

# あ互いの仲間意識で 距離は近くなる

## お互いが仲間と思える関係まで試行錯誤

同社が外国人のアルバイト採用を開始した当時は、長期での雇用は考えていなかったのですが、20年経った今では従業員の約半数にのぼる310名が外国人。会社になくはない存在となりました。

人事総務部部長の岡田雅嗣さんは「当初は、外国人の方に対するケアの意識も成熟しておらず、苦労をかけたこともあったと思います」と振り返ります。「お互いが仲間だと思える関係になろうと試行錯誤しました。会社に対する帰属意識が生まれてはじめて、仕事への提案なども出てくるようになりました」

人事・労務室室長の鈴木知万さんも「コミュニケーションが少なかった時代は、すれ違いもありました。しかし長期で働ける環境に改善され、関係も大きく変わりましたね」と話します。

左ページ **サトウ ノリコ さん**  
38歳 出身国:ブラジル  
担当業務:サンバイザー組付など

「出身国に関係なく仲良くなれるのがいいですね。あまり日本語が話せない人も仲間同士で助け合える環境になっています。今後はほかの工程も手助けできる存在になりたいですね」

**陳 梓豪(ちん しごう)さん**  
30歳 出身国:中国  
担当業務:人事総務部(総合職)

「外国人にやさしい環境が整っています。困り事にも耳を傾けてもらえますし、通訳を入れた朝礼も良いと思います。将来は上海工場で活躍したいと考えていましたが、日本で結婚し子どももいるので、定年まではここでがんばりたいと考えています」

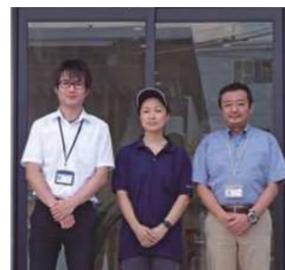


## 共和産業 株式会社 <輸送用機械器具製造業>

豊田市衣ヶ原三丁目1番地 TEL 0565-32-4651

外国人雇用数 **310名** 従業員数 **591名**

国籍 **中国、ブラジル、インドネシア、ミャンマー、フィリピン、ペルー**



## 外国人採用はアルバイトがスタート

1939年に創業し、80年の歴史をもつ共和産業株式会社。あらゆる車に装着される自動車用サンバイザーや車内騒音を低減する遮音材を製造し、とくにサンバイザーにおいては国内トップシェアを獲得しています。

外国人の採用を始めたのは1999年。人手不足を補うためアルバイトで採用したのがはじまりでした。



人事総務部部長  
**岡田 雅嗣 さん**

## まず挨拶 わかり合う環境を

「改善のポイントとなったのは、挨拶をはじめとする日常的な会話をできるだけ増やすこと、会社幹部との定期的な面談、言葉の壁をできるだけ排除することでした。

たとえば朝は、社長や幹部自らが門に立ち『おはようございます』と声かけを実施。期間従業員には、更新毎に社長を含めたトップと面談を行い、問題を共有。現場の張り紙を多言語化したほか、朝礼などは各国のリーダー的な存在の従業員が通訳として活躍し、日常的にお互いに理解し合うことを心がけました。

相手に話しかけてもらいたかったら、自分から話すことだと学びました。また、求人が一番効果があるのは、彼らの強いネットワーク。『共和はいい会社だ』と仲間に伝えてもらうことが一番です」と岡田さんは話してくれました。



## 即効性よりも、 長期投資的な発想で



### 高末 株式会社〈運送業〉

名古屋市熱田区横田二丁目4番26号 TEL 052-683-6121

外国人雇用数 **82名** 従業員数 **653名**

国籍 **ブラジル、中国、ペルー**

### 外国人ドライバー採用で人材不足を解消

運送や流通加工など国内物流を中心に成長した高末株式会社。さらに、通関やフォワーディングなどの国際交流、中国では運送や倉庫の実物流の展開で事業を拡大しました。

2015年から、ドライバー不足を解消するための外国人採用を開始しました。当初は外国人に運転を任せることに対して不安の声もありましたが、人手不足を解消するためのチャレンジとして、ドライバーとしての採用プロジェクトをスタートしました。

