

Visionista

VOL.01
2022 | autumn

受入企業Interview

- 柏倉建設株式会社
- 株式会社岩手マイタック
- 日本室内設備工業株式会社
- 株式会社菅原設備
- 武田建設株式会社

次の
スター社員は、
世界にいる!

わたしの視点
IDEAS COLLECTION
Future
となりのホンネ

Visionista

[JAC特定技能導入事例集]

VOL.01

2022 | autumn

2022年9月1日発行

発行：一般社団法人建設技能人材機構 〒105-8444 東京都港区虎ノ門3丁目5番1号 虎ノ門37森ビル9階
編集：〒105-8444 株式会社KeyPro Creative 取材・調査：株式会社KeyPro Creative 印刷：大村印刷株式会社



一般社団法人
建設技能人材機構
Japan Association for Construction Human Resources

本誌掲載内容の無断転載を固く禁じます。

「Visionista」に関するご意見・ご要望

MAIL : info@jac-skill.or.jp

ホームページはこちら
<https://jac-skill.or.jp/>





VOL.01
2022 | autumn

CONTENTS

「特定技能外国人制度」の施行により、建設企業において外国人材を「現場を支える技術者」として受け入れ、育成する取組みが広がっています。そんな中、外国就労者の技能向上への日々の研鑽・取組みを応援することを目的に創刊したのが「Visionista」です。全国各地の企業を取材し、参考になる事例やアイデアなどを収集・紹介しておりますので、ぜひご活用ください。

受入企業 Interview

- 05 世界から優秀な人材が集まる会社になりたい！
柏倉建設株式会社
- 07 企業は「人」がすべて
彼らにはなくてはならない 我が社の大事な戦力です
株式会社岩手マイタック
- 09 いつか彼らの国で 互いに協力し合い
新たな仕事を生み出したい
日本室内設備工業株式会社
- 11 彼らと共に成長し 日本の技術を 世界に広めたい！
株式会社菅原設備
- 13 「日本で働きたい」彼らの夢を 全力でサポート
武田建設株式会社

15 困った時に活用したい
IDEAS COLLECTION

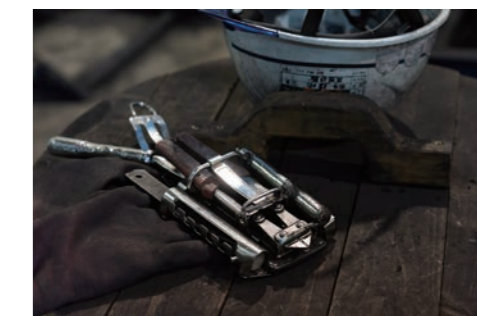
外国人材の建設キャリア Future

- 25 PHAM TUAN HIEP/ヒエップさん
- 27 LE VAN THANH/タインさん

29 アンケートから読み取る
となりのホンネ

わたしの視点 ~ my point of view ~

- 19 時には彼らの味方となり、大切に育てていくのが私の役割
柏倉建設株式会社 部長(労務安全部・資材センター) 鈴木 直樹 氏
- 21 長期滞在ができる今、ともに高め合える環境づくりが必要
株式会社菅原設備 代表取締役社長 菅原 直樹 氏
- 23 個性や文化を尊重し、人間同士の付き合いを大事にしたい
武田建設株式会社 取締役 武田 京子 氏





Visionista

[JAC特定技能導入事例集]

Visionista(ビジョニスタ)とは

思い描いた夢と情熱を胸に海を渡り、
未来を切り開こうとする者たちがいる。
そんな挑戦者たちを支え、ともに歩もうとする企業がある。

今、それぞれのビジョンが交差する。

#01

柏倉建設株式会社



企業プロフィール
 所在地: 北海道札幌市豊平区月寒東2条6丁目2番18号
 事業内容: 型枠工事 / 仮設材リース
 従業員数: 107名 (内: 特定技能10名 特定活動3名 技能実習13名 すべてベトナム人)
 Website: <http://kashikurakk.com>
 初期導入: 寮の確保(従業員用の寮を活用) 調理器具の提供(炊飯器/IHコンロ) など

給与体系イメージ
 ・ 特定技能(総支給額) ~33万円/月
 賞与: ~40万円/年(6月: ~20万円、12月: ~20万円)
 ・ 特定活動(総支給額) ~30万円/月
 賞与: ~36.8万円/年(6月: ~18.4万円、12月: ~18.4万円)
 ・ 技能実習(総支給額) ~28万円/月
 賞与: ~2.5万円/年(8月: ~1.25万円、12月: ~1.25万円)

世界から優秀な人材が集まる会社になりたい!

