

短納期・小ロット

オンデマンド印刷

事例集
(その3)

取扱説明書

<小ロット生産の機械・器具に最適>

仕上げ：中綴じ製本、無線綴じ（くるみ）製本
サイズ：A5, A4, B5, 不定形サイズ
カラー、モノクロ

表紙のみ厚めの紙、表紙のみカラー、耐水紙、クリーンルーム用など対応可能



お客様の声

● 当社の製品は1回の生産量が100～200台ですが、取扱説明書のページ数は200ページ位になることが多く、オンデマンド印刷のサービスで大変助かっています。

● 以前、紙の取扱説明書をやめてPDFの取扱説明書だけにすることを検討しました。
● ユーザーの声を聞くと、やはり紙の取扱説明書をほしい、という声も多く、部数を減らして紙版も作成しています。
● 少数数(30冊、50冊)でも対応してくれるのでありがたいです。

● 取扱説明書の改訂が頻繁に発生するので、印刷物の在庫を持つとロスが多く困っていました。今は在庫レスで必要な時に必要な部数だけ注文させてもらっています。

● 少数数でカラーページが多いのですが、カラーでも価格面で非常に満足しています。「カラーでわかりやすい」とユーザーからも評価していただいています。



株式会社 宏和

Kowa Corporation

東大阪市長田東1-7-22 TEL 06-6789-2313 FAX 06-6789-2339

<http://www.d-kowa.co.jp/>

<http://scanning.jp/>

オンデマンド印刷 会社案内、パンフレット、チラシ、名刺、カード、封筒、シール、伝票、表紙状
冊子印刷 取扱説明書、カタログ、記念誌、広報誌、報告書、論文、自分史
電子化業務 紙文書・紙図面スキャニング(電子化)サービス、データエントリー(入力)、データコンバート
CAD業務 CADデータ出力、CADデータ入力(トレース・設計)、電子納品データ作成
コピー・製本 大判コピー、カラーコピー、各種製本、ラミネート、パネル・看板制作
その他 人材派遣、人材紹介、マイクロ撮影、マイクロフィルムスキャニング、WEB制作

(株)宏和が毎月お客様へお役立ち情報をお届けします。

コウワ/ワ

MONTHLY NEWS LETTER Vol.09

2016

6

June

コウワ/ワ

6

Vol.09

発行所：株式会社宏和
所在地：〒577-0012 東大阪市長田東1-7-22

TEL 06-6789-2313

(株)宏和



最近、お客様との話の中で「人手不足」のことがよく出てきます。中には「人手不足」のために仕事はあるのに受注を増やせない、というお客様もおられます。1つの解決策として外国人採用がありますが、日本人が採れないから外国人という安易な発想では成功するはずもなく、やはり教育・研修の仕組みをしっかり作り、外国人に対しても将来のビジョンを示していかないと良い人材は採れないように思います。労働人口が減少していく中、頭の痛い問題です。

代表取締役 日笠宏昭



モノづくりの貴重な戦力(2)・ベトナム人技術者 正社員



先月号では、モノづくりの貴重な戦力として、ベトナム人技能実習生を採り上げました。今月は第2弾として、ベトナム人技術者（正社員）について書いてみたいと思います。

その前に、外国人が日本に住んで日本で働く場合は、法務省入国管理局から在留資格認定を受け、その在留資格認定証明書を自国の日本領事館へ提出し、日本に入国するための就労ビザを発行してもらいます。これで日本に入国し、就労できるようになります。

製造業でベトナム人を正社員雇用する場合は、在留資格は、「技術・人文知識・国際業務」になりますが、それぞれの分野での専門性が判断されますので、基本的には大卒で、日本で働く際にも、技術であれば設計や生産技術、文系はマーケティングや貿易などの業務になります。（実際は製造ラインで働く場合もよくありますが、技術が必要な職種と判断されれば在留資格は得られます。）

入国管理局のWEBサイトに在留資格一覧表がありますので、どのような職種で在留資格が得られるかはそれをご覧ください。

参考に、2015年末の国別在留外国人数、都道府県別ベトナム人数を下記に記載します。

国別在留外国人数	人数	都道府県別ベトナム人数	人数
中国	665,847	東京	22,510
韓国	457,772	愛知	13,130
フィリピン	229,595	埼玉	11,221
ブラジル	173,437	神奈川	11,087
ベトナム	146,956	大阪	10,494
その他	558,582	その他	78,514
計	2,232,189	計	146,956

※入国管理局の統計（永住者数を含む）

ベトナム人正社員の採用方法は概ね3種類

ベトナム人を正社員として採用する場合、大きく3つの方法があります。

- ・ベトナムで人材を探して採用する（人材紹介会社、知人友人のコネクション等）
- ・日本で働くベトナム人の転職希望者を採用する
- ・日本の大学にきているベトナム人留学生を新卒で採用する



先月お話しした技能実習生と異なる点は、専門性の高い業務を行うため、日本語能力が求められる、という点です。

従って、日本語能力試験（N1～N5まで5段階のレベルがあり日本では年2回行われているほか海外でも行われています。）でN3は必須かと思われます。

製造業で考えますと、ベトナムには、ハノイ工科大学やホーチミン市工科大学などの優秀な理系の大学があり、日本の製造業で活躍している卒業生も結構います。



INTERVIEW

昨年、弊社の紹介でベトナム人技術者を正社員雇用された株式会社フリーベアコーポレーション 天野社長

Q ベトナム人技術者を雇用された動機は何でしたでしょうか？

A 優秀な技術系人材を探していました。以前視察旅行でベトナムへ行って好印象を持っていたところに、宏和さんからの紹介があったので、何かのご縁かと思い採用しました。

Q ベトナム人採用に関して特に注意した点は何ですか？

A やはり日本語のコミュニケーション能力です。面接で話をして、業務上の会話の問題ないことを確認しました。（採用当時、日本語能力試験 N3 を保有、入社後本人の意思で継続的に日本語を勉強し N2 を取得）それと、本人が日本で長期的に働きたいという希望を持っておられたことも考慮しました。

Q 給与面はどのようにされていますか？

A 日本人社員と全く同じ処遇にしています。

Q どのような業務を担当させていますか？

A 設計をやってほしいと思っており、そのためにも製造部門で働いてもらいました。約1年が経ちましたが、スキルは高く、成長も感じられましたので、設計に移ってもらいました。もともと製造現場もCAD設計も経験者なので理解が早く、今後にも期待しています。

Q 社員の皆様とのコミュニケーションはどうですか？

A 当社にとって初めての外国人採用で、1人だけなので少し心配しましたが、QCのチーム内でのディスカッションにも参加し、問題なくやっています。ただ、1人で寂しい部分もあると思いますので、将来的には、ベトナム人の技能実習生を受け入れる等、検討していきたいと考えています。



日本人社員の方にも話をお聞きしたところ、「彼（ベトナム人社員）は控えめな性格ですがスキルが高く、皆からの信頼はとても厚いです。」ということでした。

また、日本人社員の皆様が、ベトナム人を採用された社長の想いを理解されていることも感じられました。