採用フェーズ　定着フェーズ　自走フェーズ

「いつかクレーンを操縦したい」外国人材のチャレンジを応援！

建設業

司重機 株式会社

従業員数	37名
所 在 地	名古屋市緑区鳴海町杜若15-1
H　　P	http://tsukasajyuki.com/
資 本 金	3,000万円

安全第一 司重機株式会社

外国人材の採用を考え始めたきっかけ

3年前中小企業向け人材セミナーに参加し外国人材に興味を持ち、ベトナムでのキャリアフェアで採用を決めた。

その外国人材が今も継続して勤めており3年が経過した。

求人方法

■人材紹介会社
■監理団体

雇用している外国人材

人　　数	1名
国　　籍	ベトナム
在留資格	高度外国人材（技術･人文知識･国際業務）
業務内容	CADオペレーター
採用経路	現地の大学でのキャリアフェア

支援前の課題

外国人材の課題

■スピーキング力が上がらず、外部とのやり取りを円滑に行うにはもう一段階レベルアップが必要だが、日本語力向上のスピードが以前より鈍化しているように感じる。

➡支援:ビジネス日本語教室

■社内での業務は問題ないが社外とのやり取りやビジネスマナーに自信が無いので自信をつけさせたい。

➡支援:ビジネスマナー研修

■社内唯一の外国人材で孤独を感じていないか心配。また長く働いてもらえるよう環境を整えるために、職場環境や将来のビジョン等、本音を知りたい。

➡支援:メンター派遣

支援メニュー

3 ビジネスマナー研修
オンライン：10P

4 外国人社員に対するメンター派遣
訪問及びオンライン：10P

6 中級･上級レベルのビジネス日本語教室
オンライン：30P

目指すゴール

外国人材

日本語力向上やビジネスマナーを身につけ自信をつけることで、積極的に日本人社員とコミュニケーションを取ったり、将来的には社外の人とも仕事のやり取りができるようになる。

日本語力向上やビジネスマナー等のスキルを身につけ自信を付けさせたいと応援する代表取締役社長

専門家派遣による企業の成果

外国人材の変化

停滞感を打破!「もっと学びたい」と意欲が再燃

勉強は続けているものの、日本語力が伸び悩み、先日は日本語の理解力が足りず受けたい技術講習が受けられず落ち込んでいました。そこで、**ビジネス日本語教室**を受講することで、伸び悩みを打破しもう一段階レベルアップして欲しいと支援を受けました。毎回予習をして授業に臨み、宿題のライティングは何通りも書いていく等とても積極的に受講し、少し自信がついたことで、社内のコミュニケーションに積極性が見られるようになりました。

日本のビジネスマナーを学び、スキルと自信をつけて欲しい

日本のビジネスマナーを身につけることは今後にも活きるスキルになり、これから対外的な仕事をお願いする上でも必要になると思い研修を受けてもらいました。例えばあくびやほおづえ、ため息、髪や顔を触る、舌打ちや貧乏ゆすり、腕くみ等は仕事の場ではすべきでないことや、仕事のミスを減らすために、わからないことは「恐れ入りますが確認してよろしいでしょうか」と確認すること等、仕事に活かせる考え方や具体的な方法を学んでくれました。

日本人社員の変化

正しい日本語を教える意識が改めて生まれる

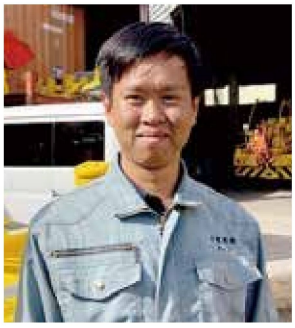
仕事に慣れてきたこともあり、日常の社内のやり取りはカジュアルな表現を使っていたり、日本語が間違っていても最初ほど修正することがなくなっていました。今回支援を受け、改めて外国人材の日本語力アップのために、間違っていたら正しい表現を教えたり、できるだけ丁寧な言葉で話すように周りの社員みんなで意識しています。

また、定着のためにも、助けが必要であればいつでも会社としてできる限りのことをしたいと、**メンター派遣**の支援を受け、メンターに外国人材の本音を引き出してもらいました。今は資格取得や業務の幅を広げるためにも日本語を上達させたいと切望していることがわかり、テキストを貸し出したり、文章の添削等の日本語の勉強を手伝う等、できることからやっています。

特に役に立った支援

ビジネス日本語教室

本人も「役に立ったので継続して勉強したい」と話しており、少し停滞気味であった日本語の勉強へのモチベーションがまた上がって頑張っているようです。日本人社員が業務の合間に教えるには限りがあるので、日本語の先生に、マンツーマンで苦手なところ等も把握してもらいながら勉強できたのは良かったのではないかと思います。



