

2024年7月30日

日刊工業新聞社 「工場管理ウェビナー」

もの作り現場における海外人材の活用

株式会社ウイルテック

マニュファクチャリング事業本部 西日本事業部 高橋 淳一郎

ウイルテック会社概要

会社名	株式会社ウイルテック
本社	大阪府大阪市淀川区東三国4丁目3番1号
設立	1992年（平成4年）4月
資本金	155,750 千円
代表者	代表取締役社長執行役員 宮城 力
従業員数	5,845名 (G連結 2024年3月31日時点)
国内拠点	岩手・宮城・茨城・東京・埼玉・神奈川・石川・三重・愛知・京都・大阪・兵庫・広島・福岡・大分・熊本・宮崎・沖縄
事業内容	製造請負・派遣事業/技術者派遣事業 修理サービス事業/海外人材事業

事業領域

 <p>製造サービス</p>	 <p>技術サービス</p>	 <p>アフターサービス</p>	 <p>海外関連サービス</p>
<p>製造請負・派遣 製造受託 ロボットSI</p>	<p>技術者派遣 技術受託 技術者教育受託</p>	<p>出張・持込修理 パーツ管理 コールセンター</p>	<p>人材コンサルティング 海外人材教育 WEBサービス</p>

海外人材への積極的な投資を継続し現地での採用ネットワークの形成に加え、「教育」と「雇用」をつなぐ仕組みを構築。

約20年にわたり海外関連事業を展開し、 請負現場を中心に人材活用を推し進めながら独自のノウハウを蓄積



海外人材の受入れ

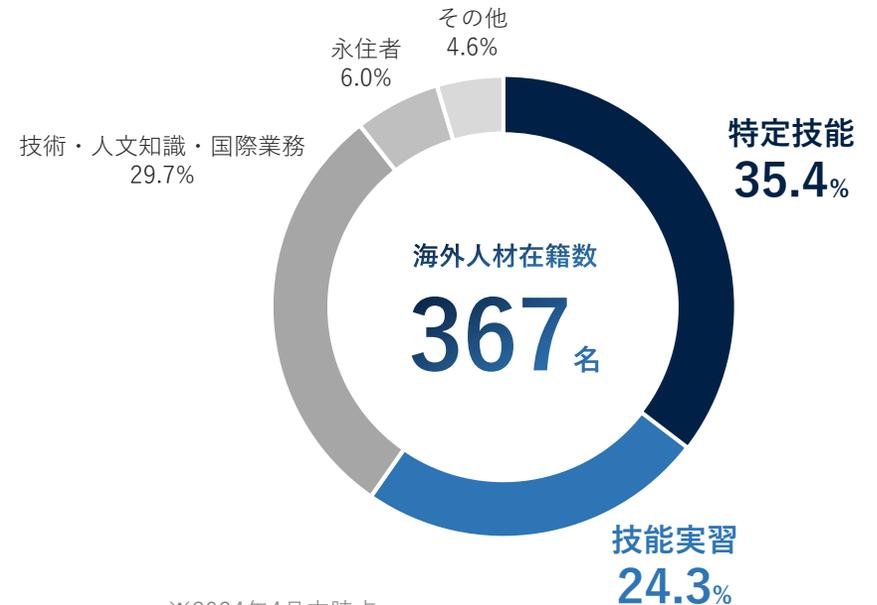
製造現場における技能実習生・特定技能人材の活躍をバックアップ



教育事業の展開

独自ブランドによる日本語学校の展開や現地大学・技術学校と連携した教育

在留資格別の海外人材雇用者数



※2024年4月末時点

