



外国人材を採用して

タカタ精密工業株式会社

代表取締役 高田 俊一

振り返ると、私は担任の先生やクラブ活動の先生に恵まれていたと思います。恩師と仰ぐ先生方は情熱的で個性的。特に高校時代の水球部の先生は、熱意のある人格者でありました。普段の練習は大変ハードで、朝練から5キロ泳ぎ、夕練では泣きたくなるようなトレーニングが続きました。連休は決まって県外合宿で強豪校や大学へ行き、ボコボコにやっつけられました。それでも3年間辞めようと思わなかったのは、先生が自分達の未知の可能性を引き出そうと、いつも本気でぶつかってくださっていたからだと思います。創部したての弱小チームをなんとか強くしようと必死に考え、熱の入った指導と行動力で生徒を引っ張って下さいました。私が経営者となった今でも「恩師」と「私」を比較することがあります。人とちゃんと向き合えているのか。馴れ合いのチームを作っていないか。客観的な分析ができているか。

私は体育の先生になりたいと思い、順天堂大学に進学しましたが、最終的には父の会社を継ぐことを選択しました。今回、教育時評の執筆のお話をいただいた時、出来の悪かった学生時代を思い出し少々たじろぎましたが、町工場の人材について参考程度にお伝えできればと思います。

私が父から会社を引き継ぎ社長となった10年前、最大の経営課題は人材の確保でした。弊社は15人程度の町工場。高精度な部品加工を得意としており、製品の仕上がりには自信がありますが、会社の知名度は低く、就職を希望する人がなかなか現われませんでした。新卒採用のため就職採用サイトを利用し、活動するも採用には至りませんでした。残された道は外国人材の採用です。「日本人の採用は厳しさを増す。外国人との協働は今後避けることはできない」と思った私は、藁にもすがる心境でベトナムへ行き、2016年に2人の若い人材を採用しました。

ベトナム人社員が入社し感心したことは、一生懸命に指導者の話を理解しようとする姿勢でした。知っている単語を駆使して伝える努力をし、早く仕事を覚えようと真剣に話を聞く姿は、教える人を本気にさせました。



ベトナムでの面接試験

また、挨拶は、相手に胸を向けて、大きな声で頭を下げて「おはようございます」と言います。ベトナムの送り出し機関からこの「お手本のような挨拶」を学んできているので、彼らにとっては当たり前のようでした。礼儀正しい挨拶のインパクトは絶大で、会社を訪問されたお客様からは「タカタ精密は元気が良い」とお褒めの言葉をいただき、会社の近所の住民からは「タカタ精密はきちんと外国人の教育ができています」と評価をいただきました。気持ちの良い挨拶こそ自分を売り込むための最高のツールであるかもしれません。

外国人材を受け入れてから8年が経ち、今では7人の外国人材が弊社で働いています。もちろん外国人材を受け入れることで対応に苦慮した問題も多々起こりましたが、その都度ルールの整備や通訳を介して教育を根気よく続けていきました。

製造業においては競争がグローバル化し、価格・品質ともに客先からの要求は厳しさを増しています。また、賃上げ、残業規制、燃料代の高騰など経営環境が激変する中において、人材は人種・国籍ではなく個人の能力が試される時代に突入していると実感しています。

日本で働く外国人労働者は200万人を突破し、今後も増加していくことが予想されます。私は将来的に外国人材に役職を付け、リーダーを育てたいと思っています。人種・国籍を問わず技能を承継していく仕組みを作ることが喫緊の経営課題になっています。日本人であることの優位性とは……、最近深く考えることがあります。



会社敷地内でバーベキュー大会

私には小、中、高校生の3人の子供がおります。飯の食える大人に育てねばと思う一方、人生はこんなに楽しいということも教えていきたいと思っています。私は恩師や会長である父から背中であくさんのことを教えていただきました。社会の荒波の中、七転八倒している私の姿を見て社員や子供がどう思うのかは分かりませんが、印象に残らぬ大人にならないよう元気を出してこれからも頑張っていこうと思います。

