



株式会社 ミツワ製作所  
代表取締役  
はらだ やす ゆき  
原田 泰幸 氏



## 技能実習生、受入れ企業、協同組合 三つの輪のウィンウィンな関係を目指す

京都府南部、奈良県との境にある木津川市に本社を置く株式会社ミツワ製作所さまでは、5年前からベトナム人技能実習生が溶接・塗装の技術を学んでいます。受入れ当初は社員の理解を得られないこともあったそうですが、今では全社一丸となって彼らのサポートに取り組んでいます。代表取締役の原田泰幸さんに、技能実習生の受入れに必要な心構えについて伺いました。

[聞き手] 本誌編集長 小松 宣俊

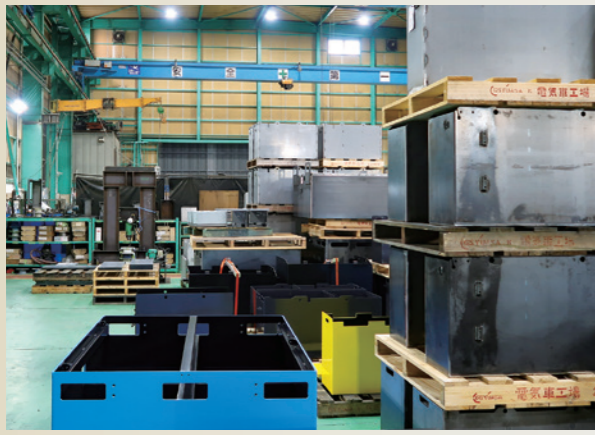
### 人生を背負う覚悟で

— ミツワ製作所さまの業種を教えてください。

原田 製缶板金加工と機械加工の二つがメインで、製缶板金加工ではいろいろなプラントに設置されるタンクをつくり、機械のフレームをつくりたりしています。機械加工では汚泥脱水機という機械を主につくっていて、どちらも企画から製品化までを弊社で一貫して行なっています。

— 汚泥脱水機はどんな機械ですか？

原田 下水道プラントの一部で、簡単にいうと処理機です。固形物と水分とを分ける固液分離と呼ばれる分野の機械です。



— 板金や機械づくりに携わる技能実習生を受入れているわけですね。

原田 はい、職種は溶接工です。溶接は弊社のコア技術で、職員の数も社内で一番多いんです。うちに限らず溶接はあらゆるものづくりの基本なので、ベトナムの方にその技術を身につけてもらうのはとても意義があることだと考えています。



— 最初の受け入れはいつですか？

原田 5年前です。弊社ではその前からコンさんというベトナム人のエンジニアが働いていて、彼に教えてもらったのがそもそのきっかけでした。コンさんを通して協同組合のビジネスナビさんとつながりができ、それで外国人技能実習制度を知ったんです。

— 実習生たちの仕事ぶりというか勉強ぶりはいかがでしたか？

原田 とても熱心でしたね。みんな貪欲というか向学心が高いというか、ひとつのことを身につけたらすぐにその上というように、まさにインドレスで勉強をしていたという感じですね。

— 採用は社長が行われたのですか？

原田 一期生の面接は採用担当が現地で行い、二期生のときは私がベトナムに飛びました。そのときはいろんなことを感じさせられました。

— というか？

原田 とにかくみんなやる気満々で、中には家族の期待を一身に背負っている子もいたんです。彼らとその家族の未来が私の会社に懸かっているかもしれないと思い、自分の責任の重さに気づかされました。そのときは「彼らを日本に連れて行って、ちゃんとサポートできるんやろうか」と真剣に悩みましたね。「3年という短い時間の中で、一人前の技術者に育てることができんやろうか」と。できることなら「みんな採用したい」とも思いました。

— 確かに責任重大ですね。

原田 はい。そのときに決めたことは今も変わりません。「受入れるからには、彼らの人生を背負う覚悟を持たなアカン」という決心了。

### 気持ちをおくみ取る

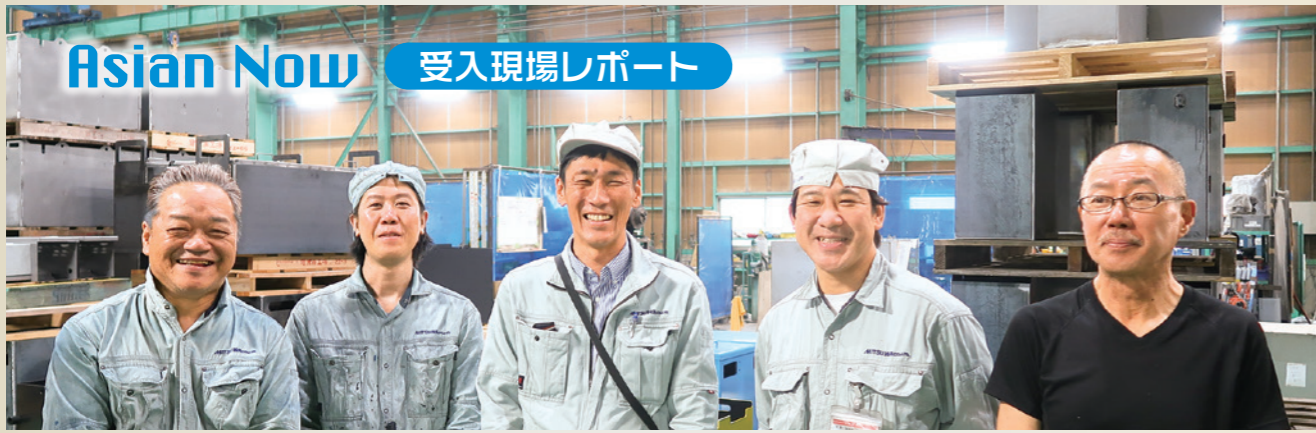
— 通訳や宿舎はどうされたのですか？

原田 コンさんが「N2」という、日本語能力試験でも上級レベルの語学力を持っていたので通訳は彼に任せていました。住むところについては、このへんは郊外で都市部みたいじゃないワンルームマンションもあまりないので、中古の一軒家を購入しました。

