけに、インドネシアのタンジュンサリ農業高校との交流が開始。その後、同校からの要望を受け、2008年より同校の卒業生を農園たやで技能実習生として受け入れることにした。

実習生の受け入れを開始した同社だが、日本に来た実習生はさまざまな課題に直面する。実習生は来日前に日本語を勉強していることが一般的だが、日本語力はそれほど高いとはいえず、作業を正確かつ効率よく理解して作業することが難しい。また、日本の運転免許証を取得していないため、農作物の運搬や農場への移動が制限される。さらに、実習生は来日前に送り出し機関への手数料や日本語学校の授業料、渡航準備費用を支払わなければならず現地で借り入れていることも多い。それを日本での給与で返済しなくてはならないため、資金繰りの厳しい実習生もいるという。

田谷氏は、これらの課題の解決のために対処法を考案した。まずはインドネシア語の字幕を付けた動画の作業マニュアルを作成した。日本人スタッフには教えやすく、実習生には理解しやすくなった。また、日本語学習を支援し、実習生に日本人スタッフと同様の作業を任せられるように

年間を通じて安定した生産が可能な施設栽培と、季節ごとに多彩な野菜を育てる露地栽培を行う農園たや。じっくりと土づくりをし、育てられた野菜は味や香りが違うと高い評価を受けている

したことで、同社全体の作業効率が上がり業績が良くなった。

加えて、日本の運転免許証への切り替えや原付免許証の取得支援、来日前の費用を無利子で融資する制度を構築し、実習生の作業と経済の両面での負担軽減に努めている。これらの取組みが評価され、インドネシア人材が同社を選ぶ好循環が生まれているという。

「インドネシア人の『日本で働きたい』という熱意は、年々増しています。それに応える仕組みや環境を作っていくことは、今後の日本にとって重要になると考えています」と田谷氏は語る。

田谷氏は受け入れの仕組みや環境を整えるだけでなく、同社の技能実習生や特定技能外国人に対してビジネスプランの作成を指導している。これは外国人材が帰国後に地域のリーダーとして活躍できるよう、日本で得た経験や知識、資金を活用した就農・起業プランを作成してもらう取組みで、リーダー育成のための講義を行う。また、物の見方、考え方、世界情勢の把握、社会構造上の課題などについても教える。

「リーダーになるには、自らの視野を広げること、慣習にとらわれないことが必要です。帰国後どんなビジネスをしたいか、そのために日本では何を学ぶべきか。目標が決まればおのずと学びますし、日常の業務も意欲的に取り組むようになります」

受け入れた人材が成長すれば、受け入れた農家にもメリットが生まれる。目的意識を持って仕事に向き合うことで生産性の向上に結び付くという。

旅を重ねてたどり着いた農業とリーダー育成への想い

農業技術の伝達と共に、リーダーの育成を行う田谷氏。その活動の原点にはこんなルーツがあった。田谷氏は福井市に6代続く農家に生まれたが、幼少期から海外で働くことに興味があり、大学時代は海外に目を向け、アジアを中心にバックパッカーとして旅をしてきた。その頃、1970年代に発生したベトナム難民問題に触発され、田谷氏は「自分にも何かできることがあるのでは」と考えるようになった。その第一歩として1997年に青年海外協力隊に参加し、インドネシアで地域おこしのプロジェクトに携わったのだという。

任期終了後、いったん帰国したものの、「もっと農村の現実を知りたい」という想いから、インドネシアの大学院で農村社会学を学ぶことを決意。農村開発や人材育成について体系的に学び、いつかは自分の農園で外国人を受け入れながら、地域発展に貢献したいと考えるようになった。その後、2006年に福井市に戻り、翌2007年に親と経営を分けて就農。田谷氏は留学中に構想していたプログラムを進めるため、2008年よりタンジュンサリ農業高校の卒業生を技能実習生として受け入れるに至った。

現地訓練校設立で来日前教育 日本人雇用にも好影響

インドネシア人材の受け入れに尽力してきた田谷氏は、受け入れ開始から約12年を経て新たな取組みにチャレンジした。それは、タンジュンサリ農業高校の職員と協力し、インドネシアに職業訓練校を設立したことだ。その背景には、受け入れの経験や就職あっせんの経験から抱いた課題意識があった。

「日本の受け入れ農家が求める教育と、インドネシアの訓練校で行われている教育がうまくかみ合っていないと感じました。これを改善しないと、来日後のインドネシア人材の仕事に対するモチベーションの維持が難しくなり、せっかく人材を受け入れても定着につながりにくい。それならば、自ら学校を作り、必要な教育を提供しようと考えたのです」

