

## 株式会社サンテック

スローガンは「All for the Family」  
職人の技術とグローバルマインドを武器に  
サステナブルな世界の実現へ！

all for the family

### Profile

代表取締役社長（CEO）

青木 大海 氏

1982年 岡山県総社市生まれ

2005年 アメリカ大使館商務部 勤務

2007年 リーマン・ブラザーズ証券株式会社 勤務

2008年 株式会社サンテック入社

2013年 株式会社サンテック 代表取締役社長 就任

趣味は読書。愛読書はパウロ・コエリョ著『アルケミスト 夢を旅した少年』

好きな言葉は「飲水思源」



プラント設備や上下水道施設向けの大型の機械装置を製造している綾川町の株式会社サンテック。注力しているのは、環境問題をはじめとする世界の課題解決に向けたプロジェクトです。また、同社ではこれまで、30カ国から社員やインターンシップ生を受け入れてきました。「All for the Family」をスローガンに掲げ、長年の経験に裏打ちされた職人の技術力とグローバルマインドで海外展開を進める青木大海<sup>ひろみ</sup>社長にお話を伺いました。

## モノづくりの現場でこそ 課題解決に貢献できる

### 母から学んだ「飲水思源」と「世界市民」

「飲水思源」——「水を飲む時には、水源である井戸を掘った人や水を汲んでくれた人のことを思い、感謝を忘れてはならない」という意味の故事成句です。青木さんのお母様が常々口にしていた言葉で、今では青木さんが会社を経営する際の軸となる言葉となっています。「母からは『毎日の衣服や食事など、自分自身で作れるものがないからこそ、作る人への感謝を忘れてはならない』と教わりました。モノづくりの大切さや職人への尊敬の気持ちが自然と身についたのだと思います」。

そしてもう一つ、青木さんの心に深く根差しているのが「世界市民たれ」というお母様の言葉。「日本は島国であり、国境を越えた文化の違いを認め合いにくい環境にある中でも、『世界市民』としてお互いを尊重し助け合うことが必要だ」と幼いころから繰り返し聞かされたといいます。

「飲水思源」と「世界市民」。この2つの言葉を胸に刻む青木さんは、技術を通じて世界の課題解決に貢献したいという強い思いがあります。「鉄鋼や自動車をはじめ、日本は戦後、モノづくりで経済の基盤を作り上げてきました。先人たちが築き上げてきた技術を、現在に生きる私たちが発展させ、貧困や環境問題などで困難にあえぐ世界中の人たちのために役立てたいのです」。

### 課題解決は現場でこそ追求できる

2003年の大学卒業後は、アメリカ大使館や外資系投資銀行で勤務してきた青木さん。社会人になってからも環境問題の解決に関心があり、国連環境計画（UNEP）の政策提言者になることを志していました。当時は、「経済活動と環境保護は両立しない」という主張

が一般的でしたが、青木さんは政策提言者としてそれらの両立の道を探りたいと考えていました。

しかし、当時のサンテック経営者で職人でもあったお父様の一言により、考えが大きく変わりました。「父からは『政策提言者が考えるのは、机上の空論ではないか。職人たちは、水の浄化装置や熱をリサイクルする技術など、地球環境に貢献する機械を日々作っているのに、軽く見ているのではないか』と言われました。その時から、モノづくりの現場こそが課題解決に最も貢献できる場所であると思うようになりましたね」。



アメリカ大使館勤務時の青木社長

### 「All for the Family」に込めた思い

2008年にサンテックに入社し、2013年に社長に就任した青木さん。最初に掲げたのが「All for the Family（すべては家族のために）」というスローガンです。その意図について、青木さんは「社員は家族がいるからこそ、幸せな気持ちで働き、社会で活躍することができ、結果としてよい商品やサービスを生み出すことにもつながります。そうである以上、『家族を大事にしてほしい』と経営者が発信するのは当然のことだと考えています」。

そう語る青木さんは、「家族優先」の考え方を同社の就業規則や福利厚生にも反映させています。例えば、同社では、学童保育（キッズクラブ）を運営し、社員が子どもと一緒に通勤できるようにしたり、社員家族による「会社見学会」を開催したりしています。こ

うした制度を通じて、社員だけではなく、その家族も会社を応援してくれるようになったといいます。

また、サンテックの「家族」という言葉には、「人類」という意味も含んでいます。世界中の人々を「家族」と考え、同社の技術を通じて課題を解決することが、人類全体の幸福につながるという考えからです。「社長に就任して10年以上が経ちますが、『All for the Family』の思いは少しもぶれていません。自分だけではなく、人の幸せを願って、モノづくりで貢献していくことが会社としての使命だと考えています」。



