

経営陣と現場スタッフ双方の理解を得ることで会社全体のサポート体制を強化

外国人材受入れのきっかけは人材確保のための母集団の確保に苦戦していたことから。日本人の高齢者・女性をターゲットに採用を強化し、採用人数を増やすことに成功したが、日本人だけの採用にこだわったままでは近い将来、人材不足のため業務遂行していくことが困難になることを予見し、外国人材の採用に踏み切った。

受入れ当初、経営陣へは人材不足による自社の課題の解決になることを根気強く説明し、理解を得た。また、一期生の現地面接に経営陣も連れて行き、報道で得る情報ではなく生の情報を得てもらうことで外国人材のイメージが変化し、その後の外国人材の活用速度を早めることにもつながった。

現在の受入れ状況

2016年4月から外国人材の受入れをスタート。現在はベトナムから技能実習で約40名、技術・人文・国際で3名、その他（家族滞在や企業内転勤など）で7名の外国人材が活躍中。



現場スタッフからのネガティブな声に対しては、1つずつ真摯に向き合い、現場任せにせず会社としてサポートを行うことを説明。具体的には、日本人スタッフに任せきりにするのではなく、「技・人・国」の在留資格でベトナム人を1名採用し、技能実習生のサポートを行うことで会社の姿勢を見せ理解を得た。

実際の配属後は、外国人材の勤勉さや一生懸命仕事に取り組む姿勢を見た営業所・センターからも配属希望の声が多くあがった。

外国人材との密なコミュニケーションを行い モチベーションUPに繋げる

外国人材が重きを置く給与面は意見の相違がないよう、面接時に給与などの希望条件をしっかりとヒアリングし、可能な限り応えている。

また、日本人の独特な「空気を読む」コミュニケーションではなく、定期的に外国人材のオープンな意見・希望を聞く機会を設けたり、買い物の同行や歓迎会・送別会の実施により仕事以外の会話が生まれる機会を提供したりすることで、関係性を深めている。

その結果、技能実習生が会社を好きになってくれるケースが多く、帰国した技能実習生の紹介（OB・OGの口コミ）で質の良い外国人材が自社を希望してくれ、採用にも繋がった事例も多々。

仮に同じ人数の日本人を採用したとシミュレーションしてみても、入社後一定数の離職者が出ることを考えると、勤勉に働いてくれる外国人材を導入した方が企業としても安定した経営ができていると想定している。

インドネシアから特定技能ドライバーを5名採用。 人材確保の地盤を固め、経営安定化も期待！

業務内容は、誰がどれだけの仕事をしたかシステムにより可視化している。日本人よりも質を伴い業務量をこなす外国人材が多数おり、働きぶりは素晴らしいと感じている。最初は外国人材の活用に懐疑的だったスタッフも、外国人材の仕事に取り組む姿勢を見て、配属後すぐに良好な関係を築くことができた。

新たなチャレンジとして、2025年春に特定技能でのドライバーを採用し、現在入国待ち。育成就労制度がスタートし受入れ期間も長期になれば、より会社を支える貴重な戦力になり、安定した企業経営に繋がることも期待。