— 技術面の指導は？

原田 当たり前ですが、ここが一番苦労するところなんです。一人の技能実習生が1人の技術職員についている学んでいくのですが、最初のころは…。





— どうやって社員の方の意識を変えたのですか？

**原田** 彼らがどんなところで育ち、どんな思いで日本に来ているのかを社員全員に分かってもらうのが一番効果的と考え、弊社の創立40周年記念を兼ねて3年前にベトナムに研修旅行に行きました。彼らの家や通っていた学校を實際に見て、いろんな人の話を聞くことで社員全員の技能実習生に対する考えが変わったと思います。「彼らは人生を懸けて日本に来るんやから、教えるべきことはちゃんと教えたならなあかん。変に偉ぶったり、出し惜しみなんか絶対にしたらあかん」と

— 制度に物申したいことはありませんか？

**原田** 誤解しないでいただきたいのですが、残業できる時間をもうちょっと増やしていただければと思います。これはこき使うというわけではなく、日本人と同じ働き方をさせてあげたいという意味なんです。仮にほかの職員が月に30時間ほど残業したら、技能実習生たちも同じくらい残業できたほうが技術を身につけるのもそれだけ早くなりますし、技術職員も教える段取りをつけやすいんです。もちろん無茶苦茶な長時間労働は論外ですが、常識の範囲内であればそのへんは柔軟に対応できるような制度にしていきたいですね。実際、彼らからも「もうちょっと残業をしたい」という要望があり、それに応えてあげられないもどかしさを強く感じているんです。

— あらためて受入れに必要な心構えを教えてください。

**原田** 常々思っているのは、平等な目線で接するということです。相手が外国人だから、技能実習生だからといって日本人と区別するのは絶対によくないと思います。あと、面接するときには現地に行くべきです。そうすると価値観が変わりますよ。



平等な目線で接する

— どういうことですか？

日本にもそういうところはあります。日本にも多くの企業が彼らに思いやりを持って接していると思うんです。今後はそういった美点を前面に押し出せば、もっとたくさんの方の技能実習生が日本に来てくれるのではないのでしょうか。

— おっしゃる通りだと思います。

**原田** あと、ちゃんとした協同組合を選ぶことも大事ですね。弊社がお付き合いしているビジネスナビさんは、技能実習生のことを真剣に考えていると思います。それは担当の方とお話ししているとよく分かります。こちらが彼らに不利になることをいったり聞いたりすると、「それはダメです」としつかりクギを刺してくださるんです。うちの社名は「ミツワ」ですが、技能実習生、受入れ企業、協同組合の三つの輪がウィンウィンの関係になることが受け入れ企業にとって一番いいことなんだと思います。



— 皆さん職人気質なのですね。

**原田** そうなんです。上の者のいうことは絶対みたくない考えがあり、結構キツいというか理不尽な対応をするわけです。彼らは技術を習得するため必死の思いで日本に来たというのに、技術職員たちはその気持ちをなかなかくみ取ろうとしなかったんです。お恥ずかしい話ですが、— 変に優しくする必要はないにせよ、やはり受入れ側としては技術や知識をしつかり伝える必要がありますよね。それがこの制度の趣旨なのでから。

**原田** はい。会社全体で受入れのための意思統一を図れるかどうか、これはかなり重要なポイントだと思いますね。そのあたりができていなかったり、あるいは誤った考えや安易な考えで受入れてしまうと、ニュースで報道されるような問題になるんだと思います。



— ほかに気をつけていることは？

**原田** 日本に来たからには日本式で仕事をしようと思いがちです。職場では、へたでもいいからなるべく日本語を使うよう教えているんです。技術的な部分はちゃんと通訳を介してベトナム語で指導していますが、社員とのコミュニケーションは日本語でするよう頑張ってもらっています。なぜなら彼らはお客さまではなく、あくまでも弊社の一員なのですから。もちろん、家に帰ったらベトナム語を使ってもらっても全然オーケーです。

— あいさつの仕方も教えたのですか？

**原田** 「お疲れさま」とか「お先に失礼します」とかですよ。そのへんは教育というより、社員との付き合いの中で自然に覚えていったみたいなき感じですよ。

— 南北に長い国なので、風土の違いがいろいろありそうですね。

**原田** あと、北と南とは言葉もだいぶ違うようなので通訳をつけるときはその人の出身地を確認しておくほうがいいと思います。コンさんは南の人なので助かっています。

— すでに帰国した人たちは今何をしているのですか？

**原田** 1人は溶接の仕事をしています。ここで身につけた技術を生かして、結構忙しくしているみたいです。結婚もしたようです。帰ってすぐのころにアルバイトで通っていた鉄工所で溶接をしたら、ほかの人から「お前うまいなあ」と褒められて鼻が高かったという話をSNSにアップしていて、それを見たときはこちらもうれしかったですね。彼はもう一度日本に来たいと希望していたのですが、コロナ禍でダメになりました。もう1人は特定技能を取ったんですが体調を崩してベトナムに帰り、今は元気にしているみたいです。



職場では極力日本語

**原田** 特にないです。これは余談ですが、同じベトナム人でも北と南で気質が全然違うみたいです。一般に北の人は繊細で我慢強く、南の人はおおらかな感じがするので、「なるほど」という感じがしています(笑)。