2013年から外国人の働き手を受け入れているのが、北海道札幌市の柏倉建設株式会社です。
 同社代表の柏倉さん、そして現場で活躍するベトナム人3名の声を紹介します。(2021年10月29日取材)



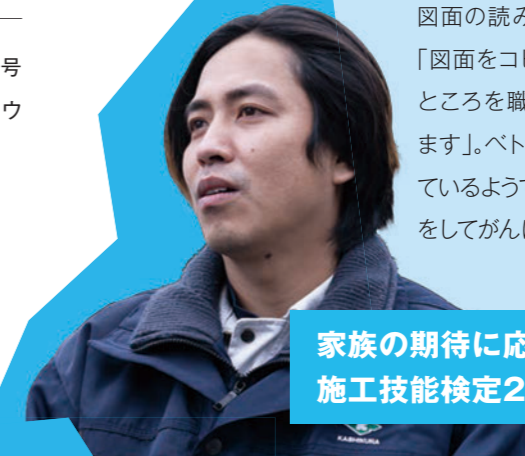
現場で働くみなさんの声

日本での仕事や生活について、特定技能1号のソンさん、ルアンさん、そして技能実習生のトウオンさんの3名にお話を伺いました。

ソンさん



日本の建設技術の高さを知り、学びたくて来日を決めたというソンさん。型枠施工技能検定2級の取得に向けて、今は図面の読み方を勉強しているそうです。「図面をコピーして持ち帰り、わからないところを職長に聞いて教えてもらっています」。ベトナムにいる家族も応援してくれているようで、現場では母親の手作りマスクをしてがんばっています。

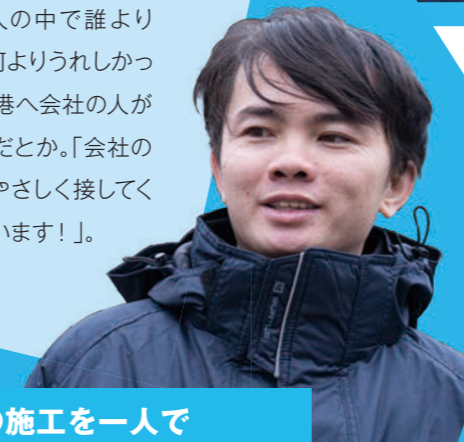


家族の期待に応えるため、まずは型枠施工技能検定2級の取得を目指す!

ルアンさん



来日したばかりの頃は日本語がまったく話せなかったルアンさんですが、今では社内のベトナム人の中で誰よりも上達したそうです。何よりうれしかったのが、入国の時に空港へ会社の人を迎えに来てくれたことだとか。「会社の待遇もよく、みんながやさしく接してくれるので楽しく働いています!」。



難易度の高い階段の施工を一人で任せられるようになることが目標です!

トウオンさん



来日して一番よかったことは、日本の考え方や価値観を知ることができたことだと、トウオンさん。「ベトナム人は仕事が大雑把なところがあるのですが、日本人はとにかく几帳面で丁寧。ぜひその感覚を身につけたい」。仕事の中でわからない言葉があったら必ずメモをして後で調べるという努力家です。



日本人の仕事への取り組み方を学んで母国に貢献したい!

受入企業 Interview

代表取締役社長 柏倉 一大 氏

— 受入れを決めた理由は?

建設業はまだまだ入職者が少なく、また定着率が低い状況が続いていますが、世界には日本の建設技術に興味を持っている人たちがたくさんいます。そんな彼らが日本で活躍することで、国内でも建設業の魅力に、注目してもらえるのではないかと考えたのがきっかけのひとつです。

— 受け入れて良かった点は?