こうして2020年に設立した訓練校では、日本語教育に加え、現地の運転免許証の取得を目指した自動車運転技能の向上の実習が行われている。

「地域によってはスーパーが遠かったり、公共交通機関が不足していたりすることがあるので、仕事だけでなく日常生活でも自動車が運転できないと困るシーンが多いのです。そこで、まず現地で運転技術を磨いてもらい、来日後に早期に日本の運転免許証に切り替えてもらうことで、仕事と生活の両面で過ごしやすい環境に整えられるよう配慮しました」。今後は、さらに優秀な人材の育成を目指し、現地で農場を借りて実践的な農業実習も行いたいとのことだ。

農園たや設立の訓練校。日本語教育や運転免許証取得支援などが行われている

手際良くベビーリーフのパック詰めを行うインドネシア人スタッフとにこやかに見守る田谷氏

これらの活動は、同社の日本人雇用にも好影響を与えている。国際貢献にも大きく寄与する同社の活動は、日本人の若者にも強く響くものがあった。

「福井県の基幹的農業従事者の平均年齢は約70歳です。しかし、私の農園では20~30代の日本人スタッフが活躍しています。農業だけでなく、国際貢献にも意欲のある若い人材が日本各地から集まり、インドネシア人材と共に働くことで、お互いに刺激を受けながら成長しています。彼らの農業だけでなく夢に向かう姿勢に感化され、お互いに学びながら日々農業に取り組んでいます」

日本の農家へ向けて培ったノウハウを発信

一方で、田谷氏は日本の農家に対して、外国人材の受け入れに役立つ情報発信にも力を入れている。ウェブサイトで公開している「サマサマ手帳」では、インドネシア人材との間で起こりやすい問題や受け入れ農家が配慮すべきポイントについて、同社の経験を交えて紹介している。「サマサマ」とはインドネシア語で「どういたしまして」や「お互いさま」といった思いやりを表す言葉だ。インドネシア人材を受け入れている農家が「お互いの理解を深め、より良い受け入れ環境を作れるように」という田谷氏の想いが込められている。

「本サイトでは弊社で使っている契約書のフォーマットなども公開しています。インドネシアでは細かなことまで契約書に記載する文化があります。来日後、業務や生活においてさまざまな約束事が出てきますが、口約束だけではトラブルになることもあったため、契約書を作成するようにしたのです」

リーダーの育成や訓練校設立など、多岐にわたる取組みを行っている同社の経験を他の農家にも共有し、経営に役立ててもらうのがサマサマ手帳の意義だ。

「私たちがこれまで経験してきた失敗や成功を共有することで、農家の皆さんが外国人材を受け入れる際のヒントになればと考え、発信を始めました。本サイトが外国人材の定着と日本の農業の発展につながっていけばと思っています」

外国人材受け入れの拡大国際貢献につなげる

現在、福井県と連携して進めている外国人材の受け入れ促進に向けた活動は、インドネシア農業省とも連携して取り組んでいる。同社が県内農家向けの外国人材受け入れに関する説明会や受け入れ農家の定期的なフォローを行うことで、新たにインドネシア人材を受け入れる農家や、受け入れる人数を増やし経営を拡大する農家が現れているという。

外国人材の受け入れの今後について田谷氏はどのように考えているのだろうか。

「外国人材の受け入れは、日本の農家の人材不足解消のために必要不可欠です。これからも外国人材に日本を就労先として選択してもらうためには、単なる労働力としてではなく、日本滞在中や帰国後に活躍できるように人材育成を行うことが大切です。外国人材が目標を持って仕事に取り組むことで生産性が向上し、受け入れ先の経営が成長する。日本で学んだ外国人材が帰国後にリーダーとなって活躍することで、その活躍が広告塔となり、日本を就労先として希望する外国人材が増える。そのような動きが農家や社会の発展に良い影響を与え、ひいては地域の活性化を促すことができると考えています」

また、最後に田谷氏はこう語った。「農業は今、大きな転換期を迎えています。この流れに乗り遅れないためにも、若くて優秀な外国人材の力を積極的に経営に取り入れていきたいですね」。株式会社農園たやの外国人材受け入れを通じた地域の人手不足解消と国際協力への取組みは、日本、そしてインドネシアの未来を明るく照らしていくことだろう。 F

