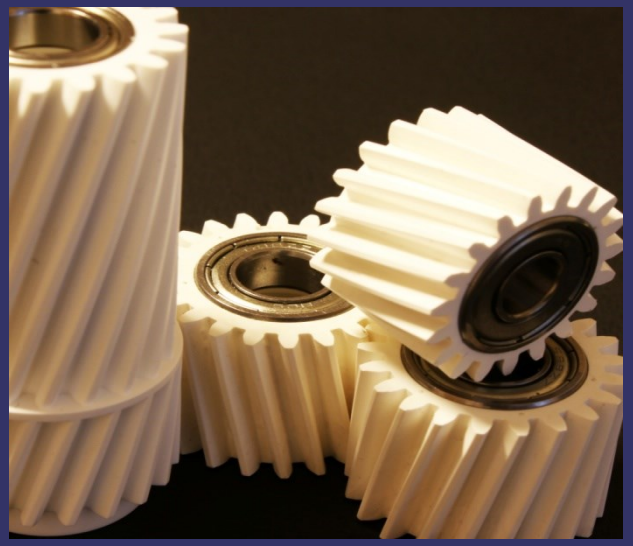
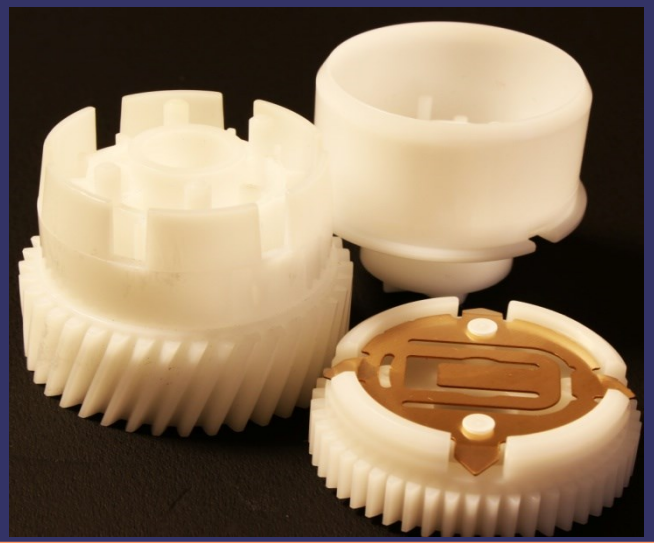