就労市場における海外人材の状況

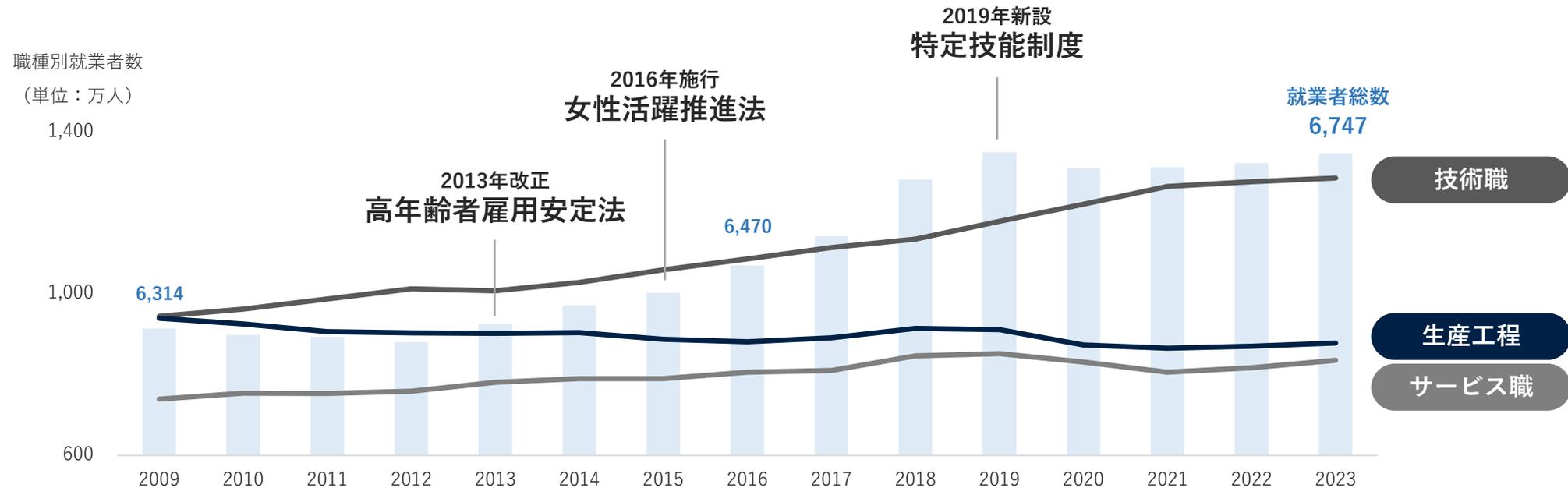
当社の事例

海外人材を活用するために

生産年齢人口が減少する中、デジタル技術の進展やサービス需要の拡大を背景に製造業から人材が流出している可能性が見受けられる。

潜在労働力の活用が進行する中、 職種間の人材獲得競争が激化し生産工程従事者は減少

職種別就業者数の推移



出典：総務省『労働力調査（基本集計）年平均結果』（棒グラフは、全職種総計の就業者数の推移）
「技術職」「サービス職」「生産工程」はそれぞれ専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者、生産工程従事者の意

企業の経営活動を支える人材基盤の不安定さの懸念が増しており、戦略を持った対策を講じなければ市場競争力は低下していく。

し烈な人材獲得競争が引き起こす“負のスパイラル”は さらなる人材不足、採用費用・管理工数の増加を招く



潜在労働力として期待される海外人材は、法律・制度の変化によって分野・目的・期間が拡大され一層活躍できる環境が整備されている。

海外人材活用を推進する制度の設立・改正



※ 2024年6月14日、出入国管理法等の改正案が参議院で可決。育成就労制度は2027年運用開始予定。

在留資格の種類

就労可能な在留資格の代表例。

資格名	技能実習	特定技能	技術・人文知識・国際業務 (技人国)	育成就労
目的	国際貢献・人材育成	人材確保	就労	人材育成・人材確保
在留期間	最長5年 ^{※1}	1号：5年 2号：無制限	無制限	原則3年
転籍可否	×	○ ^{※2}	○	○ ^{※2}
活用方法	自社雇用・請負	自社雇用・請負 ^{※3}	自社雇用・請負・派遣	自社雇用・請負 ^{※3}

