

ごあいさつ：変革期を乗り越え、持続可能な鑄物産業へ



日本鑄物中子工業会  
会長 鈴木 泰博

会員の皆様には、平素より当工業会の活動に多大なるご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。  
2026年度を迎え、業界を取り巻く環境は大きな転換期を迎えています。本号では、今後の持続可能なものづくりに欠かせない3つのテーマを軸に構成いたしました。  
まずは、脱炭素社会に向けた「SBT交流会」の報告です。また、2027年施行の「育成就労制度」について、さらに、「ドイツ視察」で見えた欧州の先進事例は、私たちの技術革新に多くの示唆を与えてくれました。  
これら「環境・人材・技術」の三位一体の取り組みを通じ、中子業界の明るい未来を切り拓いていく所存です。皆様の益々のご発展を祈念し、挨拶とさせていただきます。  
日本鑄物中子工業会 会長 鈴木泰博

第3回 SBT 交流会・懇親会

～SBT というものは単なる炭素削減目標に取り組む事ではなく、新たな経済圏へ参加する事～

2026年4月3日（金）、愛知県にて榊原工業（株）様が主催する SBT 推進会議の交流会・懇親会に出席。本懇親会も第3回を迎え益々参加が増え、活動は盛んになっていく一途である。その活動報告の著しい成果などを聞くと、自社でも何かできるのではないだろうかと直ぐに取組みを行いたくなる、そんな熱を帯びてしまう内容であった。SBTとは Science Based Targets の略称で、世界中の企業が取り組む「温室効果ガス排出削減目標」達成への指標となるものであり、榊原工業（株）様は科学的根拠に基づく目標達成へのアプローチが認められた日本でも数少ない SBT 認定企業で、日本の鑄造用中子メーカーとしても限られた認定企業の一社であり、顧客と自社双方に有益な活動をされている。その特報的である活動として、お客様からお預かりしている中子金型全てに CO2（排出量としての）タグをつけ、製品1個造るのに排出された CO2 を算出している。つまり納品数分の CO2 排出量が明確になれば、それを削減する為にムダな動力、工程、材料などを洗い直し改善する事ができるという考え方である。こういった活動が、他社との差別化を図る一方で、昨今の CN 対応として顧客重視志向およびコスト削減にもつながり企業としての発展性を感じた。  
ただ単に必要とされたモノを造るとか、お客様の言う通りにしていればよいとか受け身の姿勢ではなく、これまでになかった発想で時代のニーズに沿った、新たな経済圏に向けての仕組みを構築して行こうとする攻めの姿勢と粘り強い取り組みに参加させていただき、お話しできた事はとても有意義な時間でした。  
尚、『SBT 推進会議』を榊原工業様主催の毎月1回リモートで開催しており、同業他社様をはじめ数多くの企業様が参加しておられます。環境問題へ知見を深めたい企業様がいらっしゃいましたらまずはリモート会議から参加してみても如何でしょうか。日本鑄物中子工業会の会員企業様のご参加を心よりお待ちしております。榊原工業（株）様にはこの場をお借りして御礼申し上げます。有難う御座いました。



2027年4月スタート！「育成就労制度」のポイント鑄物業界の備え

現在、私たちの現場を支えている「技能実習制度」が廃止され、2027年4月1日より新制度「育成就労制度」が施行されます。従来の「国際貢献」から「人材確保・育成」へと目的が大きく転換されるこの新制度について、中子・鑄造現場が押さえておくべき主要ポイントをまとめました。

1. 制度の目的：未経験者を「特定技能」へ育成

新制度の最大の目的は、深刻な人手不足に対応するため、3年間の就労を通じて外国人を「特定技能1号」の水準まで育成し、長期的な定着を図ることにあります。

2. 主な変更点：転籍の緩和と日本語要件

現場運営に直結する大きな変更点は以下の3点です。

**本人意向による転籍（転職）の容認：** これまでは原則不可だった転籍が、同一分野内に限り、一定の条件（1～2年の就労期間、技能・日本語能力の要件など）を満たせば認められるようになります。他社への流出を防ぐため、より「選ばれる職場づくり」が求められます。

**日本語能力の要件化：** 受け入れ時に「日本語能力試験 A1 相当（日本語能力試験 N5 等）」、特定技能への移行時には「A2 相当（N4 等）」の合格が課されます。現場でのコミュニケーション向上が期待される一方、学習支援の重要性が増します。

**「特定技能」へのスムーズな移行：** 育成就労の3年間を終えた後は、試験合格等を経て「特定技能1号」へ移行し、さらに「2号」へ進めば家族の帯同や永住への道も開かれます。

3. 鑄物・中子現場に求められる対応

中子製造は熟練の技術が必要な分野です。新制度下では、単なる労働力としてではなく、「3年で特定技能レベルに引き上げる教育計画」が必須となります。

**教育体制の整備：** 技能検定や日本語試験に向けた計画的な指導。

**就業環境の改善：** 転籍が可能になるため、賃金体系や福利厚生、人間関係を含めた定着支援。

**監理団体の確認：** 現在の監理団体が新制度の「監理支援機関」として適合するか、情報の確認が必要です。

★新制度は、意欲ある外国人材が腰を据えて鑄物技術を磨くチャンスでもあります。施行までの期間に、自社の受け入れ体制を見直してみましょう。

鑄造協会・技術部会～ドイツ視察情報～

日本鑄造協会技術部会では、2026年2月にドイツ視察研修を実施し、当工業会会員の松下工業も参加した。本稿では、2月11日に訪問した ASK Chemicals 社(本社・Wulfrath 工場・パイロット拠点)の視察概要を報告する。

同社は世界約1,600名を擁し、欧州・米州・アジアで事業を展開するグローバルな鑄造材料メーカーである。コールドボックス、ノーベイク樹脂に加え、無機バインダー「INOTEC」(BMW採用実績あり)を展開し、環境規制対応型製品の拡充を進めている。耐火物・摩擦材・木材保護塗料など用途分散も進み、自動車向け比率は約40%にとどまる点も特徴的であった。

1976年設立のWulfrath工場(敷地約55,000㎡、従業員約70名、ISO9001・14001取得、24時間稼働)は、9基のリアクターと大型攪拌機、タンクヤードを備え、多品種少量・特注対応に強みを持つ。PPE完全着用、写真撮影禁止、CO2消火設備など安全対策も徹底され、化学工場としての高い安全意識が印象的であった。

本社・パイロット拠点では、中子試作およびアルミ鑄造トライを視察。無機バインダー使用時は有機系に比べ臭気がほぼなく、作業環境改善効果を実感した。小ロット試作から量産移行まで一貫支援する体制が整えられていた。

規制対応を競争力へ転換する同社の姿勢は、今後のサプライヤー戦略・技術戦略を検討するうえで示唆に富むものであった。特に無機バインダーの動向は、中子業界における今後の重要テーマとして注目される。

◆正副会長動静◆

4月22日鈴木会長、松下副会長が経済産業省素形材室訪問、素形材室長と面談。日本鑄物中子工業会の総会の招待状を持って伺った。