仕事はスポーツや趣味と一緒に、やる気を持って取り組めば上達が早くなります。その点、ベトナム人は技術を習得しようと目標を持って働いているので、仕事を覚えるのも早い。すると、日本人の職人も負けていられないと励むようになり、社内の競争力が高まりました。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは?

仕事を教える際の伝え方には気をつけています。彼らの仕事の悩みといえば、日本人と同じで、結局は人間関係です。彼らも何か指摘されたり、叱られたりする時、一方的に怒鳴られるような理不尽なことをされれば、やる気も削がれてしまいます。同じことを教えるにしても上から物を言うのではなく、同じ目線に立って教えてあげるようにしています。

— 導入予定の企業へメッセージをください。

当社では、職長をはじめとするベトナム人だけの班を作ることを目標にしています。実現すれば、同じく日本に働きにくる外国人にとっても目標になるし、ただ稼ぐだけではなく、スキルアップを目的に来日する人も増えるはず。より優秀な人材が集まり、長く働いてもらえる可能性が高まるので、企業にとってもプラスになるのではないのでしょうか。

#02

株式会社 岩手マイタック

企業は「人」がすべて

東北で土木を軸に展開している株式会社岩手マイタック。毎年約10名のフィリピン人を採用し、その定着率は98%を誇ります。そんな同社代表の橋本さん、そして現場で活躍するフィリピン人3名の声を紹介します。(2022年1月19日取材)



受入企業 Interview

代表取締役社長
橋本 正彦 氏

— 受入れを決めた理由は？

東日本大震災がひとつのきっかけになっています。震災では社員や私自身の実家も被災して、これは他人事ではないと、物資の供給や、仮設トイレや風呂の設置などに奔走したのを覚えています。その後も、被災地で瓦礫の撤去や道路の修復などを行うなか、ネックとなったのが人材不足です。それを補うために2015年から受入れをスタートしました。

— 受け入れて良かった点は？

フィリピンはキリスト教徒が多く、週末には礼拝に付き添うなどの対応をしておりましたが、生活に慣れてくると彼ら自身が次の代の面倒を見てくれるようになり、仕事の面でも率先して教育してくれます。企業は「人」がすべて。今では欠かせない大きな戦力です。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

すべての従業員が平等であることを基本理念に掲げ、基本的には日本人と同じ待遇にしています。だからこそ、彼らも良い仕事をしようとがんばり、それによって事故もなく生産性が上がるのです。実際、彼らは本当にまじめに働いてくれますし、チームワークも良好になっています。また、2021年に受入れ後の訓練施設として、東北国際教育センター「Ciet - シエット」を設立しました。ここから、より良い人材を育てることに力を入れていきたいです。

— 導入予定の企業へメッセージをください。

彼らは母国から日本へ働きにきているのですが、それでも日本に対して、そして会社に対して愛着を持ってきています。東日本大震災以降も、地震や自然災害が多発しています。そうしたなかで人材が必要な時に彼らがいることはとても心強く、今後地域を守ってくれる存在にもなると信じています。

企業プロフィール
所在地: 岩手県盛岡市北飯岡2丁目4番1号
事業内容: 土木事業 / ソーラー事業 / アグリ事業
従業員数: 197名 (内: 特定技能14名 建設就労12名 技能実習生22名 すべてフィリピン人)
Website: <https://www.i-mitac.com>
初期導入: 宿舍の確保(従業員宿舎を活用) 宿舍WiFi環境の整備 通訳の採用 など

給与体系イメージ
・ 特定技能(総支給額) 賞与: 7月と12月、年2回支給 ~25万円/月
・ 外国人建設就労者(総支給額) 賞与: 7月と12月、年2回支給 ~22.6万円/月
・ 技能実習(総支給額) 賞与: 7月と12月、年2回支給 ~18万円/月

彼らはなくてはならない 我が社の大事な戦力です

現場で働くみなさんの声

日本での仕事や生活、またこれからの目標について、特定技能1号のイベさん、ルンバウアさん、ディラディアさんの3名にお話を伺いました。

イベさん



フィリピンにいる子どもたちを大学まで行かせたいと、日本でがんばっているイベさん。来日してまず感動したのは、会社の待遇だったそうです。「すべて公平に扱ってくれるだけでなく、日本人と同じように一人の仕事仲間として迎え入れてくれたのが、何よりもうれしかった。だからこそ、私も会社の一員として恥ずかしくないように、もっと技術力を高めたいんです」。