※1：1号 1年、2号 2年、3号 2年

※2：一定の要件を満たす必要あり

※3：ただし、農漁業では派遣が可能

就労市場における海外人材の状況

■ 当社の事例

海外人材を活用するために

作業内容の都合上、技能実習生を配属することができなかった請負事業所（大阪）において、新たに特定技能人材の活用を模索。

技能実習生の活用が不可能な現場において 特定技能制度の設立に伴い海外人材の配属を検討



従来の体制

- 半導体関連製品製造工場
- 装置オペレーション主体の作業
- 24時間稼働の生産体制

課題

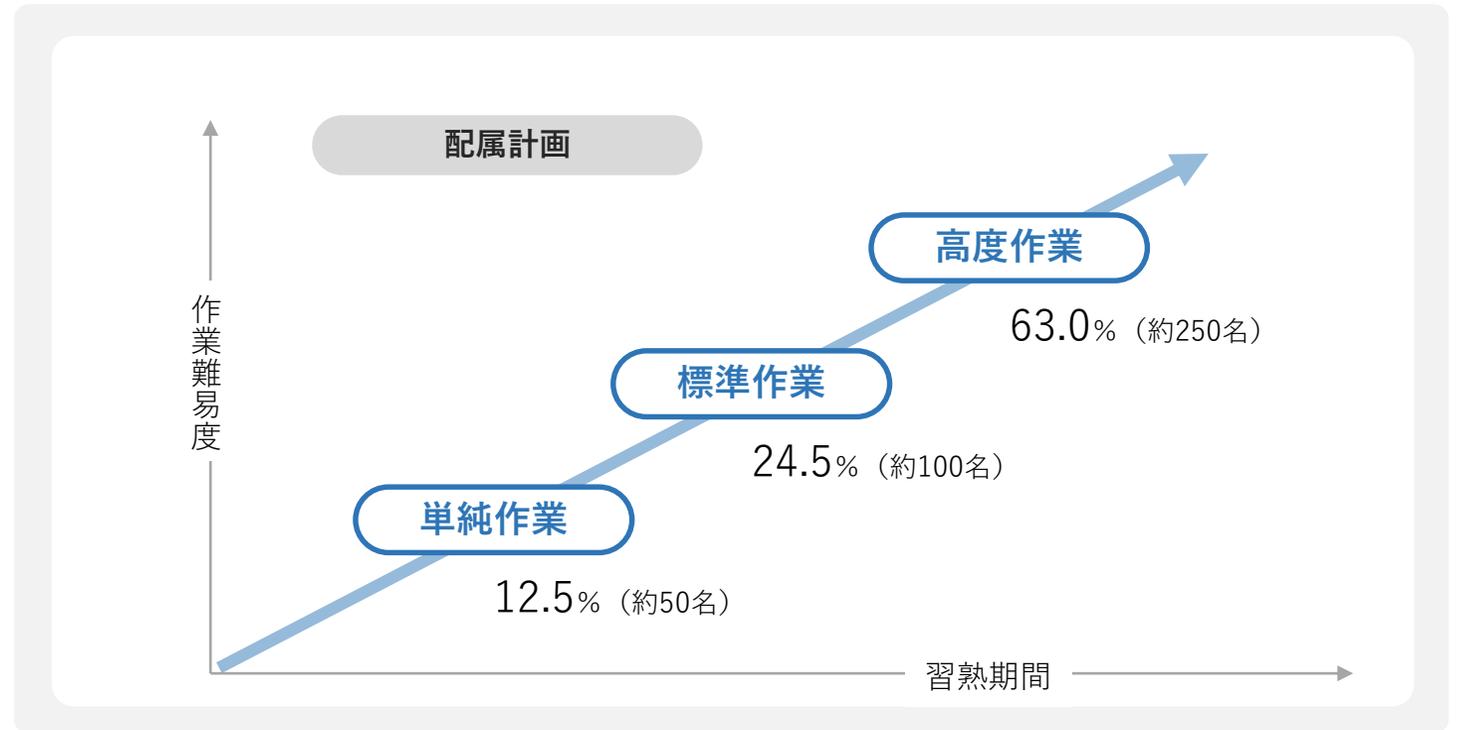
- 急激な増産対応のため、迅速な人材配属が必要
- 微細な製品を目視確認出来る人材が不足
- 習熟期間が長く、定着率が重要
- クリーンルームかつ1日1万歩以上歩く現場

業務内容を洗い出して海外人材の受入工程を選別して配属計画を立案。特定技能人材の活用は当社では初の試み。

業務を難易度で3つの分類に分け、 顧客理解を進めながらステップ導入を計画

作業性の分析

- プログラムの切替がない
- 装置操作が容易
- トラブルが少ない
- ルーティンワークが主体
- 1人作業にならない現場
- 過去に作業ミスが少ない現場



コロナ禍につき、国内在住の特定技能人材を採用。顧客への海外人材導入提案から採用・面接、段階的な配属までスピーディーに実施。

ファーストステップとして単純作業工程に従事する 特定技能人材45名を最短短約3か月で配属



海外人材活用を通じて見えてきた課題

特定技能人材を育成・管理する中で業務内外の問題点が浮かび上がり、都度対処することで企業としての海外人材活用能力を一層強化。

現場の課題

海外人材が入居できる寮が限定的

翻訳書類が多く一時的に工数が必要
(手順書、掲示物、契約書など)

コミュニケーション問題
(言葉・文化の違い)