### 長い目で見て取り組むことが、成功につながる

お話を伺ったのは、運送事業室 室長代理の加藤寛之さん。

「はじめは不安も多かったのですが、採用した外国人とじっくり話してみると『日本で働く』と決めた覚悟と、そこから生まれる真面目さが伝わってきて驚きました。これは出身国にかかわらず皆さんから同様に受ける印象です。採用時に日本語がある程度話せないと困りますが、あとは入社後の教育で問題を解決しています。それでも、即効性を求めず長い目で見て取り組むことが、成功につながる鍵だと思います。

現在は、現場教育の進め方や使用するツールを整備し、教育プログラムとして標準化することで、言葉や文化の壁を埋めるようにしています。また担当する専任者を決めて2カ月間仕事を共にしながらOJT教育を行い、即時具体的な指示を出しています。また、月一回の人事との面接のほか、ちょっとした時間でもできるだけ多く会話し相互の理解に努めています。取引先にも事前に採用プロジェクトの詳細を説明。当初は外国人のドライバーに難色を示す取引先もありましたが、現在では理解を得ています」



久本 サンドロ アキラ さん

44歳 出身国：ブラジル 担当業務：配送

「父の仕事の手伝いで来日してから16年目になります。この会社には2年半ほど前に、ブラジル人の友人の紹介で入社しました。日本語学校に通ったことはありませんが、これまでの仕事を通じて日本語を学んできました。前の職場ではプレッシャーを感じることもありましたが、今の仕事ではありません。まわりの人がよくしてくれるので不安なく働いています。毎日、安全に仕事を終えたときが一番うれしいですね。大切なものは、家族。日本で結婚して妻と二人の子どもがいるので、このまま日本で働き続けたいと思っています」

### 正誤でなく見方が違うだけ 認め合うことで、 日本人社員も一緒に成長

「採用にかかわってからは、自分自身も勉強の連続でした。外国人と日本人では価値観が多少異なりますが、それはどちらかに正誤があるのではなく、見方が違うだけでどちらも正しいと理解できるようになりました。このおかげで、日本人が相手でも意思が伝わりづらいときは『理解しよう』と、相手の気持ちを考えるようになり、自身も変化したと思います。これは現場も同様で、会社の成長にもつながっていると感じます。

いま、当社で活躍する外国人ドライバーは11名ですが、給与体制などの待遇はすべて日本人と同じ。今後も、外国人の積極的な採用を推進し、より多くの外国人ドライバーを戦力化していきたいと考えています」



運送事業室  
室長代理  
加藤 寛之 さん



## 監督者として活躍する 外国人も誕生



### 東陽精機 株式会社 〈輸送用機械器具製造業〉

豊田市高岡本町秋葉137番地1 TEL 0565-53-5717

外国人雇用数 **約50名** 従業員数 **350名**

国籍 **ブラジル、ペルー、中国、ベトナム他**



### 世界が信頼する技術を、外国人とともに

オートマチックトランスミッション部品を主力に、駆動・制動部品やエンジン部品など、自動車金属部品の切削加工を行う東陽精機株式会社。とくに同社の部品を使用しているオートマチックトランスミッションは海外にも輸出され、その品質は世界から評価を受けています。同社では2000年ごろから人手不足が進み、外国人雇用を開始。現在は全社員の1/7にあたる50名ほどの外国人が在籍しています。

### 「良い関係性が構築されてきました」

今では外国人雇用があたり前になった同社ですが、スタート当初は苦勞も多かったと言えます。採用当初、工場長を務めていた顧問の永浜孝さんは「言葉の受け取り方が違うため、こちらの思いを伝えるのが大変でした」と当時を振り返ります。「できる限り会話を増やし、勤務後に皆で食事会を開いたりしてコミュニケーションを深めましたね。」

職場だけではなく居住地域での意思疎通も円滑になってほしいと、2010年から日本語教室※を開催するなどして、**外国人にも働きやすい職場づくり**に取り組んでいるのは、総務2課係長の松川斗予子さん。「良い関係性が構築されてきました」と話します。