光輝化成株式会社

高精度歯車製品

「精度に自信あり。」





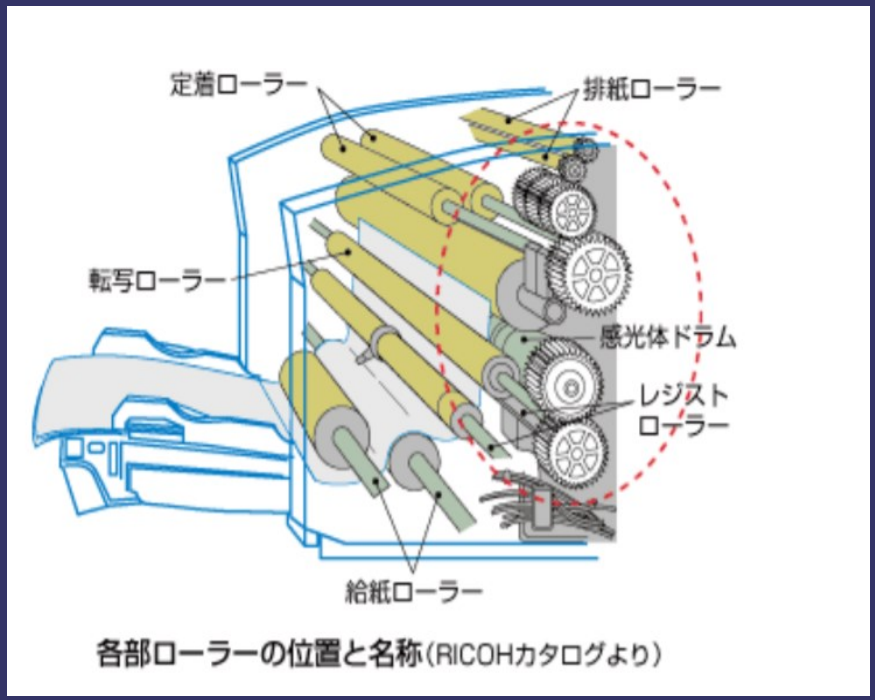


見えないけれど　入っています！



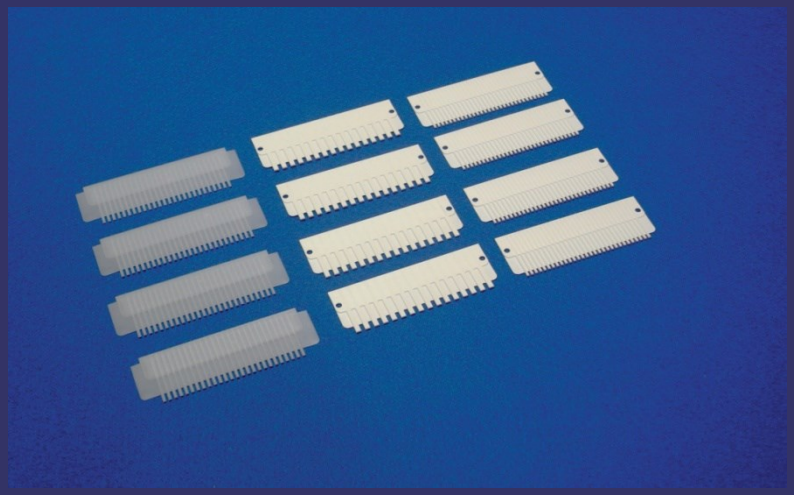


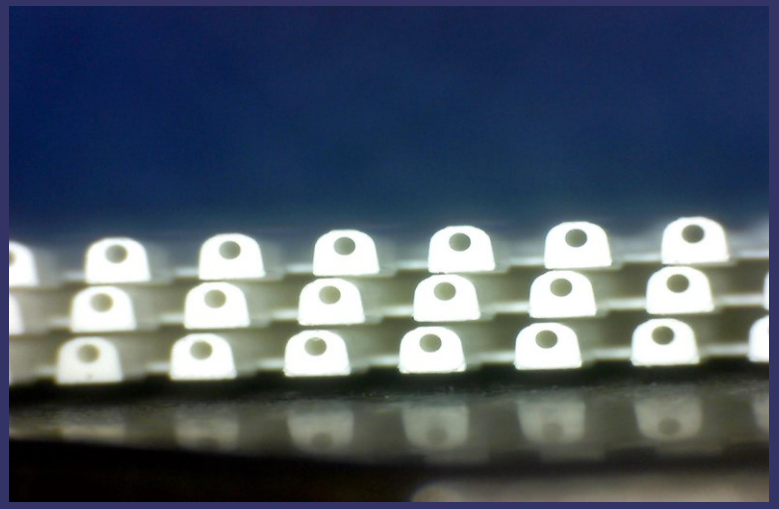




各部ローラーの位置と名称（RICOHカタログより）

その他精密部品
水素燃料電池セパレーター・シャッター羽根







工場内部



製造部

IoT最新設備導入による省エネ･省力化



品質管理部 「精度にこだわりあり」

歯形・歯筋・真円・同軸・かみ合い・三次元・
最新式画像測定機等を活用、





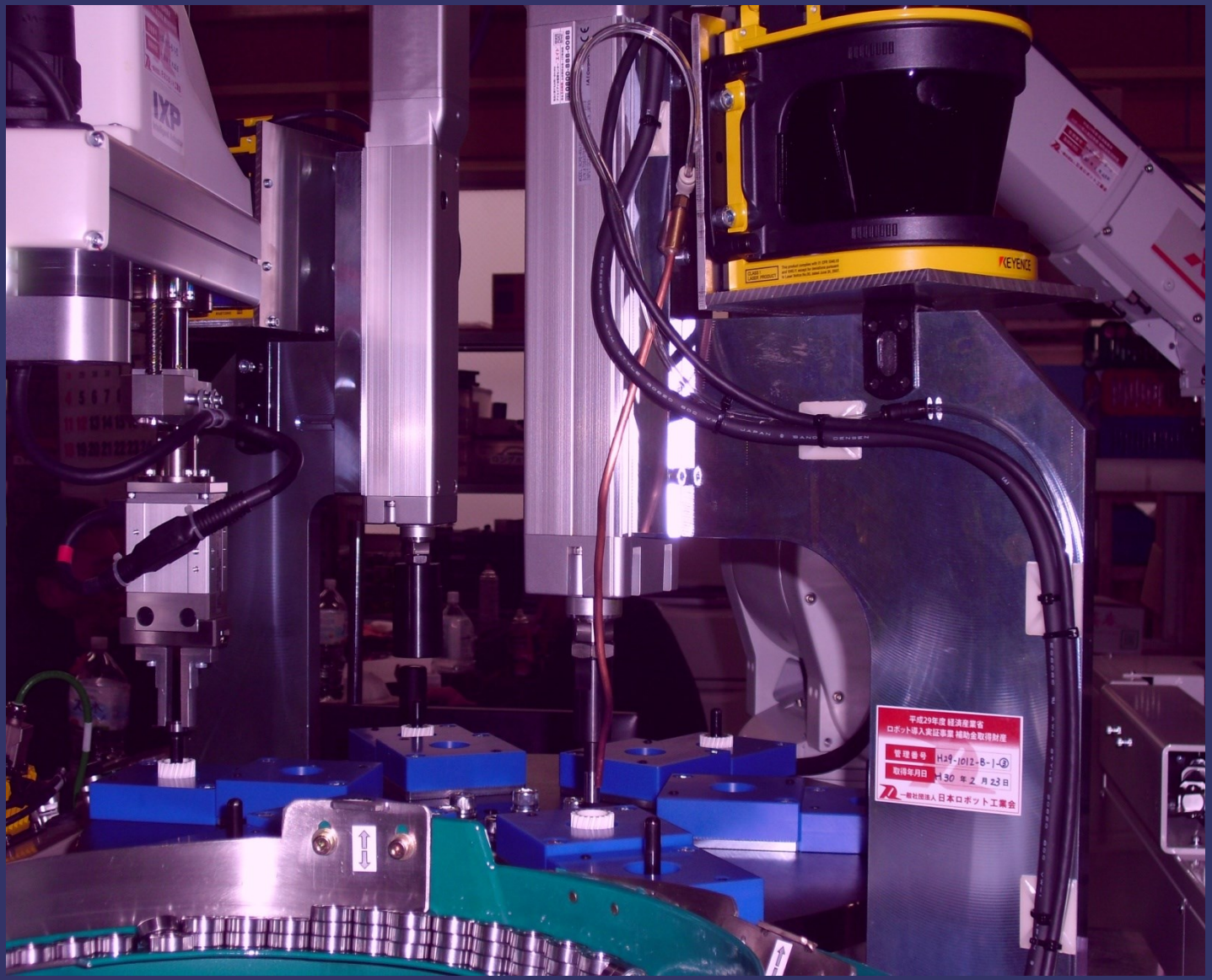
各種データを蓄積し、
トレーサビリティを可能に！

検査部

目視検査工程



二次加工用自動機


KEYENCE
平成29年度 経済産業省
ロボット導入実証事業 補助金取得財産
管理番号
取得年月日
一般社団法人 日本ロボット工業会

神奈川県優良工場として表彰