いつかクレーンを操縦したいと
日々の仕事や勉強に励む外国人材

外国人材の声

クレーンオペレーターになる、という夢をかなえるために日本に来て、今はCADオペレーターとして働いていますが、勉強して講習を受け、いつか移動式クレーン免許の資格を取得したいと日々勉強しています。会社の先輩は熱心になんでも教えてくれますし、仕事にも慣れ、同僚とも良い関係を築いていると思います。

日本語教室では、周りの人にインタビューしたことを300字程度にまとめて書く課題で書くスキルが向上しただけでなく、先生との複雑な質疑応答にも以前よりスムーズに話せるようになりました。まだまだ課題は多いので、毎朝1時間半ほど日本語の勉強をし、書いた文章を会社の先輩に直してもらう等、協力してもらっています。今年はN2に合格したいです。

将来的には家族を日本によんで、5~10年は日本で働きたいと考えています。

外国人材活用の今後の課題や目標

クレーン操縦等の資格は日本人でも取得が難しく、「移動式クレーン免許」をもって日本で働いている外国人材は自分の知る限りいません。それほど難しいチャレンジだと思いますが、クレーンの操縦がしたくて日本に来た外国人材を会社としても応援しています。今回支援を受け、日本語教室等本人も続けて勉強したいと意欲を見せているので、日本語教育は何らかの形で継続できたらと考えています。

外国人材の活用に関しては、まずは今いる外国人材が定着し、もっと業務の幅を広げて活躍できるよう育成することが最優先です。将来は日本で学んだ技術を母国にもって帰り活躍して欲しいですし、会社が海外展開することになったときは現地人材として手助けしてくれたらと期待しています。

餅つき大会に参加し、仕事だけでなく日本文化も楽しむ

外国人材の夢を応援する日本人社員

採用フェーズ　定着フェーズ　自走フェーズ

会社一丸となって
外国人材の成長をサポート！
外国人材が社員・会社の成長の起爆剤に！

建設業

株式会社 高坂工業

従業員数	正社員 25名
所 在 地	名古屋市中村区五反城町4丁目31
H　　P	https://kousaka-kougyou.com/
資 本 金	2,000万円

KOUSAKA

外国人材の採用を考え始めたきっかけ

人材紹介会社で働く外国人材が、自社に営業に来た時に、異国で一生懸命はたらく外国人材の姿を見て感動し、外国人材が社内にいることで会社の活性化や成長、日本人社員への良い刺激になると考え採用を検討し始めた。

求人方法

■人材紹介会社
■監理団体

雇用している外国人材

人　　数	1名
国　　籍	ミャンマー
在留資格	特定技能
業務内容	現場業務
採用経路	人材紹介会社からの紹介

支援前の課題

定着の課題

■初めての外国人材が入社したばかりで、日本人社員に受け入れる準備が整っているのか不安。
外国人材が安心して働くために会社としてできることが何か知りたい。

➡支援：外国人材採用に関するコンサルティング
異文化コミュニケーション研修

外国人材の課題

■業務の幅を広げ、同僚とも協力して仕事を進めていくために日本語力の底上げが必要。

➡支援：ビジネス日本語教室

支援メニュー

1 コンサルティング
（採用・選考方法、在留資格の相談）
訪問及びオンライン：10P

2 異文化コミュニケーション研修
（日本人社員向け、外国人社員向け）
訪問及びオンライン：10P

4 外国人社員に対するメンター派遣
訪問及びオンライン：10P

6 中級・上級レベルのビジネス日本語教室
オンライン：20P

目指すゴール

日本人社員
外国人材や異文化への理解を深め、接し方に配慮できるようになる。

会社として
外国人材と日本人社員が切磋琢磨し、それぞれの成長が会社の成長の活力になる。

外国人材
日本語力を上げつつ、業務を覚え、3年後には、現場管理の仕事で活躍できる。

外国人材がどうすれば社員に受け入れられるか、わが子のように親身にアドバイスし、成長を期待する代表取締役社長

専門家派遣による企業の成果

日本人社員の変化

異文化コミュニケーション研修を社内で共有「日本人同士にも役立つ内容」

異文化コミュニケーション研修では、例えばベトナム人は親しい間柄であるほど、他人行儀に感じる「ありがとう」を言わないことや、ミャンマー人は不満等をあまり口に出さない国民性であること等、考え方や文化的背景の違いがあり、知らなければ日本人社員には理解しにくい言動があることを学びました。また能動的な行動を促すには、納得感とモチベーションを喚起することが必要で、そのためにはなぜそれをする必要があるのか理由や背景を伝えたうえで指示を出す等、日本人にも共通して言えることで参考になりました。研修後、全体会議で学んだことをシェアし会社全体で学びを共有しました。