同社ではほかにも、言葉の壁を少なくするため、外国人同士でのチームをつくって日本語が堪能な人に通訳をお願いしたり、ときには翻訳機や翻訳アプリケーションを利用し、相互理解が深まるよう工夫しています。「お互いの気持ちを通じ合わせることで、会社の成長や利益につなげていきたいですね。翻訳機の使用は根本の解決にはなっていませんが、試行錯誤することが大切だと思います。」と話すのは総務1課課長の宮下稔浩さん。

※豊田市と名古屋大学による「とよた日本語学習支援システム」を自社内で開催

#### 左ページ

後列左から  
総務2課係長 松川斗予子さん  
総務1課課長 宮下稔浩さん  
顧問 永浜孝さん  
工場長 平川秀巳さん

前列左から  
班長 藤本ヒデオさん（ブラジル）  
根前 シゲカズさん（ブラジル）  
小野田 ヨシアキさん（ブラジル）  
ミヤサト ジョセイさん（ペルー）

#### 小野田 ヨシアキ さん

48歳 出身国：ブラジル  
担当業務：製造

「来日23年目です。この会社は、社内教育や指導が充実しているので働きやすいです。ルールがわかりやすいのも良いと思います。仕事に一生懸命取り組むことで結果が出せ、豊かになれることもここで学びました」



### 「僕も希望ある仕事ができますか？」 その言葉が刺さった

現在、工場長の平川秀巳さんには、印象的な出来事があるそうです。「今もはっきり覚えています。あるときブラジル人の方から『一生懸命働いたら、僕にも希望をもてる仕事をさせてもらえますか？』と質問を受けたんです。その言葉は『仕事に前向きな人には国籍に関係なく活躍してもらおうことが、よりよい職場づくりになる』と考える大きなきっかけとなりました。

職場の改善によるモチベーションアップにより、**外国人の監督者も誕生**。将来は、工場のラインに**外国人だけの構成チーム**をつくり、仕事を任せられることも視野に入れていきます。今後も外国人従業員の活躍を期待しています。」



本社事業所 本社工場長  
平川 秀巳 さん



## お互い認め合える、隔たりない環境目指す



### 協栄産業 株式会社 〈輸送用機械器具製造業〉

丹羽郡大口町仲沖2丁目37番地 TEL 0587-81-7780

外国人雇用数 **31名** 従業員数 **64名**

国籍 **ブラジル、タイ、ベトナム、ペルー**



### 雇用は、紹介による直接採用がほとんど

自動車のシートをメインに、自動車部品の製造を行う協栄産業株式会社。1961年創業で50年以上の歴史をもち、2019年1月には大口町に新工場が完成しました。

外国人を最初に雇用したのは1990年ごろ。現在では、ブラジル人を中心に全従業員の約1/2を外国人従業員が占めています。かつては派遣会社からの採用でしたが、現在はほとんどが外国人従業員からの紹介による直接雇用です。

### 「教育」の難しさは、「ツール」と「仕組み」で解決

「外国人にも日本人にも、仕事に対して隔たりなく評価し、役職に登用していくのが理想ですが、言葉の問題や考え方の違いなど難しい部分もあります。評価しても、受け取り方が違う場合もあるので、そこは見極めが必要ですね」と話すのは代表取締役の大島良和さん。

「製造業の場合、技能に関する内容や、5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）、QC（品質管理）の考え方などを外国語で伝えることが難しいですね。日本語とマッチした指導書なども少なく、試行錯誤しています」

こうした問題を少しでも解決するために、同社では**ポルトガル語の通訳ができるスタッフ**を正社員として雇用しているほか、年1回、社員全員に配布する**経営指針書をすべて翻訳**。その中には、従業員一人ひとりの年度目標なども記載しています。「指針書などのツールをうまく使ったり、仕組みをつくることで、なんとか問題をクリアしてきたと思います」



#### 大本 オルガ 広子 さん

出身国：ブラジル 担当業務：ポルトガル語通訳、翻訳

入社17年目の大本さん。知人から「通訳のできる社員を探している」と紹介されたのがきっかけです。当初は通訳と工場作業が半々でしたが、現在は通訳を中心にした内勤業務です。