社員の家族による会社見学会

## 技術の承継にイノベーションを

### 職人が誇る技術力の高さとマインド

同社で製造している製品は、上下水道施設や化学工場などのプラントで使われる熱交換器や貯水槽など大型の設備。長さ数十メートルに達する巨大なものや1,000度を超える過酷な環境下で使用されるものもあります。このため、溶接や曲げといった加工作業では、数ミリ単位のずれも許されません。こうした技術力を支えているのは長年の経験を持つ職人たちです。

青木さんが職人たちをリスペクトするのは、高い技術力を持っているからだけではなく、職人としてのマインドを兼ね備えているから

です。「今日の自分と明日の自分を比べた時に、『1歩でも1ミリでも前進する気持ちを持つ』のが職人のマインドだと考えています。当社ではよく、職人を『Shokunin』とアルファベット表記をしますが、海外事業を展開するにあたり、職人の技術だけではなく『Shokunin マインド』も広めていきたいと思っています」。

### 海外からの職人も積極的に雇用

同社の職人や事務系の社員には、海外出身者も目立ちます。これまでに受け入れてきた海外出身の社員は、インターンシップも含めると、30カ国から70人以上に達します。海外からの多くの社員を受け入れる理由の1つには、「国籍にこだわっていたのでは、技術が承継されなくなるのではないか」という青木さんの危機感があります。「技術を伝えるべき後進が育っていない会社もある中で、10ある技術を5でも6でも伝えられる会社はまだ恵まれています。私としては、どの国の人であれ、真剣な思いを持つ人には技術を伝えたいですし、海外の職人と結びつくことで技術がさらに発展していくこともあると考えています。海外に目を向けると、日本語が話せて技術力のある人材も多いので、こうした優秀な人を採用するようにしていますね」。

同社では、多くの海外人材を受け入れるにあたって、経営方針を伝えたり日本語を教えたりする海外出身者向け講座を社内ですべて



海外から来た職人に技術を伝える

いるほか、日本人社員を対象にした英語の講座も実施しています。また、同社では、部門や性別、国籍の垣根を越えた小グループを作っており、グループごとに自発的に飲み会を開いたり、社長に対して提案を行ったりするなど、社員間の積極的な交流につながっているということです。

### 技術承継に必要な DX と組織風土

それでは、同社が誇る高い技術力をどのように承継しているのでしょうか。現在、同社では溶接などの職人の技術を動画で撮影し、社内研修を通じて若手の職人が学べるようにしています。活用しているのは、眼鏡の形状をした「スマートグラス」。カメラやディスプレイ、通信機能などを備えたウェアラブルデバイスです。熟練職人が装着して撮影し、注意点をテロップ（文字情報）として入れれば、動画を見た若手職人は、熟練職人の目の動きまで追体験できます。写真と文字だけのマニュアルに比べて理解しやすく、深く学ぶことができるといいます。



技術承継に「スマートグラス」を活用

しかし、青木さんは、DX（デジタル化）だけでは技術承継を十分に進めるのは難しいとも感じています。「職人の技術は、やはり最後は勘に頼らざるを得ないところも出てきてしまいますし、全てが最初からうまくいくことばかりではありません。技術の承継には時間がかかるというのをわかった上で、失敗も許容できる会社の風土がなければ、職人の育成は難しいのではないのでしょうか。」

## 海外の課題解決へのチャレンジ

### ミャンマーでの工場建設

近年、青木さんは世界での課題解決に向けた取り組みを加速させています。その象徴がミャンマーでの合弁会社設立です。2019年、株式会社 XEN GROUP（当誌2024年10月号に掲載）との共同出資により、大都市・ヤンゴン近郊のティラワ経済特区に「MOOZ & COMPANY MYANMAR」という会社を設立しました。

同社では、日本のサンテック本社で技能実習生として学んだミャンマー人の職人が帰国後に中心メンバーとして活躍し、プラント向けの設備機器の製造を行っています。最近では、タイの大手飲料メーカーから巨大なウイスキー貯蔵タンクを受注したほか、アジア最大のアグリビジネスを手掛けるシンガポールの会社から、現地の食糧事情改善に役立つ大型精米プラントの受注も実現しました。青木さんは、「ミャンマーではクーデターが2021年に起こり、思わぬ混乱に巻き込まれて困惑した時期もありました。しかし、サンテック本社で学んだ職人が母国で活躍し、技術を通じてその国の発展のために貢献していることは、本当にうれしいことです」と話し、手ごたえを感じています。

同社では、2019年に中国（上海）、今年に入ってタイに現地法人を立ち上げるなど、海外での事業展開をますます加速させています。



ミャンマーの工場

## オリーブ搾りかすの資源化に挑む

同社では、世界の環境保護への取り組みにも積極的に関与しています。その1つが、北アフリカに位置するモロッコでのプロジェクトです。

モロッコは地中海と大西洋に面し、国の農業政策としてオリーブの増産に取り組んでいます。しかし、オリーブオイルの製造過程では、大量の搾りかすが排出され、土壌や地下水源の汚染原因となっていました。スペインやイタリアといった先進国とは異なり、モロッコでは小規模な加工業者が多く、食品廃棄物処理への設備投資が困難となっていたのです。