日本人スタッフとインドネシア人スタッフがお互いを尊重し、家族のように支え合うチームワークが農園たやの魅力だ

ここにこの人あり

第15回

環境大善株式会社　代表取締役

窪之内 誠 氏

デザイン経営で会社のイメージを一新
牛の尿からつくる消臭液で世界を目指す

北海道北見市に型破りの経営者がいる。環境大善の代表取締役である窪之内誠氏(48)である。父親から引き継いだ牛の尿を原料とする消臭液や液体堆肥を製造する事業を営む。経営理念からブランディングまで統一したイメージで展開するデザイン経営に取り組み、短期間で会社をつくり変えた。事務機器の営業責任者から転じて8年、持ち前の行動力で異色の製品を「世界に広めたい」と父親譲りの夢を追いかける。

女満別空港から車を40分ほど走らせると、オホーツク海から内陸に延びる北見市に至る。この北海道らしい広々としたたたずまいの町に、環境大善がある。社名も独特だが、社屋には「善」の字を図案化したどこかユーモラスなシンボルマークが、社名と共に大きく記されている。

代表取締役の窪之内誠氏は一見して快活な人物と分かる。フットワークの良い行動派で、同社オリジナルの軽快な制服が似合う。2024年6月、父親で創業者の窪之内覚氏が80歳を機に取締役会長を退き、会社は代表取締役社長を2019年から務める窪之内氏に完全に任された。

ところが同氏は「継ぐ気は全くなかったんですよ」と話す。「私は近過ぎて、父の事業を客観的に見られなかったためだと思います」。同社の消臭液や液体堆肥は原料が牛の尿なので、昔は奇異の目で見る人が少なくなかった。

「マスコミで取り上げられると、まだ中学生だった妹が学校で、『おまえのおやじは変なことをしている』とよくからかわれました。家族も父の仕事に嫌悪感を抱いていたほどです。でも使った人からは好意的な声が寄せられていたので、複雑な気持ちでしたね」

珍奇な商品と見られたが内外のデザイン賞受ける

謎めいた液体だった。生ごみや部屋などにまけば、アンモニア臭などの嫌な臭いが消える。畑にまけば、野菜の生育が良くなる。だけど、なぜかはよく分からない。もとが牛の尿なので、珍奇な商品と見られがちだったわけだ。

このイメージを一新したのが窪之内氏である。大卒後18年勤めた事務機器販売会社を辞して、2016年12月に40歳で代表取締役専務に就くと、大車輪で経営改革に乗り出した。中に入って2つの問題に気付いた。まずパッケージが古く

窪之内 誠（くぼのうち まこと）
環境大善株式会社
代表取締役

1976年、北海道北見市生まれ。大学卒業後、地元の事務機器販売会社に18年間勤務。2016年に父・覚氏が創業した株式会社環境ダイゼン(現環境大善株式会社)に入社。代表取締役専務を経て、2019年2月に代表取締役社長に就任。自社の取組みを「アップサイクル型循環システム」と呼び、地域の課題解決にも寄与している。

て若い層に響かない。また効果が科学的に検証されていなかった。これでは「謎の液体」との見方を払拭できない。

こうした点を改善した結果を象徴するのが、主力製品である消臭液「きえ～る」の生まれ変わった今のパッケージである。通常の日用雑貨とは一味違う洗練されたデザインになった。

発売早々、2022年5月、「第101回ニューヨークADC賞」に入賞した。米国の団体であるアート・ディレクターズ・クラブ(ADC)によって設立された広告美術に関する国際的な賞である。続いて10月には、グッドデザイン賞を受賞した。

2024年4月には、経済産業省と特許庁による知財功労賞「経済産業大臣表彰」に選ばれた。窪之内氏のリーダーシップの下で進める同社の「デザイン経営」が評価されたのである。「デザイン経営」とは、企業理念から商品、サービスのブランディングまで一貫したデザイン思考で展開する経営戦略である。

天然成分100%の消臭液「きえ～る」。ペットや小さな子どもがいる環境でも安心・安全に使える

同社は、北見工業大学などとの共同研究を継続的に進めており、科学的な効果検証をさらに深めるとともに、安全性データの蓄積にも注力している。

「あなたが継がなければ」ある社長の言葉が転機に

経済産業省と特許庁は2018年に「『デザイン経営』宣言」を発表して旗を振っている。「デザイン経営」は聞き慣れない言葉かもしれないが、米国のアップルのような会社を思い浮かべるとよい。対照的に従業員数28人の環境大善が一躍、お手本のような存在になったのだから興味深い。