「外国人にとって働きやすい環境づくりを提供できていると実感できますし、自らが日本で学んだことを、ブラジル人に伝えられることにやりがいを感じます。大学で学んだデザインを、資料づくりなどに生かせるのも嬉しい点の一つです。社内では、国籍に関係なくコミュニケーションを取ろう、という場面が多くあるので、それが働きやすさにつながっていると思います。社内でもブラジル料理をつくることもあるんですよ」

### 夢を追い、努力する姿に感心

同社ではほかにも、自らの行動を振り返る「振り返りシート」記入や、それを元に行う年に2～3回の面談で、**コミュニケーション活性化**も心がけています。

「難しい部分はありますが、日本人が持たなくなったような大きな夢を持ち、努力する姿には感心します。また、会社の規模の拡張や工場の新設などでは心から喜んでくれますし、『一緒に働いている』という仲間意識は強いと思いますね。

以前は出稼ぎの方が多かったのですが、最近ではうちで働くほとんどの方が、一生日本でやっつけようと考えています。家を購入する方も多くなりました。

今後の日本では、**外国人の方との共生は必達だ**と思います。管理職も外国人という日が来るのも近いと感じますね。課題は多いですが、目指すことが大切なんだと思います」



代表取締役  
大島 良和 さん

05



## 「デメリットも受け入れ 一緒に成長したい」



株式会社 **enrich** 〈情報通信業〉

一宮市大江3丁目9-12 TEL 0586-27-4803

外国人雇用数 **10名** 従業員数 **10名**

国籍 **ブラジル、フィリピン、ネパール、ベトナム**



### 外国人向けのビジネスを立ち上げ2年目

在留外国人に向けたポータルサイト(※)の運営や、web広告とその広告代理事業などを行う会社として2018年に設立された株式会社enrich。同社では外国人向けのサービスを専門に行っていることもあり、従業員は社長以外全員が外国人。サイト運営などのほか、日本語のeラーニング教材や携帯電話のSIMの販売を11名で展開しています。

※<http://www.portaljapan.net>

### 優秀な人材の雇用チャンス。母国の経験が活きる!

同社は、かつて通信事業会社に勤務していた代表取締役の和田貴広さんが、外国人向けのサービスに携わった経験を通じて「日本に在留する外国人には『困り事』が多い。それを解決するための仕事を展開できないか」と考えるようになり、設立した会社です。

「採用する外国人は、母国での生活経験があり同国の友人が多い人材。外国人ビジネスの展開には、その国の言葉はもちろん、文化や習慣などをしっかり理解している人が必要のためです。スタッフの日本語スキルは、高ければ助かりますがそれほど気にしていません。

また中小の企業では、優秀な人材確保は難しいのが実情で、優秀な日本人はなかなか雇えません。しかし外国人であれば、日本語の習得も兼ねて『規模が小さな企業でも働いてみたい』と考える、優秀な方が多くいらっしゃいます。実際に弊社でも、レベルの高い方を雇用できていると思います」と和田さん。



細谷 エリック さん

42歳 出身国:ブラジル 担当業務:通訳、営業

「以前は社長の和田さんと同じ会社に派遣社員として勤務していましたが、新たなことに挑戦したいと転職を決意しました。日本に在留し、就職しようとする外国人には、諦めず最後までやり切ろうという気概があると思います。私もそういう気持ちでは負けていません。

日本は世界でも素晴らしい国だと思いますが、そこに海外の良さを『足す』ことでより力がつくと思います。また私も含め、外国人ならではの欠点もあると思いますが、それを使いこなすことでプラスできる部分も多いと思います。今後はこの会社で、たくさんの外国人の手助けができるようがんばっていきます」

### 日本人の代わりではない

「日本語が苦手な方には、専門的な用語が伝えづらい部分もありますが、比喩的な表現などでわかりやすく説明するなどして、問題をクリアしています。

仕事上では、仕組みづくりが重要だと考えます。弊社ではとくに多言語を用いるため、私自身がチェックしきれない部分もあるので、一人にすべてを委ねないダブルチェックの体制をつくり、ミスが発生しないよう留意しています。