表彰状

光輝化成株式会社殿

貴工場は経営成績・作業環境・生産技術などが特に優良と認められますので神奈川県優良工場として表彰します

平成二十年一月二十三日

神奈川県知事　松沢成文

INTERNATIONAL ACCREDITED COMPANY
BS EN ISO 9001: 2008
UKAS QUALITY MANAGEMENT
Registration Number 046

ムリなく、ムダなく、ムラなく
ECO STAGE
エコステージ認証
私たちは、環境保全に取り組んでいます。

ISO9001 認証

エコステージ認証

外国人材活用の現場　～光輝化成㈱の場合～

1. 外国人材雇用のきっかけ
2. 外国人材活用の現状
3. 外国人材活用の課題
4. 社内の変化
5. 外国人材活用のこれから



1. 外国人材雇用のきっかけ

海外進出

④ 現地工場立ち上げ



ブリッジ人材
(国内採用・育成)

③ 現場責任者の育成

② 技術者の採用・教育

① 労働者の採用・教育

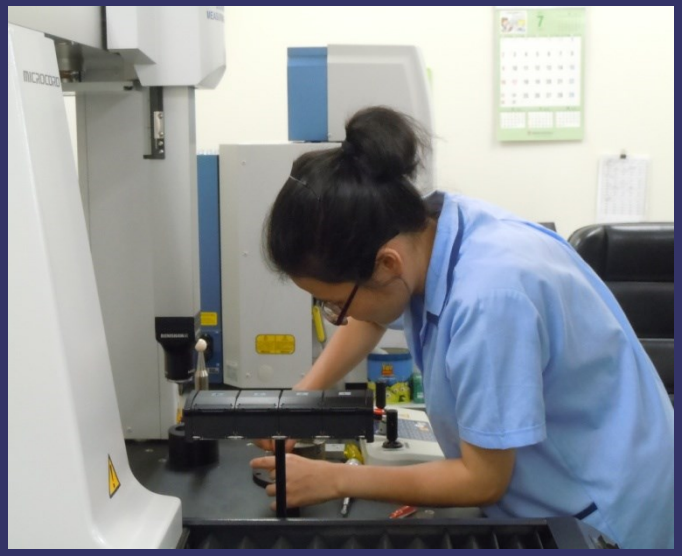
★2016年 2月 留学生インターン受入開始(1週間)