けん引したのは窪之内氏だが、そもそも会社を継ぐ気はなかったはずではないか。「不思議なご縁がありまして」と語る。たまに経営状態を父親に聞いていた。「倒産でもしたら、自分に跳ね返るのはもちろん、いろいろな人に迷惑をかけますからね」。ある日、父親の覚氏から「こういう社長が視察に来るよ」と聞いて驚いた。「実は、私はその会社のサービスを利用して高く評価していました。テレビに出演した社長さんを見て、ぜひ話を聞いてみたいと思っていたんです」

同席させてもらって、覚氏と一緒に話を聞くと、何と会社を売ってほしいというのが東京からやって来た目的だった。覚氏は断り、逆に「この商品がそんなに素晴らしいと言うのなら、あなたの方でも売ってくれませんか」と持ちかけた。社長は「分かりました。やりましょう」と即断し、取引は今も続いている。

その時、社長から掛けられた言葉が、窪之内氏を変えた。「素晴らしい事業だが、お父さんは会社を売る気がないので、年齢を考えると、あなたが継がなければ、この商品はいずれなくなってしまう。そうなるとユーザーは困るよ」と。

それを聞いて窪之内氏は「この商品がどれだけ人の役に立っているのか、きちんと見てこなかったことに初めて気付きました」と言う。意識が変わった。「牛の尿の処分に困る酪農家さんやこの商品を便利に使っている皆さんのために、継がなければいけない。事業の未来に見込みがないと承継は難しいですが、父は未来に向けて種まきをしてくれていたのだと思うようになりました」

中央突破をいとわない父から引き継いだ性格

「『継ぐ』と言ったとき、お父さんは喜んだでしょう」と尋ねると、「喜んだかな。何も言いませんけどね」と言う。「私は細かいので、『おまえと一緒にいるとストレスがたまる』と父に何度も言われました。大げんかを何度もしました」と笑う。

覚氏は起業家タイプである。北見市のホームセンターダイゼンの取締役店長だったとき、いとこの酪農家から牛の尿を発酵させた液を園芸用品として店で売れないかと相談された。畑にまくと作物がよく育つという。だが販売時期が限られるので難しいと思いながら、瓶の口に鼻を近づけると臭いがしない。消臭液として売れるとひらめいた。覚氏によってホームセンターで商品化されて、1998年に消臭液の「きえ～る」は誕生した。

8年後、この事業の権利を退職金代わりに譲り受けて、62歳で独立して会社を設けた。「ダイゼン」の使用を認められて社名を「環境ダイゼン」とした。2020年に「環境大善株式会社」に変更したのは、ブランド戦略の一環である。

「びっくりしましたよ。電話してきて『会社をつくったから』といきなりです。退職を母も事前に知りませんでした。『なぜ相談してくれなかったの』と聞くと、『相談したら、おまえたちはいいと言うか、言わんだろ』ですからね」

「父はやると決めたら、誰が何と言おうと中央突破でやり抜く性格です」。窪之内氏は営業に回ると、「取引先から父とは『性格が全然違うね』とよく言われました」と語る。「父は私と違って大ざっぱですから」。とはいえ「中央突破」をいとわない性格は「私もかなり引き継いでいます」と笑顔で認める。

「強み分析の診断を受けると、私は『活発性』が最も高く出ます」。実際、これだと思ったら、すぐに実行する行動力が際立っている。ただし父親の覚氏が言葉で

説明しにくい暗黙知型だとすれば、窪之内氏は何事も明文化して誰にも分かる経営を志向するタイプと言えそうだ。

覚氏の創業した消臭液と液体堆肥の事業が大きな可能性を秘めていると認識したが、窪之内氏は覚氏とは流儀が異なる。自分も納得し世の中にも分かりやすい形に、事業を刷新するために努力した。その一つ一つの集大成が同社独自のデザイン経営である。

デザインは経営そのもの「発酵経営」を理念に掲げ

手始めに一度パッケージを作り直した。しかし単にデザインを変えただけになり、窪之内氏はもの足りなかった。そんなときに、大阪府八尾市の木村石鹸工業の木村祥一郎社長がブログに書いたブランディングの話を読んだ。その中に出ていた奈良市にある中川政七商店の13代目中川淳氏(現中川政七会長)が書いた『経営とデザインの幸せな関係』(日経BP社)から重要な気付きを得た。