私は外国人を日本人の代わりとしてではなく、彼らのもつ能力に期待して採用しています。外国人には、日本人にはないメリットもデメリットもありますが、それを受け入れて一緒に成長することで、会社が良い方向に進むと思っています。時間に対する厳しさは少し減ったかもしれませんが(笑)。はじめは抵抗を感じる部分もあると思いますが、ぜひ他企業にも取り組んで欲しいと思います」



代表取締役  
和田 貴広 さん



## キャリアパスで目指す 外国人リーダーの育成

### 社会福祉法人恩賜財団 愛知県同胞援護会 〈老人福祉・介護事業〉

春日井市廻間町字神屋洞703番地1 TEL 0568-88-8302

外国人雇用数 **14名** 従業員数 **1035名**

国籍 **中国、ベトナム、フィリピン、パラグアイ、インドネシア**

### 在留資格「介護」にまで採用幅を拡張

恩賜財団 愛知県同胞援護会は愛知県下にある12拠点、約40の事業所で、高齢者・障害者・児童の各福祉事業を展開する社会福祉法人です。従業員は全体で1000人を超えますが、人手不足は法人全体で見ても大きな課題の一つ。

中でも特に介護事業は人手不足が深刻で、解決策の一つとして2018年から外国人の雇用を強化。さらに2019年からは定住者・永住者に加え、在留資格「介護」をもつ外国人の雇用もスタートさせています。



### 目指すのは、外国人従業員のリーダー育成

「定住者や永住者の外国人の方は日本の文化や言葉に親しんでいる方が多いので、比較的早い時期から採用しており、これからも採用する予定です。しかし今後は人手不足がより進むと考えられるため、採用を在留資格『介護』の方にまで広げました。これには、この先ますます外国人労働者の増加が予測される中で、**外国人従業員のリーダー**となれる人材を早めに育成しておきたいという思いがあります」と話すのは、常務理事の加藤富則さん。

また同法人では、従業員の**国籍にかかわらず、働きやすい職場づくりこそが離職防止**や人材確保につながると考え、キャリアパス制度と人事評価制度を活用した人材育成や、事業所内託児所の開設など、職場環境を積極的に改善。職員の負担軽減を目的として、高齢者入所施設の全床に導入した見守り支援ロボット(※)もその取り組みの一つです。

※利用者の睡眠状態などを、モバイル端末などでリアルタイムに確認できるシステム



#### 三輪 謙(みわ ちえん)さん

35歳 出身国:中国 担当業務:高齢者介護

2007年に来日し、コンピュータソフトウェアの開発エンジニアとして勤務していた三輪さん。その後、日本人のご主人と結婚し退職、現在は4歳と2歳のお子さんの子育て中です。

「結婚して退職しましたが、いつも働きたいと思っていました。駅に向かう人がうらやましかった程です。しかし、出産後は時間もなく、預けられる場所もなかったため諦めていました。そんなときに出会ったのが、この職場です。**2歳の子を託児所に入れて働いていますが、職場内にあるので、安心して働けます**。将来は資格も取得して良いサービスを提供していきたいです」

### 労働環境の特長PRで人材採用

法人本部人事課主任の佐野一真さんは「介護事業は新規参入も多く、特徴のない事業所には、求人への応募が少なく厳しいのが実情です。私たちが人事制度や福利厚生を充実させるのは、より良い人材の採用、そこから高いサービスの提供につなげるのが目的です」と話します。

このほかにも、インターンシップを利用して外国人を定期的に受け入れることで、外国人と一緒に働くことに日本人側の違和感を無くすなど、さまざまな工夫をこらしています。

「最終的には外国人介護士を、8人から10人の介護士に1人くらいの割合で配置できればと考えています。その程度のバランスであれば、日本人介護士が負担なく働けると考えています。