そこで、同社は、国際協力機構（JICA）の支援を受け、搾りかすの再資源化プロジェクトにエコステージエンジニアリング株式会社（福岡市）と連携して参画しました。特殊な装置を用いて搾りかすを飼料や肥料などにリサイクルするというプロジェクトで、実験の結果、再資源化が可能であることが実証されました。現在はプロジェクトを引き継いだ現地の大学が機械の普及に向けたさらなる研究を進めています。また、本プロジェクトをきっかけに、2021年には合弁で新会社（株式会社リソシア）を設立し、再資源化のための装置を国内外で本格的に販売していくことにしています。

モロッコでの経験も踏まえ、青木さんは、廃棄物を再資源化する技術をさらに深掘りしていきたいと考えています。「モロッコに限らず、食品などの残渣（＝残りかす）の問題



モロッコでのプロジェクト

が深刻な国は多くありますし、残渣を生ごみとして燃やすと大量の二酸化炭素も発生します。我が社の技術を通じて、生ごみを資源に変えて、世界中で二酸化炭素を減らしていく、こうしたサステナブルな世界に向けて貢献していきたいですね」。

## 日本への信頼を武器に海外展開

これからの海外事業の展開について、青木さんは、日本に対する信頼を武器に世界の課題解決に貢献していきたいとしています。「私たちは、人口が増えていくところに市場があると考えています。まずは、ASEAN（東南アジア諸国連合）の国々ですね。海外に進出して感じるのは、日本に対する信頼度の高さです。中国などの国々もASEANに攻勢をかけていますが、日本の強みは技術を丁寧に伝え、現地の課題解決につなげられることですし、その取り組みは海外でも高く評価されています。これからも『世界市民』として、海外に技術を提供し、現地の人々が自らの手で持続可能な社会を作り上げていける仕組みを構築したいと思っています」。

## ダイバーシティが生み出す 会社の価値

### 交流の拠点としてのラーニングセンター

同社では3年前、世界中の人がモノづくりの技術と精神を学ぶ場として新社屋の「サンテックラーニングセンター」を完成させました。お客様をもてなす「リビング」と呼ばれるフロアや、社員の自由な働き方を促すオフィスフロア、さらには、多様な背景を持つ人が働けるよう、祈祷室も設けました。ラーニングセンターは、母国語も習慣も異なる社員同士が文化を伝えあう交流の場にもなっており、会社としての一体感を生みだしています。



ラーニングセンターでの交流

## 今後の目標

海外の課題解決に向けた取り組みを果敢に進める青木さんに、これからの抱負を伺いました。「日本では海外からの人材を『安い労働力』と考える人もいますが、それでは時代に取り残されると危惧しています。海外に日本の技術を伝えることはもちろんですが、逆に、日本が海外から謙虚に学び、海外向けにカスタマイズするなどの工夫はますます求められているのではないのでしょうか。我が社では、最近、人事部門に初めて海外出身者を登用しましたが、今後は管理職にも外国人を登用するなど、ダイバーシティを高めていきたいと考えています。同時に、アジア商工会議所連合会青年部（YEGAP）の会長に日本人で初めて就任したので、そのポジションを生かして各国のマーケット参入にも挑戦していくつもりです。社内でも社外でも海外との交流の機会を増やして、世界市民として『家族』のための事業展開をしていきたいですね」。



## 株式会社サンテック

所在地 香川県綾歌郡綾川町羽床下2137-1

設立 1991年

資本金 2,500万円

売上高 約20億円（2024年3月期）

従業員数 70人（2024年3月末現在）

## 沿革

1977年 創業

1991年 株式会社サンテック設立

2013年 青木大海氏が代表取締役社長（CEO）に就任

2018年 ミャンマーに MOOZ & COMPANY MYANMAR Limited 設立

2019年 上海に SUNTECH CHINA Co., Ltd. 設立

2021年 新社屋「SUNTECH LEARNING CENTER」完成  
株式会社リソシア設立

2024年 タイに SUNTECH PATANA Co., Ltd. 設立

## 編集後記

昨今、人手不足が深刻な社会問題となり、今後も人口減少が進んでいく中で、青木社長の打ち出す「従業員と家族を重視する姿勢」には、製造業に限らず、企業が生き残っていくためのヒントが詰まっていると感じました。文中で取り上げたとおり、同社は「国籍にこだわらない人材採用」や「DXを活用した技術承継」、「失敗を許容できる会社風土」など、イノベティブな取り組みを進めています。今回のインタビューで青木社長の情熱にも触れることができ、同社の今後の事業展開にも大いに期待したいと思います。

（主任研究員 中村 宇雄）