令和6年度「知的財産権制度活用優良企業等表彰」(知財功労賞)において、経済産業大臣表彰(デザイン経営企業)を受賞した

一読して「これだ」と思ったのである。デザインやブランディングは経営そのものであると知る。自分のやりたかったことがはっきりして、経営的な発想ができるデザイナーを探した。たくさん当たってみたがいない。ふと思い付いたのが、おしゃれな紙箱を作る札幌市のモリタという会社である。いろいろなデザイナーを知っているに違いないと、友人である近藤篤祐常務(現社長)を訪ねた。

紹介されたアートディレクターの鎌田順也氏に目を見張った。「パッケージを作るまで3年ぐらいかかります」と意表を突かれた。「経営理念はあるのですか」と問われて「明確なものはない」と答えると、「まずそこからですね」と言う。「衝撃的だったのは『決算書を3期分持ってきてください』と言われたことです。時間をかけても当社が大丈夫かを確かめるためでした」と窪之内氏は述懐する。

パッケージの新デザインからブランドの再構築まで期待通りにできたのは鎌田氏の存在が大きい。今も「チーフデザインオフィサー」として社外から協力してもらっている。経営理念は走りながら考えて「発酵経営」としてまとめた。牛の尿を微生物で発酵させて、同社の造語である「善玉活性水」に変えるのが環境大善の事業である。同様に「発酵させるがごとく組織を活性化させて、みんながいわば善玉菌のように生き生きと活躍できる会社にしたいのです」と語る。

一芸に秀でた人材集めてサッカー型の組織を工夫

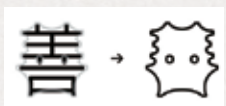
窪之内氏は人が好きなのだろう。気さくに人と付き合う。多様な個性の人たちが集まって自然にチームができる。同社には、例えば専務取締役CFO(最高財務責任者)の工藤公太氏や執行役員でCTO(最高技術責任者)の加藤勇太氏、マーケティング、広報を担当する竹井涼氏など、ユニークな人材がいる。

工藤氏は段ボール会社から転職。加藤氏は共同研究をしている北見工業大学の大学院出身。それぞれ鎌田氏と組んだころに加わった。竹井氏は関東でLED(発光ダイオード)の研究をしていたが2年余り前にUターンして入社した。

「来てくれる人たちは、皆一芸に秀でた人ばかりです」と窪之内氏はうれしそうだ。組織は「サッカーのフォーメーション」に倣ってフラット型にしている。「私と工藤専務はベンチでマネジメントをする。総務や経理はゴールキーパーやディフェンス、研究室はサイドバック、営業はフォワードという具合です」。メンバーが「発酵経営」の理念を体して、それぞれ思いのままプレーする。高校までサッカーをやり、今もフットサルを楽しむ窪之内氏らしい発想である。

モットーは「人のために努力する」。競争の激しい事務機器販売会社で営業をしていた時代に体得した。「お客様の立場になって、事務機器をどう活用すれば生産性が上がるかを提案するコンサルティングに近い仕事でした」。親身に努めれば、信頼される。「いろいろな業種の社長さんからお話を聞いて、勉強させてもらいました」。それが今役立っている。

ここ5年余りで、売り上げは公表していないが「約2倍」に増やした。さらなる事業拡大を目指して、海外市場の開拓にも取り組んでおり、カンボジアや韓国、台湾などに販路を拡げている。父親の代からの「日本だけでなく、世界に広げていく」という夢を追う。「環境大善の仕事は楽しくて飽きませんよ」。それを明るい表情が何よりも雄弁に物語っている。 F



社屋にも掲げられているシンボルマークは、環境大善の「善」の文字をデザイン化し、善玉菌を表現したもの

未来に残したい 日本の伝統 第13回

有限会社大藤漆器店（石川県輪島市）

輪島塗

地震、豪雨で危機的状況にある輪島塗 塗師屋の原点に立ち返り復興を目指す

石川県輪島市を産地とする輪島塗の事業者は、令和6年能登半島地震と9月の豪雨により大きな打撃を受けた。輪島塗は日本を代表する漆器だが、バブル経済崩壊後から続く衰退傾向が一気に強められ危機的な状況にある。伝統的工芸品としての高い品質は、多くの職人による分業で支えられている。職人たちを束ねるのは「塗師屋」と呼ばれる製造販売業者で産地の要の役割を担ってきた。その1社である大藤漆器店は、塗師屋の原点である需要開拓に力を入れて巻き返しを図っている。

