

収入面と体制面から、日本語学習のモチベーションを維持。会社への信頼にも繋がる

取引先拡大による人手不足や、所在地である庄原の地域柄により、新卒・中途採用ともに、日本人の人材確保が困難な状況が続くことから本格的に外国人材受入れの検討が始まった。

外国人材定着への取組として、個々の日本語学習におけるモチベーションを上げるため、福利厚生を見直し。日本語能力試験（N4～N1）を取得すると祝い金の支給+給与のベースアップを行うインセンティブ制度を導入。外国人が最も重視する収入の面から学ぶ意欲を向上させている。

また、2019年に「技・人・国」を有するベトナム人材を採用し、技能実習生および特定技能外国人の生活・業務支援担当（通訳・相談窓口・指導係）として配置した。N1を取得しているため、日本語学習の支援も行う。

現在の受入れ状況

現在は、ベトナムから20名の技能実習生、26名の特定技能、1名の技術・人文・国際を受入れているだけでなく、他社で働き帰国困難となったミャンマー人を50名、特定活動（派遣）として受入れ、活躍中。



具体的には、日本語試験の約3か月前から週1回、2～3時間程度、会社の会議室で日本語勉強会を実施。お世話係・通訳として活躍している外国人材が先生となり、学習用資料を作成し日本語を教えたり、試験対策を行っている。

これらの取組が会社の誠意として伝わり、結果会社を好きになってくれる外国人材が非常に多く、定着に繋がっている。

特定技能2号を輩出予定。復帰後は正社員登用し日本人と同様の待遇を与え、外国人材のモデルケースに

特定技能1号として就業していた外国人材が、家庭の事情により一時退職後に、特定技能2号試験に合格。当該人材は現在妊娠中のため、出産・育児期間を経た後、特定技能2号として自社に復帰予定。特定技能2号取得者を正社員へ登用し、国籍によらず、賞与など日本人正社員と同等の処遇体系を適用する方針。

本件のように、キャリアアップと処遇改善が実現するモデルケースを社内に創出することで、現在在籍する技能実習生および特定技能1号人材に対し、将来的なキャリアパスの可視化と学習や技能の向上への動機付けを図ることも目的としている。また、今後も特定技能2号を多く輩出し、長期的に就労が可能な外国人材が増えることで技能の継承・生産性向上の実現を目指す。

さらに、こうした取組を通じて、企業単体の競争力強化にとどまらず、地域全体として外国人材から「選ばれる企業・選ばれる市町」となることを目標に掲げている。

業務面以外にも、日常生活における支援や地域交流にも注力

外国人材へは自転車だけでなく、ヘルメットも贈呈。通勤だけでなく買い物など日常生活をより快適に過ごしてもらい、かつ外国人材の安全を守るための工夫も行っている。

また、地域で行われる「庄原よいこ祭り」のパレードへの参加、「納涼祭」「銀河ランチクルーズ」などの会社の福利厚生での行事にも積極的に参加の声掛けを行う。業務外の時間・トピックにおいてのコミュニケーションを活性化させることで、国籍等問わず人間関係を構築し、定着に繋げている。

技能実習で3年勤務後帰国した外国人材で特定技能として自社に戻りたいという方が多数おり、実際の結果としても現れている。

