

日産スプリング株式会社

会社概要

〒278-0013
千葉県野田市上三ヶ尾261-11
<http://www.nissansp.co.jp>

日産スプリング株式会社は、昭和22年千葉県野田市で創業し、昭和26年12月に現在の法人名称「日産スプリング株式会社」として組織を改め、資本金を増資し、平成4年秋田日産スプリング株式会社、平成17年にNISSAN SPRING (THAILAND) CO.,LTD.設立。同社は、総合スプリングメーカーとして時代のニーズに確実に応えてきた。



“人材育成”と“終身雇用”こそが、日本企業が海外で成功するためのキーワード！

代表取締役社長 藤咲 保男 氏



スプリング業界のオンリーワンへ

スプリングの持つ最大の特徴は、エネルギーの吸収、または蓄える機能を効率よく、しかも安価に確実に果たせる部品である。そのため、産業界のあらゆる場面でスプリングは使われ続けている。日産スプリング株式会社は、これからもスプリングと共に産業の未来の構築に貢献していく。

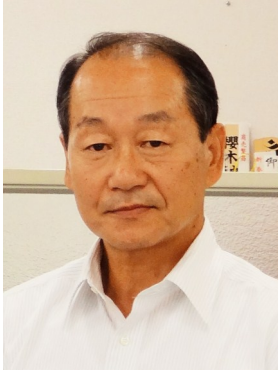
現在、秋田日産スプリング株式会社で生産している主なスプリングは、ディーゼルエンジン用燃料噴射ポンプに使用されているノズルスプリング、プランジャースプリングなどの圧縮コイルスプリングである。このうちノズルスプリングは極めて高度な製造技術が求められ、日本国内においても数社しか製造できない。また、世界的に見ても供給できるスプリングメーカーは数えるほどであり、同社はその供給責任の高さと同時に顧客からは大変厚く信頼されている。このほか、産業界で求められる多種多様なスプリングを製造することができる。これらは、同社が長年にわたり培ってきたスプリングに関する実績と技術の賜物である。

2012年、日産スプリング株式会社では初めてとなる3名の技能実習生を受け入れるために東京入国管理局へ「在留資格認定証明書」の交付申請を行い、ACROSEEDでは本交付申請の取次業務を行った。

技能実習生は海外進出の第一歩

今回の技能実習生の受け入れは、生産拠点をタイに移すための第一歩だと総務部長の遠藤 正彦氏は語る。「ドイツ系企業の大手取引先の営業方針が変更されたのが一番のきっかけです。製品部品をタイ現地で調達したいとの要請があり、国内生産と同品質の部品をタイで生産するにはどうしたらいいか？考えた末の結論でした。」日本社員の現地派遣も考慮したそうだが、タイムスケジュールと業務効率を考え、タイ工場の主力メンバーを日本に招へいし技術習得を行うことを決定した。また、タイ工場での製造部品が国内生産品と比べさほど高度な技術を要しないことも大きな要因の一つだった。

「タイ工場ではまだまだ日本と同品質の製品は作れません。なぜなら、当社の製品は“設備と人材が整えばできるものではなく、そこには高い技術力が必要”だからです。当社の技術を修得するためには本来2~3年は必要ですが、日本人従業員が現地で技術を教えるよりも、実際に日本に来て、日本の高い技術力を目の当たりにしながら技術を修得することに大きな意義があると考えています。今後の彼らの技術力向上にきっと大きな差がでると信じています。」技能実習生としての受け入れが終了した段階では、より高度な技術を持つ日本人従業員がタイ工場へ出向することも視野にいれているそうだ。



総務部長
遠藤 正彦氏

「タイ工場で製造している製品の品質はまだこれから段階で、今回招へいする人たちは現地では主力メンバーですが、日本人従業員と比べたら、働き始めて2,3年のレベル。それほど日本側とタイ側とは従業員の技術力に差があります。今回の技能実習期間は1年ですが、日本の技術力を身に付けてもらうためには最低でも3年は必要です。」