元日の地震で金沢に移転 事業継続のため決断する

金沢市の大藤漆器店で見た蒔絵を施した大小一組の黒漆の銘々膳に驚いた。「100年前の物です。輪島で戦前初めて帝展に入選した漆芸家、竹園自耕の作です」と、社長の大藤孝一氏(68)が説明してくれた。

今できたばかりのように傷一つ無く、秋草を描いた蒔絵も素晴らしい。「修理していません」と言う。堅牢で美しさを長く保てる輪島塗の逸品である。輪島の高級料亭から震災後、100セットを譲り受けた。

大小一組で98万円の値段が付いている。しかし大藤氏は「売らない」そうだ。「職人を守るとともに、輪島の貴重な品も失われないようにするのが私の務めだと思っています」

大藤漆器店は、さまざまな漆器を職人たちに作らせて販売する。輪島では「塗師屋」という。元日の地震で事業の継続は困難と判断して、ひとまず金沢にビルを借りて3月に移転した。「先祖代々住んでいたので、人一倍、輪島が恋しい」が、「輪島塗を守るために、当分は帰らず金沢で頑

漆芸家・竹園自耕作の銘々膳(左)と職人の技が結集したとそ器(右)。室町時代に起源があるといわれる輪島塗は、堅牢な本堅地塗法と精緻な加飾が特徴で膳やお椀から室内調度品まで多岐にわたり、国の重要無形文化財に指定されている

張る」考えである。

「私は運がいい」。経営していた6店舗は、地震による被害がなかった。水害で1店舗だけ少し被災した程度で済んだ。

商品もほとんど無事だったが、奥能登に漆器を買う観光客が戻るには時間がかかる。これでは商売は上がったりで、職人の仕事を維持できない。職人も約100人が一緒に金沢に移ってきた。借りているビルに職人たちの仕事場も設けている。業界の他の人たちも多くが避難を余儀なくされた。大藤氏は「地震だけなら8割は戻って仕事するつもりだったでしょうけど、水害のために半分以下に減ったのではないですか」と見る。

衰退傾向続く中で大災害 いい漆器生む輪島の理由

輪島塗は今や存亡の機に追い込まれている。実はバブル経済崩壊後、高級品の輪島塗の需要は大幅に減った。衰退傾向に歯止めがかからないまま、地震と豪雨に立て続けに見舞われた。

令和3年版輪島市統計書によると、輪島塗の生産額はピークの1991年には180億円あった。それが2020年には26億円と、7分の1に縮小している。2020年の時点で、漆器関連事業所数は431で1990年のピーク時から51%減り、従業者数も1100人で同じく62%減という状態である。

事業所数と従業者数の減り方は、生産額と比べると少ない。生産するには多くの工程と分業が必要なためだろう。その輪島ならではの分業体制が精巧な漆器を作り出す基盤なのである。

「輪島にいい漆器が生まれたのには理由があります」と大藤氏は語る。「三方が海に囲まれ、雨も多い。湿度が高いと、漆がよく乾く。またアテ(ヒノキアスナロ)などの漆に合う木が輪島には豊富にある。もう一つ大事なのは『地の粉』(珪藻土)が採れることで、これを漆に混ぜて下地に塗ると強くなる。こうした工夫をした先人たちはすごいと思います。おかげで堅牢優美な輪島塗ができたのです」

工程は細かく数えれば124にもなるという。「専門的な技能を持つ職人が7、8人で分業しないと作れません」。大藤漆器店などの塗師屋がどのような漆器を何個作るか決めて、職人たちに加工を委託して製作する。

輪島と漆の関係は古代にまでさかのぼるが、現在の輪島塗の製法は江戸時代に確立されさまざまな工夫が凝らされてきた。

どれも繊細な職人の仕事 「漆塗っても厚さは0・5ミリメートル」

お椀を例に製法を説明すると、まず木地師が木材からお椀の原型を削り出す。これに塗師が下地塗りをする。欠けやすい縁に布を貼って補強する布着せという加工も施す。次に地の粉を混ぜた漆を塗る地付けである。これにより輪島塗の特長である丈夫な漆器になる。

乾かして地研ぎという磨く工程を経て中塗りに移る。それが終わると、水でぬらした炭で研ぎ、最後に上質の黒漆か赤漆で上塗りをする。もっとつやを出したり蒔絵などで装飾したりする物は、呂色師という職人がさらに磨きをかける。