交替勤務に入ると深夜帯の指示・指導問題

45名の教育進捗状況の確認

改善対応

不動産業者を通じて大家さんへの理解促進
点在する複数アパートの送迎対応

作業品質を維持すべくグループ会社の協力
により、必要書類等を母国語に対応

通訳者を雇用。また、通訳者より母国語を
教えて貰い、母国語でコミュニケーション

ポケットークの購入
日本語の上手なベトナム人リーダーの選任

個人別の習熟リーダーチャートを作成
週1回の管理者MTG・現場アンケート



寮等の生活インフラ



母国語対応



教育環境

安定した定着率や良好な勤怠など、海外人材が見せる極めて高いパフォーマンスにより、配属計画を着実に遂行。

若く就労意欲が高い海外人材の活躍により 標準作業を含む140名超えの配属に成功

応募数

200名

採用競合が少なく高い反響

平均年齢

25歳

習熟が早く、高い作業性を実現

出勤率

99.9%

コミュニティ形成・志の共有

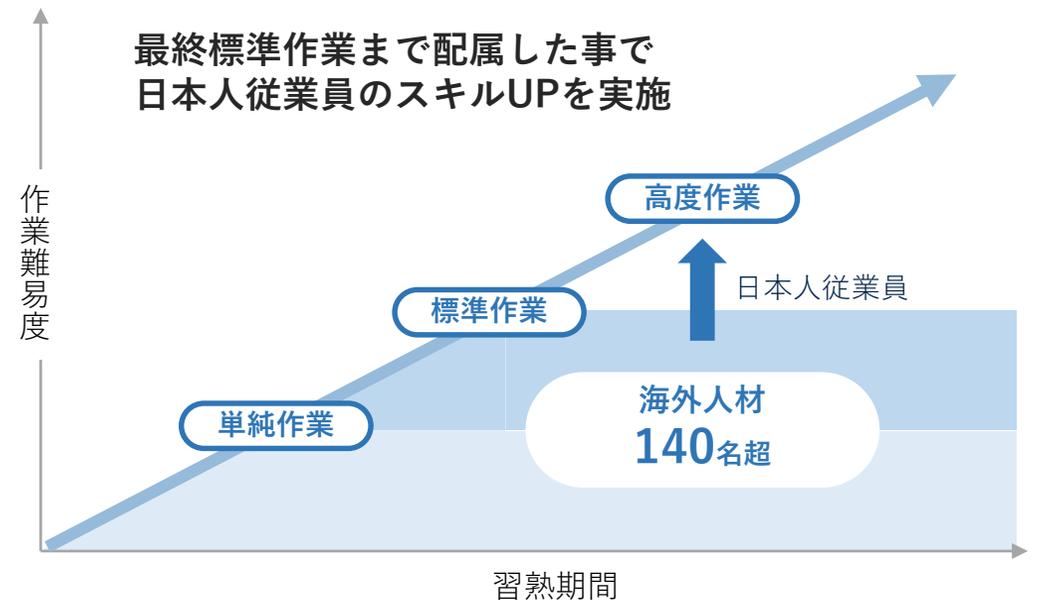
定着率

100%

制度期間中の高い定着率

配属実績

最終標準作業まで配属した事で
日本人従業員のスキルUPを実施



海外人材の活用における環境整備等への苦慮・不安はあったものの、海外人材の適応能力も高く変化への対応に成功。

活用前の不安は一様に好印象へと変化



仕事面に関しては、真面目で覚えようとする意欲がかなり見られます。長い目で見れば、外国人でやる気のある方を雇っていく方が良いかもしれないとも感じました。



仲間のつながり・絆が強く、誰か一人に教えるとベトナム語で自然と伝え合っている。連携・伝達が早く素晴らしいと感じた。今後、全員の理解・習熟は早いと思われる。



日本語でゆっくり説明すると理解してくれる。「先生」と言って質問も積極的にしてくれるので、少し嬉しい。



言葉の違いや文化の違いで最初の教育が、本当に大変な事だと思います。そちらのフォロー体制を会社は今後もしっかりして欲しいです。

市場要求は製品品質のみならずサプライチェーン全体の健全性を明確化し社会的責務を果たしていく事へと変化。

世界的に海外人材を含めて 人権、労働環境、倫理、安全衛生意識が高まっている

RBA

Responsible Business Association

電子機器業界を中心とした
サプライチェーンにおける
企業の社会的責任を明確化



顧客・請負事業者への主な監査内容

賃金・金銭

人権保護

言語・文化

安全・生活

- 雇用契約書・勤怠書類・給与関連書類・給与明細等の確認
- 海外人材への個別ヒアリング
- 表示類・手順書類の現場確認
- 寮の状況確認（建屋内部の確認も含む）