10月 経産省「国際化促進インターンシップ」受入(3か月)

★2017年 8月 日本人学生インターン受入開始(1週間)

★2017年 6月「国際化促進インターン」招へい採用

2. 外国人材活用の現状



・ベトナム出身

・国家大学理系学部卒業

・プラスチック材料専攻

・日本語能力N2 ➡ N1

1.所属：品質管理部

2.業務内容：

①製品の測定
（各種測定機器を活用）

②測定機のプログラミング

③測定データの検証

④品質管理工程の改善

▽ジェトロ　高度外国人材活用資料集　https://www.jetro.go.jp/theme/hr/data.html　に掲載

参考）インターンシップ日誌（2016年10月）　➡　業務日誌（2018年5月）

インターンシップ日誌　　光輝化成株式会社

◆ タスク・何をどこまでしたか	2016 年 10 月 11 日
- 材料を数えました。	
- ベアリングを組み立てのことをやってみました。	
- ウェブサイトを編集しました。	
◆ 感想・気づいたこと・明日の目標・予定など	
ウェブサイトの編集の方が難しかったですから、なん回もやってみましたから、時間がかかりました。	
担当者のコメント	ウェブサイトは　私も初心者なので、いろいろ試して作成しているところです。いっしょに作っていきましょう。
(注) 実習中毎日記入すること。	

5/24
- 製品をチェックして、2階に上げました。
- サンプルを測定しました。
  - 1160 ≥ 149L
  - 1162 ギヤ中間転写
  - 1179 ギヤブーリ現像ローラ駆動 105≥/41T
  - 1053 Bearing nickle
  - 1197 ギヤ転写駆動連結

1179 の cawl のサンプルは 金型のせいで傷が多いの 結果があまりよくない です。また内径がちょっと 大きいですが、明日また測り直します。
1179 再確認よろしくお願いします 4500個/日出荷するのです。
結果教えて下さい。
机とガオルのにカブっていると気持ちがよってすね。

5/25
- 製品をチェックして、2階に上げました。
- サンプルを測定しました。
  - 1160 ≥ 149L
  - 1179 ギヤのブーリ現像ローラ駆動 105≥/41T

今回1179のかみあい結果は"前回ほどよくないですが、現場の人に話しました。生産してから、メンテーすると言われました。この製品は測り方がに影響されますが、

3.外国人材活用の課題

◎ 専門性をもつ人材の高度人材の採用
◎ インターンシップで互いに見極めができた上での採用
◎ 社内の変化（後述）
× 受け入れ部署の負担増
- 直属部署、その他部署での指導
- ビザ申請、更新
- 生活全般の援助

（住宅、通勤、銀行、買い物、病院、週末の生活、
日本語学習、宗教、母国の家族など）

＊ 本人の描くキャリアパス・キャリアデザインが不明
＊ 昇給/昇格などのモデル社員の不在
＊ 多能工化しにくい（就労ビザの関係）
＊ 業務での成長・やりがいを与え続けられるか
＊ 会社成長の不透明感と本人の今後の生活

4. 社内の変化



刺激を受けて活性化！
育てることで社員が育つ！

★*国際的視野の広がり*
★*異文化の理解や知識*
を期待したが…

- わかりやすく教えたい　➡　教えるために勉強しよう
- 外国人材の熱心な取り組み➡　自分も頑張ろう
- 多様性の理解と受け入れ　➡　違いを認め合おう

大切な仲間、みんなで育てよう！

5. 外国人材活用のこれから

”日本企業で働くことが
お互い（企業と外国人材）の幸せにつながる社会へ”

労働力激減の時代がすぐそこに…
その時企業はどうするのか

① 日本を好きになってもらう
② 光輝化成を好きになってもらう



「労働力を呼んだら、
来たのは人間であった一。」
ドイツ映画「おじいちゃんの里帰り」より