絵柄を付ける加飾は、蒔絵や沈金の職人が行う。蒔絵師は漆で下絵を描き金粉などをまいて、その上に透明な漆を塗って仕上げる。沈金師は細い沈金刀で絵柄を彫り、そこに金箔や金粉などを埋め込んで完成する。

いずれも繊細な仕事である。「塗る前の木地の厚さは0・3ミリメートルほどで、漆を塗り終えても0・5ミリメートル程度の厚さです。仕上げるまでに、塗っては乾かす作業を100回くらい繰り返します」と大藤氏は言う。

「仕事は4、5年で一応覚えられますが、一人前の職人になるに

有限会社大藤漆器店
代表取締役社長 大藤 孝一 氏

「輪島塗ありがとう市」は、地元住民をはじめ多くの人々が訪れる年に一度の感謝イベント。特別価格での輪島塗の販売に加え、福袋販売や抽選会、無料修理相談などが行われ、人気を博している

は最低でも10年はかかるでしょう」。おのずと工程ごとに専門化せざるを得ない。

「木地の出来が悪いと、塗師は漆を塗れない。塗りがお粗末だと、蒔絵師や沈金師はこんなものに仕事ができるかとなります。仕事は熟練した職人だけに回りますから、いい製品しかできません。手抜きは塗りを見ればすぐ分かります」

輪島塗は法律に基づき経済産業大臣が指定する「伝統的工芸品」である。重要無形文化財保持者(人間国宝)も現在4人いる。輪島には、重要無形文化財保持者が講師を務める石川県立輪島漆芸技術研修所があって、全国から研修生が集まる。また石川県輪島漆芸美術館などもあり、日本を代表する漆器産地だけに、漆芸関係の人材、施設が集中している。

しかし抜きんでた漆器技術への自負が、あだになっている面もあるようだ。

職人守るため何より販売 市場開拓は塗師屋の伝統

高度経済成長からバブル経済の時代にかけて、高価な輪島塗は百貨店などを通じてよく売れた。生産額は1960年から前述の1991年のピークまで2桁も上がり、産地は潤った。

「業界の先輩から『いい物は、じっとしていても向こうから買いに来る。あなたみたいに売り歩くものじゃない』と言われたことがあります」。この大藤氏の言葉は、いい時代を経験した人たちの意識の一面を物語る。

輪島商工会議所の漆器業部会長でもある大藤氏は30年近く、毎年2月に消費者への感謝を込めて「輪島塗ありがとう市」を実行委員長として同業者と共に開いてきた。今年はできなかったが、通常より安く販売する。「『あんな安売りをして恥ずかしくないのか』という声もありますが、お客さんをたくさん呼び込むために必要です」

大藤氏は職人の仕事を確保し産地の復興を進めるには、何より販売が大事だと思っている。このため各地での催事や百貨店などへの営業で全国を飛び回る。東京の銀座や静岡県掛川市、熊本市にも販売店を設けている。

大藤家は代々職人の家系で、父親は塗師だった。母親はできた商品を背中に背負い両手にもぶら下げて行商に歩いた。「私は母親に楽をさせたくて、28歳で塗師屋を創業したのです」

大藤漆器店は100年以上の老舗が多い中では新しい。しかし塗師屋はもともと江戸時代から全国各地を行商して顧客を開拓してきた。大藤氏はその伝統に忠実に従っているともいえる。

「地震や豪雨は不幸な出来事でしたが、みんなゼロになったのですから、一から頑張ればいいのです。自ら立ち上がろうという気概が大切です」。その思いは多くの輪島塗関係者に共通するものだろう。 F

輪島塗の製造工程

■木地
用途に応じた木材を選び、ろくろや手作業で器の形を整えます

■塗り
何度も漆を重ね塗りし、あでやかで耐久性のある仕上がりにします

■沈金
漆器表面に沈金刀で模様を彫り、溝に金箔や金粉を埋め込んで装飾します

■蒔絵
漆で描いた模様に金粉や銀粉をまき、美しい絵柄を施します

ご意見・ご感想

第31号に掲載された「生産者・販売店・消費者を新たな価値観で結ぶ『国内版フェアトレード』」を拝読しました。良い物を当たり前に作って提供するという農家としての思い、再生産が可能な単価設定かつ定額で販売する仕組みを作り上げた経営者としての思いが、地域農家の経営安定にまで結び付いており、代表の中村さんの熱意に感服いたしました。農家さんの熱意に少しでも多く応えられるよう、私も行政の立場から支援ができればと改めて思ったところです。

