

# 製造業の人手不足 独自手法で克服

**佐竹製作所**

長期的に労働力不足が避けられない日本を直撃したコロナ禍。頼みの綱である外国人の入国は制限され、サプライチェーン（供給網）の混乱に伴う急激な生産変動も追い打ちをかけた。こうした危機的状況を独自の人材戦略で乗り越えた注目企業がある。FA部品や金属部品加工を手がける佐竹製作所（東京都千代田区）。自社のノウハウを、中小製造業に広く提供するため新会社も設立した。

（編集委員・神崎明子）



「あの時は頭を抱え、規模の増員を迫られた。尾方謙一社長がこう振り返るのは新型コロナウイルス（世界的流行）のまっただ中。顧客企業からの応援要請や仕入れ先の廃業に伴う受注増で、主力拠点の山形工場（山形県飯豊町）で急ぎよ、30人約220人いる従業員のうち約半分がタイやベトナムなどの海外人材

生に頼っていた同社だが、コロナ禍の入国制限でその道も途絶えた。これを機に本質的な解決策を模索することにした。着目したのは、日本で就労経験がある外国人材。技能実習制度の任期満了後やすでに帰国した

## 海外人材の就労支援 自社で完結



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で経験談を語る尾方社長。人手不足は深刻な経営課題であるだけに企業経営者らの関心を集めていた（6日、都

理団体の元職員を社長にスカウトし、佐竹製作所の東南アジア現地法人など海外ネットワークも生かして、人材募集からビザの申請、採用後の生活支援まで請け負う体制を整えた。すでに20人足らずの求人に対し10倍の求職者が寄せられたケースもあるという。

人を対象に新たに特定技能資格を取得するための教育・管理を行ったり、在留許可更新手続きも一手に引き受ける。海外での人材募集にあたっても現地のブローカーは利用せず、自社ですべて完結。尾方社長は一連の手法を「在留資格手続きの内製化」と表現する。

獲得した人材に即戦力として活躍してもらったため、生産現場のデジタル化投資にも踏み切った。競争力の源泉である加工部門では、経験の浅い従業員でも工作機械を使い、会社を2022年2月に設立。技能実習制度の監視、サプライチエーンを守りたい」としている。

このなせるよう支援システムを導入。結果、変動量の月7万件に上る受注すべてで当日出荷を実現。これを支える従業員5割以上が外国人材だ。さらに生産現場は特定技能、管理系のバックオフィスは就労ビザを取った従業員が対応する。外国人材の獲得競争は一層、激化することに加え、制度の先行きが流動的なことから、外国人就労の実情や手続きを熟知したサービスの利用ニーズは高いとみられる。尾方社長は「人手不足という共通課題に直面する製造業に経験を還元し、サプライチエーンを

## ノウハウ提供へ新会社も