現状の制度によって日本に受入れることができる期間は1年しかなく、中小企業が求める“技能実習制度”と現在の制度との間にはギャップが生じているのが現状である。

「こちらからの歩み寄り」が労務管理のカギ

日本企業が海外進出を行う際に避けては通れない問題が、現地での人事・労務管理である。「タイ人はけっこうまじめに働いてくれています。ただ、現地では交代勤務の体制をとっていますが、日本人従業員が働いている目の届くところではまじめに働きますが、日本人従業員がいない時間帯になると仕事の効率が下がってしまうことがあります。あとはやはり日本人とは文化的な違いもあると思いますが根本的な考え方が違うようで、仕事への責任感が日本人に比べて低いように思います。例えば、日本人であれば納期を守るために社員が一丸となって働きますが、タイの従業員はそういった危機感はありません。」

日本企業から見た場合、このような特徴をもつタイではどのように業務を遂行しているのだろうか。「現地に出向している日本人の従業員は、現地の従業員に遠慮してタイ人のやり方に合わせてしまうところがあります。例えば、日本の工具ひとつにしても、日本語でそのまま読み方を覚えてもらえばいいところ、英語とタイ語の2か国語で教えているので効率も悪く、表記もたくさん記されている状態です。日本企業なんだから日本語で統一するよう指示をしていますが、もちろんすべての業務のやり方を日本語にしるというわけではありません。たった20や30の日本語を覚えてもらうだけで作業効率が劇的に改善できます。ただし、コミュニケーションをとる意味では日本人の従業員が現地の言葉を覚える必要があります。難しいビジネス会話とまではいきませんが、100の単語を覚えれば一応の会話はできるようになります。もちろん、こちらから現地の言葉を覚えることで、現地の人たちとの信頼関係が築くこともでき、一方的に日本語を覚えさせようとしても失敗するだけです。まずはこちらから歩み寄る姿勢が大事です。」

最低賃金とコンプライアンス

現在、タクシン元首相の妹の政権で最低賃金を300バーツに引き上げる公約がでており、現地の最低賃金の上昇が日本から進出した中小企業には重くのしかかる。さらに、タイでは物価上昇に対して賃金上昇が追いついていない現状もあり、毎年1回多いときは2回最低賃金が改定されることもざらである。「我々は現地から見れば外資系企業なので法律を遵守しないわけにはいかず、法律を犯せば社長のほか、経理担当や税理士も逮捕されて現地での活動ができなくなります。現地のローカル企業すべてが最低賃金の法律を守っているわけではないのが実情だと思いますが、我々のような外資系企業にとっては、節税対策も脱税工作にとられかねません。そのため現地の法律に厳密に従うしかありません。」



現地社員の定着化

海外進出を果たした日本企業が苦勞するのは、社会習慣が異なる現地での社員定着である。「現地の従業員の昇進や昇格に関する人事制度が整っていない部分もあります。結果として、キャリア形成をイメージできずに、ほかで条件がいいところがあればすぐにそちらに引っ越してしまうこともしばしばみられます。そのため、日本のような終身雇用の制度を整えて、彼らが安心して働くことができる環境が必要だと考えています。我々のような中小企業が現地で雇用できる従業員は、それほど高等教育を受けていない人たちなので、隣の工場の方が時給が100円高いということになれば、彼らはそっちに引っ越してしまう。中には仕事がついと行って戻ってくる者もいますけどね…。」

我々の製品は設備と人材があっても儀技術がなければ作れません。そのためにも従業員を教育して技術を修得してもらう必要があります。日本人でも10年かかる場所ですが、タイでは20年はかかると考えており、従業員の長期的な定着が必要不可欠となります。中小企業は大手企業のように給与の処遇や福利厚生などで手厚く対応することはできませんが、その代わりとして終身雇用の制度で多少は処遇が劣っても働き続けられる環境が必要だと考えています。」

終身雇用は日本でも戦後の経済成長を遂げた実績があり、従業員の定着化に貢献することは確実である。一般的にドライといわれる欧米社会でさえも日本の終身雇用に魅力を感じる人たちが増えているといわれており、終身雇用制度の活用が従業員定着のカギとなるようだ。