



みづほ合成工業所  
代表取締役社長  
**後藤 敏公氏**  
(ごとうとしひろ)

## 外国人研修生は未来へ導くきっかけ

～ ベトナム人研修生から指導力と活力をもらった～

### Company Profile

株式会社みづほ合成工業所  
所在地：愛知県名古屋市中川区乗越町2-41  
TEL：052-361-8366 FAX：052-361-8360  
事業内容：合成樹脂成型加工および電気部品製造販売  
エミダス会社情報：http://www.nc-net.or.jp/emidas/gaiyou.php?47364



第二工場の犬山工場



日本語と日本文化を学ぶベトナム人研修生たち

### ヒトの意識が開発提案型企業を創る

射出成形を中心としたプラスチック成形メーカー、みづほ合成工業所。同社は愛知県名古屋市に本社を構え、開発提案型企業として大手メーカーへ技術とコスト低減の提案をおこなう。

「みづほ合成工業所の強みは独自の型機構と成形ノウハウ。そして、多軸ロボットと成形機の周辺自動機プログラム制御を社内で開発・構築できることにあります。このため、品質とメンテナンスの維持が容易になり、緊急時にもすばやく対応できる体制を整備しています」と語るのは、代表取締役社長の後藤敏公氏。後藤氏は持ち前の明るさと誰もが認める前向きな性格から、「お客様の要望やニーズに応えるためには努力を惜しまない」という高い意識を社内に浸透させている。最近も顧客ニーズに応えるため、新たにガスインジェクションに取り組み、顧客から篤い信頼を得た。そこにはみづほ合成の伝統的な精神が受け継がれており、開発提案型としての土壌を培っている。

### 経営の国際化と現場の活性化を

こうしたみづほ合成も、昨今の厳しい採用環境は大きな課題である。特に、有効求人倍率が1.86倍（2008年1月：全国平均0.98倍）と全国で最も高い愛知県にあって、若者の採用は困難を極める。当然、社内で若者が果たす役割は大きく、技術継承以外にも明るい雰囲気作りに一役買うのが若い力だ。

そこで後藤氏が目を付けたのが「外国人研修制度」である。きっかけは地元の組合が主導し、「ベトナム人研修生を受け入れるがどうか？」という誘いだ

った。後藤氏は社内の売上も10%が直接海外とやり取りをしているという状況を見て、会社の国際化や若者が現場に入ることによる活性化を狙い、この制度の活用に向けた。

そもそも「外国人研修制度」とは、政府が創設した国際貢献・協力制度の一つだ。主な目的は発展途上国などから外国人を受け入れ、日本の進んだ技術や知識を習得してもらい、それらを母国へ持ち帰り、経済発展に寄与することである。期間は1年間の研修期間と2年間の技術研修期間とで計3年間の取り組みとなる。受け入れ方式は2種類あり、複数企業で協力して事業組合をつくり受け入れる「団体管理型」と、特定の企業を通して受け入れる方式の「企業単独型」がある。本制度は、不法滞在や最低賃金法違反などの問題から厳しく規制されているが、みづほ合成工業所でもその規制を遵守し、団体管理型でこの制度を取り入れた。

### 優秀なベトナム人研修生

研修生の採用までの流れは長い。まず、ベトナム現地においての人材育成、送り出し機関会社が書類審査、ペーパーテスト、面接審査を実施し、大学から学生を選抜する。その後、日本企業側が実技テストと面接により合否が決まる。合格が決まったらベトナム本土での6ヶ月間の日本語教育を中心とした研修がある。そうして、ようやく日本での研修を経て配属される。

「こうして日本での研修を受けるまでに彼らは多くの関門を潜り抜けており、最終的に合格した研修生は非常に優秀な学生が多い。そのためか、研修生の

多くは覚えも早く、会社の雰囲気を盛り立ててくれている」と後藤氏は語る。

### 強化された指導力を次の採用へ

「でも、ベトナム人研修生を雇う際には課題もある」と後藤氏。それは、言葉と文化の違いから生まれる「理解の相違」だ。ベトナムでは夕食後の夜間に外に出て散歩する習慣があるが、日本で夜間にフラフラしていれば怪しまれてしまう。また、軽く注意をしたつもりでも、本人にとっては「強く叱られた」と捉え、萎縮してしまうこともある。こうした文化の違いを乗り越えるには、本当の指導力が必要となる。そのため、指導力の強化と積極的なコミュニケーションによりこうした課題の改善に取り組んでいる。「例えば、花見や社員旅行などの年中行事への参加をしてもらったり、昼休みに一緒にスポーツをしたり、うまく関係作りを行っています」と工夫を凝らす。「ベトナム人研修生の受け入れにより最も大きかったメリットは、指導をする社員側が教える事の難しさに気づき、それを改善しようという意識が養えた事。言葉が伝わりづらい分、態度や仕事の精度で指導をする事はとても難しいんです。」と後藤氏。こうして培った指導力は今後の採用活動への活用に振り向けたい。

厳しい愛知の採用環境の中で、様々な採用手法を試みる後藤氏は外国人研修制度に出会った。その二次的な効果ではあるが、社内の国際化・活性化が進み、育成ノウハウが蓄積されるなど、次の採用への下地を着実に積み上げる。今後の展開について「研修生との交流の中でベトナム進出のきっかけをつかみたい」と最後に後藤氏は語った。