様々な取り組みを始めたばかりですが、**外国人はもちろん、だれもが働きやすい職場づくり**に今後も挑戦していきたいですね」



法人本部人事課主任  
佐野 一真 さん

# 文化はちがっても みんな「地球人」だから



## Man to Man Passo 株式会社 〈サービス業〉

名古屋市熱田区神宮三丁目7番26号 たから神宮ビル7階  
TEL 052-678-8277

外国人雇用数 **2名** 従業員数 **54名**  
国籍 **中国、韓国**



### 障害者支援を、外国人雇用にも活かして

Man to Man Passo株式会社では「障害を持った人材がいきいきと働け、誰もが幸せに生きる社会を実現したい」という考えのもと、障害者向けの福祉サービスや就労移行支援、就労定着支援などの事業を展開しています。同社で働く外国人社員は2名。すべて女性で、各事業の指導員や管理者として活躍しています。

### まずは人間同士お互い認め合うこと 文化や価値観の違いはあって当然

「外国人の採用のきっかけはハローワークからの紹介でした。もともと、障害者支援をしていることもあり『障害があつたり、価値観が違って同じ人間同士、お互い認め合おう』という企業風土があつたためか、外国人の採用にあたってとくに戸惑いはありませんでした。外国人だから、何か違うのでは?と身構えるのではなく、習うより慣れるで、まずは**相手を認める**ことが先決のように思います」こう笑顔で話すのは、同社の執行役員部長の形岡陵規さん。

「しかし外国人とは、**育った文化や習慣による価値観の違いがあつて当然なので、それを前提として考える必要はある**と思います。一つの例ですが『きちんと』片付けるという『きちんと』の度合いも国によってさまざま。それを理解することは大切だと思います」



**廬 允淑(ろ ゆん しゅく)さん**  
55歳 出身国:韓国 担当業務:指導員

ハローワークからの紹介で、Man to Man Passoと出会いました。当時、私にできる仕事なのか訓練生には受け入れてもらえるのか、とても不安でしたが、豊田社長(Man to Man Passo)から『大丈夫、廬さんならできる』と勇気づけられて入社を決意しました。

国籍や言語能力に関係なく、笑顔を絶やさずポジティブ思考で、心と心で訓練生と会話をするようにしています。

### プレッシャーなく発言しやすい環境

「弊社が障害者の支援を通じて学んだことの一つに、プレッシャーを取り除くことの重要性があります。カリキュラムの中に中国語の時間があるのですが、普段はあまりうまく話せず声が小さい方も、その時間になると大きな声で発声できたりするんです。それは中国語は皆がうまく話せないため、日本語で話すときのような劣等感が生まれません。これは一例ですが、実は誰にでも当てはまることだと思います。

それと同様、社内では**誰でも積極的に意見を発言できる環境**をつくり、それに対して最初から否定しないよう心がけています。

弊社では障害者の支援を通じて、さまざまな価値観や自分と違う視点があることを学び、それを会社の成長につなげてきました。今後も**国籍などで判断せず**、個人の個性や能力で判断する雇用を進めていきたいと思っています。どこで生まれても同じ、皆、地球人ですからね(笑)」



執行役員部長  
**形岡 陵規** さん



## やる気があれば 国籍なんて関係ない



### 株式会社 オー・デリス・ドウ・シバタ 〈菓子小売業(製造小売)〉

名古屋市千種区山門町2丁目54(シェ・シバタ 名古屋)  
TEL 052-762-0007

外国人雇用数 **3名** 従業員数 **28名**  
国籍 **中国、ブラジル**



### 街の小さな店から出発、海外進出へ

芸術作品とも言える斬新で美しいケーキが人々を魅了し、名古屋や海外への進出も成功させた洋菓子店「シェ・シバタ」。2009年の上海に続き、次々と海外で10店舗以上を展開し、世界からも注目される存在になりました。しかし多治見で創業した24年前は、代表取締役を務める柴田武さんが二人ではじめた、街の小さなケーキ店でした。

### 採用基準はやる気があるかどうか ケーキづくりの技術に国籍は関係ない

柴田代表取締役はこう話します。「この店をはじめて24年目になりますが、もともとはどこにでもある街の小さなケーキ屋でした。これはこの世界では当たり前のことです。徐々に人気が出はじめ、店を大きくできたのは嬉しかったですが、人事やプロモーションのやり方なんてわかりませんし、労働条件などの要求に追いつくのも難しかったですね。