社内の変化

真摯に取り組む外国人材の姿に見方が変わってきた

外国人材が会社に早く馴染めるように、毎日社員一人ひとりへ朝の挨拶をしてみてはどうか、と社長からアドバイスがあり、早速実行してくれています。すれ違わなかった社員には席まで行って挨拶をしており、それを毎日実直にやり続ける姿は、日本人社員へ徐々に受け入れられ、今ではみんなから可愛がられています。純朴でシャイな外国人材の一生懸命さや、笑顔が増えたことで社内はとても明るくなったように感じます。

外国人材の変化

「もっと学びたい」日に日に上達する日本語

ビジネス日本語教室を受け、外国人材の日本語力は日に日に上達しています。会社の理念の唱和や、朝礼での一言スピーチ等、最初は理解が難しかったのですが入社して4か月たった現在、ほとんど理解できるようになり、朝礼当番も経験しました。わからない時はもう一度聞く方法を教え、失敗しても良いと励ましながら進めています。日本語をもっと勉強して上達したいと意欲を見せています。

特に役に立った支援

現状の課題に合わせた研修の内容が役に立ったのはもちろんのこと、外国人材に対して、会社から「研修の機会」を作れること自体にとても価値を感じています。会社が外国人材に期待をしていることを伝えられ、外国人材も自身のスキルアップにつながると感謝してもらっています。

各研修を受講しながら、日々努力し成長を続ける外国人材

外国人材の声

社員の皆さんはとても親切で、わからないことは何でも聞いていいよ、と言ってくれるので聞きやすいです。会社で研修を受けられることにとても感謝しています。特に日本語教室では、実際の職場で遭遇する場面を想定した会話練習や対応の仕方を学び、テキストを読んで録音したり、状況に合わせた対応の表現を動画にとって復習し、仕事に活かしています。

日本で、この会社で20年はじっくり働いてスキルを身につけ経験を積みたいと考えています。

外国人材活用の今後の課題や目標

初めて採用した外国人材はとても一生懸命で、日本人社員にも会社にも良い刺激を与えてくれています。外国人材の雇用は、期待以上の効果があると考え、更なる外国人材の受け入れを検討しています。今の外国人材には、異文化で働く大変さや気持ちを理解したうえで、日本語や仕事のサポートだけでなく、会社にどう適応するのか処世術等も教えられる社内のメンター的存在になって欲しいと考えています。今の外国人材が道を切り開いて会社の受け入れ環境を作ってくれたので、これから入る外国人材も馴染みやすくなると思います。

20年は働きたいと言ってくれているので、現場の仕事も任せどんどん活躍して欲しいです。最初は現場監督の仕事をするまでに3年はかかると考えていましたが、成長スピードが速く、1年半くらいで任せられるのでは、と期待しています。

社員・会社が一丸となって
外国人材の成長を期待しサポートする

採用フェーズ　定着フェーズ　自走フェーズ

戦略的に外国人材採用を進め 居心地よく長く働いてくれる会社に！

建物サービス業

コニックス 株式会社

従業員数	2,693名（パートアルバイト含む）
所在地	名古屋市中村区太閤4丁目6-22
HP	https://www.conyx.co.jp/
資本金	5,000万円

外国人材も多く活躍する総合ビルメンテナンスサービス

外国人材の採用を考え始めたきっかけ

人手不足が深刻化していく業界だからこそ、外国人材の力が必要不可欠。国籍問わず約10年ほど前から採用を始めたのがきっかけ。

外国人材の活用ノウハウを確立し、今後に備えたい。

求人方法

■求人サイト
（日本人向け・外国人向けに分けて出す場合も）

■監理団体
（すでに連携している組合）

雇用している外国人材

人数	41名（パート・アルバイト含む）
国籍	ベトナム・フィリピン・中国・ブラジル等
在留資格	高度外国人材（技術・人文知識・国際業務）特定技能・技能実習・配偶者・留学・定住者
業務内容	ビルクリーニング等
採用経路	監理団体や登録支援機関、求人サイトから

