

## 業種ごとに国籍を分け、あえて干渉させにくい環境を作ることでそれぞれの業務を尊重

外国人材受入れのきっかけは人材確保の母集団確保に苦戦していたことから。日本人の採用活動も行っていたが、集まりにくいことに加え、入社後も長続きしないことから外国人材の受入れを開始。はじめは従業員も戸惑いや「外国人」に対する先入観から、上手く連携することが出来なかったが外国人材の勤勉な仕事態度を目の当たりにし、外国人材へ信頼を置くように変化した。

当初は、「塗装」「溶接」の2つの業種において、それぞれベトナム人を採用していたが、業種間における格付けが発生。業種の違いによる立場の優位を誇示するケースが、同じ国籍・同じ言語ということも要因となっていたと考え、業種により受け入れる国籍を分類するに至った。

### 現在の受入れ状況

2017年から外国人材の受入れをスタート。現在は塗装の業種でインドネシアの技能実習が3名、溶接の業種でベトナムの技能実習・特定技能が11名、活躍中。



現在、「塗装」の業種はインドネシア人を採用し、「溶接」と国籍を分けることで、あえて互いを干渉させにくい環境を創出。これにより、それぞれの業務を尊重させることに成功した。

また、業種を超えプライベートでも一緒に食事に行ったりと、人間関係も良好に変化している。

## 日本語力向上のため、日本語能力試験の受験支援と合格者の給料ベースアップを実施

業務において、日本語でのコミュニケーションが必要不可欠と考え、在籍する外国人材へは全員日本語能力試験を受けてもらう方針へ変更。日本語能力試験の受験費はもちろん、日本語学習のための教材やオンライン講習にかかる費用は会社が負担。ノートを配布し、オンライン講習で学んだ事を報告してもらうことで進捗状況を随時確認している。

また、より日本語学習へのモチベーションを高めてもらうために日本語能力試験に合格すると、月単位で給与のベースアップを実施。加えて、給与水準は日本語能力に加え、勤続年数および職責等を総合的に勘案のうえ適正なものに設定しなおした。これにより、公平性を確保するとともに、試験結果が処遇向上に直結する仕組みから、外国人材の自発的な学習意欲の向上を促進している。

## 会社としてあるべき姿に導いてくれた外国人材の雇用を、これからも継続

外国人材の受入れは業務効率の向上だけでなく、日本人社員の仕事における姿勢や、業務外においても求められる立ち振る舞い方などにも良い影響を及ぼした。具体的には、外国人材が周囲の状況を踏まえながら主体的に業務に取り組み、積極的に協調する姿勢を示したことにより、「自分だけが良ければよい」とする意識を持つ日本人社員が減少し、組織としての一体感を重視した、より協力的な行動をとるように変化した。

今後は、留学生の雇用も視野に入れつつ、会社を支えてくれる外国人材を安定的かつ計画的に採用していく方針。