しかし、こうしてビジネスとして企業が成り立ってきた以上、今はビジネスの一貫と考えて職人を育てています。現在、パティシエを目指す外国人の従業員は3名いますが、全員自らが『入りたい』と希望してきた人たちです。当社で設けている**採用基準はすべて同じで、やる気があるかどうか。国籍は関係ありません。**海外に店舗展開もしていますが、現地でも採用基準に変わりはないですね」



#### 写真左 王 珊珊(おう しゃんしゃん)さん

37歳 出身国:中国 担当業務:製造補助

「日本の大学からそのまま一般企業へ就職し、結婚。その間にお菓子作りの楽しさを知りこへ入社しました。夢は日本の田舎で自分のカフェを開くこと。主人も賛成しています。ものづくりが好きだったので、今の仕事はとても充実しています」

#### 写真右 野瀬 美咲さん

23歳 日本国籍(父が中国籍、小中高は中国) 担当業務:製造補助

「製菓を学ぶため来日、ここのケーキに感動して就職しました。3年経ち、いろんな工程を任せてもらえるのが嬉しいです。わからない言葉もありますが、仲間に助けられています」

### 社長自らが変わることが、 従業員の気づきに

「技術を教えるにあたって『文化の違いに困ったことはないか?』と質問を受けることがありますが、とくにはないんです。言われたことはしっかりやる、注意されたことは直す。これはどこの国でも同じだと考えています。シェ・シバタのケーキづくりに必要なことは、誰がつくろうと同じです。

しかし、時代とともに仕事のやり方や内容はどんどん変わっています。ケーキ店だって昔と一緒にではやっていけない。時代についていくには、自分が変わることだと考えています。それを見せてはじめて、従業員も気づくのだと思います。

職人を育てなければならないケーキ店にとって、今の法制度を遵守した会社づくりは厳しいものがあります。それでも、それができるケーキ店をこれからも目指していきたいですね」



代表取締役  
柴田 武 さん



# 国境のない「人間教育」 定年まで働ける人材に



## 株式会社ベネフィット 〈情報通信業〉

名古屋市中区錦1丁目7-26 錦MJビル7階 TEL 052-627-6000

外国人雇用数 **2名** 従業員数 **86名**

国籍 **韓国、フィリピン**



### プログラマー40歳定年説を覆したい！

コンピュータソフトの開発や運用を中心に、事業を展開する株式会社ベネフィット。現在、80名の従業員が在籍していますが、そのうちの2名が外国人。2017年に、日本人と同様の新卒枠で採用されました。この業界では受注先の企業へ長期出向する勤務形態が多く見られますが、同社でも社員の約8割が他社へ出向。外国人の2名も現在、金融系企業に出向しています。

### あくまでもサービス業として通用する人材の育成を

「コンピュータ業界でも他業種と同様、人材不足は深刻です。さらにエンジニアやプログラマーは、労働時間が比較的に長くなりがちなことや、常に最新技術を求められることから40歳定年説とまで言われるほど。それを覆し65歳の定年までしっかり働いてもらえるよう、弊社では『提案のできる技術者育成』に力を入れています。これは、相手が日本人でも外国人でも同じです」こう話すのは、代表取締役会長の田尻幹夫さん。

「私たちの業種は、高度な専門技術を提供することが最大の使命ですが、それでもサービス業であることに変わりはありません。『技術さえあれば良い』という考え方もありますが、他社に出向くことも多い弊社の仕事では、それが認められません。そのためにも、技術教育に加え『人間教育』を大切にしたいと考えています」



#### バナゴン エリック レイモン マルカス さん

24歳 出身国：フィリピン 担当業務：システム運用・保守

「皆がフレンドリーなのでスムーズに仕事を覚えることができました。私は飲めませんが、飲み会はコミュニケーションづくりに役立っています。仕事ではたくさんの人とかがわることが大切だと思います」

#### 左ページ左 湖山 弘都 さん

24歳 出身国：韓国 担当業務：システム運用

「小・中・高・専門学校とも日本国内の学校でしたが、入社してからの方が国籍を気にすることはなくなりました。上下関係も良好で想像していた『社会』とは違い、とても働きやすいです。先輩に相談しやすい環境が良いのだと思います」