規定・CSRガイドライン・関連書類等の改定
教育への反映と適正運用の検証

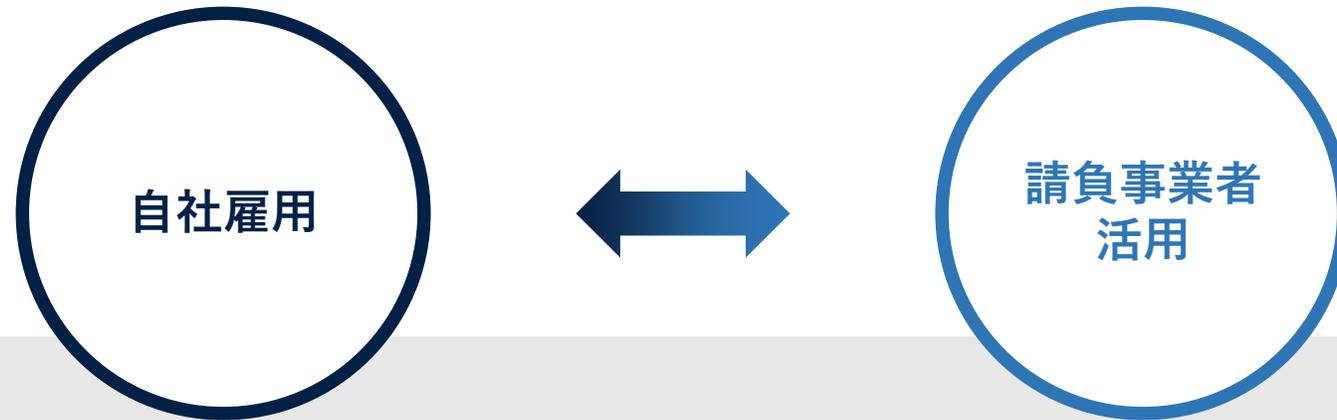
就労市場における海外人材の状況

当社の事例

■ 海外人材を活用するために

海外人材の活用手法は自社雇用と請負事業者の2通り。受入企業には人材管理にまつわる様々な能力や手続きが求められる。

**自社雇用・アウトソースのいずれの場合でも、
受入企業が相応の人材活用能力を保有していることが必須**



海外人材の雇用に必要な項目

採用ネットワーク

- 国内外での募集・面接 -

教育体制

- 業務スキルと語学体制 -

管理ノウハウ

- 生活・業務にかかる支援 -

各団体との連携

- 送出し機関や監理団体等 -

「生産環境として請負契約ができるか不明瞭」「製品特性上、請負契約ができない」等、様々な課題に対するサービス体制を保有。

顧客ニーズに応じた適切な海外人材の活用体制構築をご支援

製造請負

派遣から請負へのステップアップで
最適な生産体制をご提案



- 生産工程の一部/全部の請負化
- 蓄積された人材基盤による生産/品質管理体制

管理サポート

海外人材が働きやすい環境を整備し、
現場での活躍をご支援



- 国内外での採用活動、出入国関連の手続き
- 生活インフラ、行政手続き、手順書の翻訳

転換期を迎える海外人材活用の時代に、迅速かつ適確な意思決定を。

人手不足へのソリューションの一つとして注目される「海外人材」は、近年労働市場が加速的に開拓されています。すでに大手から中小まで多くの企業が積極的な活用に取り組んでおり、海外人材の雇用開発に取り組まなければ、今後人材不足が深刻化する恐れがあります。

海外人材の活用は採用・教育・管理面が日本人の場合とは異なる部分もあるため、活用経験が乏しい企業は、自社雇用、請負事業者のどちらを利用する場合においても何らかのサポートが必要と言えます。豊富なネットワーク・ノウハウを保有し適切な支援ができる事業者を正しく選択・利用することが最適であると当社は考えております。

ご清聴頂き誠にありがとうございました。

本資料に関するお問い合わせは右記よりお気軽のご連絡ください。



<https://www.willtec.jp/form/contact>

QRコードを読み込むと当社コーポレート
サイトのお問い合わせページへ移動します。