茨城県
匿名希望

第32号「未来へつなぐ南河原スリッパ　斬新かつカラフルなデザインでブランド化　伝統産業復興へ」を拝読しました。南河原商工会は小さな商工会ですが、埼玉県内でもスリッパ事業で有名な商工会です。今回の記事から小さな商工会が奮闘努力している姿が読み取れ、大変好感が持てました。今後もこうした頑張っている商工会を取り上げていただければと思います。

くまがや市商工会 南支所 経営指導員
大屋剛 様

第32号「地域に欠かせない薬局を継ぐ若い力で外に飛び出し在宅医療にも対応」を拝読しました。神奈川出身の若い薬剤師が浜松市で薬局を引き継ぎ、地元住民の健康を支える役割を果たしていることに深く感銘を受けました。地域は人口減少に伴い、労働力や消費が減少し、地域経済も縮小の傾向が見られます。このような状況で、地域経済を支えるためには創業支援や事業承継支援の重要性がますます高まっていると痛感しました。現在、当所は日本政策金融公庫と主にマル経融資を通じて接点が深く、地域の事業者支援に貢献していますが、さらに地域経済の活性化に向け、密な協力体制が求められると感じます。地域事業者支援のための団体が一体となり、包括的な支援体制を築くことで、より多くの地域事業者が挑戦を続けられる環境づくりにつながると確信しています。私も商工会議所の職員として、こうした地域の新しい挑戦を全力で支援し、地域発展に寄与していきたいと思います。

浜松商工会議所 経営指導員
深津健太朗 様

『日本公庫つなぐ』へのご意見・ご感想募集

本誌へのご意見・ご感想をお待ちしております。お寄せいただいたご意見・ご感想は、
『日本公庫つなぐ』に掲載します。誌面の都合上、編集させていただくことがあります。
右の二次元コードからご意見・ご感想をお寄せください。
https://www.jfc.go.jp/n/findings/tsunaguvoice/index.php

日本公庫は、令和6年能登半島地震や大雨による災害の影響を受けた石川県内の事業承継を支援するため、
「“想いを未来につなぐ”石川県後継者募集プロジェクト」の特設ページを開設しました。
本特設ページでは、石川県内で事業譲渡を希望する事業者の情報を掲載し、後継者を募集します。
また、各支援機関の取組みや石川県内の成約事例もご紹介しています。
右の二次元コードからご覧になれます。
https://www.jfc.go.jp/n/finance/jigyosyokei/matching/ishikawa/

日本公庫つなぐ 第33号 2024年12月発行

企画・発行／(株)日本政策金融公庫　広報部　〒100-0004 東京都千代田区大手町1-9-4　Tel.03-3270-0631
制作・編集／TOPPAN(株)　編集アドバイザー／森一夫

シリーズ　地域と生きる　第23回

写真提供／東かがわ市 総務部戦略情報課・日本手袋工業組合

香川県東かがわ市

「手袋」

ファッション性と防寒性を兼ね備えた手袋や、野球やゴルフ、スキーといった世界中で活躍する日本のトップアスリートを支える各種スポーツ用の手袋など。素材や用途は違えど、実は「日本の手袋」のほとんどは、香川県東かがわ市の手袋製造会社で作られている。県東端にある人口3万人に満たない町は、国内シェア約90%を占める「手袋の町」なのだ。手袋製造が東かがわ市の地場産業となったルーツは、同市出身の両児舜礼（ふたごしゅんれい）と妻・タケノが、1888年に大阪で手袋製造業を始めたことにある。舜礼は39歳で早世するが、事業は舜礼のいとこ・棚次辰吉（たなつぐたつきち）に引き継がれた。辰吉は専用ミシンの発明など技術革新にも積極的に取り組み、大阪で成功を収めて1899年に故郷である当地に、香川県初の手袋製造所である「積善商会（しゃくぜんしょうかい）」を開設した。その後、地域に定着していった手袋製造業は、第1次世界大戦による戦争特需をきっかけに産業としての基盤を確立し、昭和期には製品の幅をさらに広げて生産量を伸ばし、当地は世界でも有数の手袋産地に成長。以来現在に至るまで、その品質の高さ、種類の多様さ、デザイン、機能性などにおいて、世界から高い評価を受けている。

JFC 日本政策金融公庫

『日本公庫つなぐ』は、日本公庫ホームページでもご覧になれます。

https://www.jfc.go.jp/

日本公庫つなぐ　検索

本誌掲載の記事、写真、イラストなどの無断転用・転載はお断りします。