### 社員の発信は、求人広告以上

「日常的に全社員に伝えているのは、『できるだけ多くの人と、多くの会話するように』ということ。会話からさまざまなことが生まれますし、それは人生のプラスになっても、マイナスになることはありません。また、最近の傾向として少なくなりがちな社内行事ですが、うちでは会話のきっかけともなる飲み会などを多く開催しています。外国人社員に対しては、日本人以上にコミュニケーションを緊密にしていますね。」

現在働いている2名は日本での生活歴が長く、とくに言葉や文化の違いでの苦勞はありませんでしたが、今後も機会があれば外国人社員を採用したいと思っています。期待したいのは、彼らのコミュニティを通じた、新たな社員の採用。中小の企業にとって、自社社員からの情報発信は、媒体を利用した求人広告以上に重要。効果も高いと思います」



代表取締役会長  
田尻 幹夫 さん

# 豊かな表情を活かした 非言語コミュニケーション



## 朝日グリーンサービス 株式会社

〈老人福祉・介護事業〉

豊橋市下地町若宮66番地 TEL 0532-53-4222

外国人雇用数 **2名** 従業員数 **22名**

国籍 **インドネシア、ペルー**



## 外国人介護研修事業の修了生が入社

高齢者の訪問介護や障がい者の介護・援護のほか、2010年から介護職員の養成研修なども開始し、福祉事業を幅広く展開する朝日グリーンサービス株式会社。同社では研修事業の一環として定住外国人向けの介護職員養成研修も開講し、その修了生が同社の訪問介護スタッフとして入社、日々現場で活躍しています。



## 外国人ヘルパーを嫌がる人も、受け入れるとファンに!

「定住外国人向けの介護職員養成研修を通して多くの外国人を見てきましたが、表情の豊かな方が本当に多いです。言葉なしで意思を伝えることができる、まさにノンバーバルコミュニケーションを体現される方が多いと感じます。日本人向けの授業は淡々と進むことが多いのですが、外国人向けの授業では笑いも絶えず、その違いを感じます(笑)」と話すのは、同社取締役の萩原麻友さん。

「弊社で働くニアさんも、利用者さんから『いつも明るく、笑顔で良いね』と好評です。『異文化を体験できる』と喜んでくださる方もいます。しかし、外国人のスタッフを嫌がる利用者さんもいらっしゃるので事前説明は必須で、実際に会ってから可否を決める場合もあります。しかし一度受け入れると抵抗感もなくなるようで、『ニアさんが良い』と多くの指名が入るほどになりました」



### 小川 ニア さん

38歳 出身国:インドネシア 担当業務:訪問介護

「結婚をきっかけに2006年来日し、日本語はそれから覚えました。自国では親の面倒は子どもが見るのが当たり前です。そのため介護の考え方に初めはなじみませんでした。でも今では、プロがお世話するというこのシステムはとても良いと思っていますし、仕事の楽しさややりがいを実感しています。

現場で、言葉や文化の違いで困ったことはありません。利用者さんも先輩も優しく、楽しく仕事できています。時間もある程度自由に選べるので、子育て中でも働きやすいと思います」

## 介護に重要なのは、ソフト=人

「外国人の社員は2名ですが、良い意味でのカルチャーギャップをまわりに与えてくれていると感じます。たとえば、**何に対してもポジティブな考え方**ができるのは、日本人も見習いたい点ですね。『人のために』という思いも強いように思います。もちろん、国によって考え方や習慣も違うので、**お互いが理解しようとする気持ちは大切だ**と思います。

介護事業では、外国人スタッフの受け入れが少しずつ進んでいると言われますが、まわりの企業を見ても受け入れ体制が整ってきたように思います。受け入れてみると、日本人にはない魅力を感じることができずし、実際にその力が現場で活かされていると思います。

私は介護事業で重要なのは、ハード面以上にソフト面となる『人』なのだと思います。今後、弊社でも機会があれば外国人スタッフを増やしていきたいと考えています」



取締役  
萩原 麻友 さん