支援前の課題

採用の課題

■既に外国人材を雇用しているが、採用に十分な戦略がなかった。今後外国人材の採用を強化していくにあたり、会社としての方向性やあり方を定める必要がある。

➡支援：外国人材採用に関するコンサルティング

定着の課題

■採用しても離職する人材も多く、定着に課題を感じている。採用から定着までの一連の対策を練る必要があると感じている。

➡支援：中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング

支援メニュー

1 コンサルティング
（採用・選考方法、在留資格の相談）
訪問及びオンライン：30P

8 中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング
訪問及びオンライン：20P

目指すゴール

会社として

専門家のアドバイスを受け、効果的な外国人材の雇用のあり方やフローを確立し、戦略を立てたい。
また、それを実現させるための計画が具体的に立っている状態を目指す。

人材不足の業界だからこそ、長く働いてくれる人材確保には戦略が必要。若い外国人材の活躍に期待

専門家派遣による企業の成果

日本人社員の変化

外国人材雇用に展望が見えた

これまで複数の監理団体の話を聞いて混乱していた部分もありましたが、**外国人材採用に関するコンサルティング**を受けて、講師から監理団体の選び方などを公平な立場で教えて頂きました。例えば外国人材が病気や事故を起こした場合等にすぐに対応できる監理団体が良いと教わりました。今は担当者とのやり取り等で対応のスピード感を見るようにしています。また、専門家から国籍ごとの人柄の特徴を教わり、技能実習生はこの国、特定技能はこの国の人材を、と自社に合った戦略を固めていくことができました。これまでは人数の多いベトナム人を採用することが多かったのですが、今後はインドネシアやネパール、ミャンマー等の人材に注目しています。特に、親日で人口数・増加率のポテンシャルが高いインドネシアに注目しています。

社内の変化

外国人材雇用の強化に対する意識が会社全体で高まった

外国人材を採用した当初、日本人同士では通じる「あれ・それ・これ」や抽象的な表現が通じない等言葉の壁があり、現場からも不安の声がありました。しかし、国による特性を理解して伝え方を工夫したことで徐々に打ち解けあい、今は若い外国人材を日本人スタッフが子どもや孫のようにかわいがっています。

今回の支援で専門家のアドバイスを聞き、良い意味で「外国人材雇用の難しさ」がわかり、会社としても片手間ではなく本腰を入れて取り組むべきこと、という認識ができました。外国人材に選ばれる会社、長く働きたいと思える会社にできるよう、まずは寮を整備することにし、不動産も探し始めました。また、住む場所の提供だけでなく、外国人材が孤立しないよう複数の外国人材が働く現場に配置する等、居心地の良い職場作りを進めています。今後は日本人向けの「外国人材受け入れマニュアル」も作りたいと考えています。

特に役に立った支援

中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング

「外国人材雇用をもっと強化しなければ」とある種焦りを感じていたのですが、中小企業診断士のアドバイスを受け、人的資本経営を俯瞰的に見直すことができました。例えば外国人材の活用は人材不足に対する打ち手の一つであり、シニア人材やIoT（ロボット・センサー）の活用等、広い視野で人事戦略を考える機会になりました。また、外国人材定着のために、会社負担でのイベント企画や、外国人材が土日に交流できるフリースペースを社内に作るといった提案も参考になりました。創意工夫しながら実践し、アピールポイントにしていきます。

実績

支援期間中、並行して採用活動を行い、3名を採用。

■パート採用2名
（中国・フィリピン）
■契約社員1名
（ブラジル）

今の職場が気に入っていると話すコンゴ民主共和国籍のスタッフ

外国人材の声

日本語はまだまだ勉強中ですが、日本人の同僚も優しく話してくれて、職場での日々の会話がトレーニングになり会話はだいぶ上達しました。今は読み書きを学びつつ日本語でのレポート作成にも挑戦しています。

職場は大学の国際寮で国際色豊かな学生を見守りながら、清掃等の仕事を行っています。とてもやりがいがあり、長く働きたいと思っています。

外国人材活用の今後の課題や目標

ホテルの客室清掃等外国人材の多い現場では取りまとめる外国人材リーダーがいるのですが、外国人材リーダーがいない現場において外国人材をどうマネジメントしていくかが課題の一つでした。

専門家のアドバイスにより、外国人材を取り纏めるリーダーを育て、遠隔で各現場の外国人材をマネジメントできる体制を検討しています。

将来的には、ここで働いて得たノウハウ・スキルだけでなく、会社のマインドも引き継いで、海外拠点を任せたり、現地での送り出し機関を担ってくれるような外国人材を育てられるようにしたいです。

働く人が「ここ良い会社だよ」と人に伝え、外国人材が紹介で増えるような好循環を作りたいと話す担当者