仕事仲間として迎え入れてくれた会社のために技術力を高めたい！

ルンバウアさん



ルンバウアさんが日本に来てまず感じたのが、言葉の壁でした。「意志の疎通がうまくいかず、数カ月間は苦労しました」。そんななか、支えになったのが社長や上司からの言葉だったそうです。「仕事が終わると『よくがんばったね、ありがとう』と言ってくれます。信頼を感じるからこそがんばれる。今はもっと重機をうまく使えるようになって、会社の力になりたいですね」。



信頼が力になる！心の支えは、社長たちの言葉でした

ディラディアさん



フィリピン以外の国で、働いた経験を持っているのがディラディアさんです。日本で働いたことによって、自身の技術がさらにアップしたとか。「この会社で働いてから、いろんな重機の資格を取得しました。おかげで複数の重機を使った作業ができるようになり、技術も格段に上がったと実感しています」。さらに腕を磨いて、特定技能2号になるのが目標だそうです。



日本で複数の重機の資格を取得、さらに腕を磨いて、夢は特定技能2号！

#03 日本室内設備工業株式会社

企業プロフィール
 所在地: 東京都港区赤坂3丁目21番13号 キーストーン赤坂ビル
 事業内容: インテリアの設計/施工工具の製造販売/室内造作工事/室内外の改装・改修工事など
 従業員数: 33名 (内: 特定技能5名 技能実習3名 すべてベトナム人)
 Website: <https://www.nihon-shitsunai.co.jp>

給与体系イメージ
 ・ 特定技能(月額基本給) 約25万円～
 ※技能習熟等に応じた昇給あり
 ・ 外国人建設就労者(月額基本給) 約20.4万円～
 ・ 技能実習(月額基本給) 約19万円～

初期導入: 寮の確保 生活家電一式 など

いつか彼らの国で互いに協力し合い 新たな仕事を生み出したい

大正12年から内装工事を行う東京都の日本室内設備工業株式会社では、社長自ら現地へ足を運び、視察や面接を行うなど、ベトナム人を積極的に雇用しています。そんな同社代表の椎津さん、そして現場で活躍するベトナム人2名の声を紹介します。(2022年6月9日取材)



受入企業 Interview

代表取締役社長
 椎津 雅夫 氏

— 受入れを決めた理由は？

今後の人材確保を考えた上でよい機会になると思い、ベトナムの送出国へ視察に行ったのがきっかけです。事前に聞いていた以上に、日本の文化や習慣について深く理解していたので驚きました。実際に会話をしてみると、礼儀正しく日本語であいさつもできるし、何より日本で働きたいという強い意欲も感じる。これなら当社でもがんばってくれるだろうと確信しました。

— 受け入れて良かった点は？

とにかく現場からの評判がよかったのが印象的でした。素直であり正直で、年上に対する尊敬の念も持っています。こちらが説明しなくても、教わる立場としての振る舞いを自然とできていたので、先輩たちも親身になって教えるんです。人間関係もトラブルなく、スムーズに現場に入り働いてくれました。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

面接では一見、日本語が上手な人のほうが魅力的に見えます。ですが、私が重視しているのは人柄です。普段どんなことをして何に興味があるか、日常生活をあえて母国語で話してもらいます。そうすると彼らも過度に緊張せず話せるので、本来の性格などが見えてくる。そのなかから協調性が高そうな人を採用しています。

— 導入予定の企業へメッセージをください。

日本で長く働き続けたい人にとって、特定技能外国人制度は大きなチャンスに感じているはずですが、これは企業にとってもアドバンテージだと思っていて、建設業でがんばりたい人を受け入れ、一から育てる入り口ができたということ。こちらが本気で向き合えば、彼らも必ず会社のために貢献してくれると信じています。

現場で働くみなさんの声

日本での仕事や生活、またこれからの目標について、特定技能1号として働くベトナム出身のタインさん、ファットさんにお話を伺いました。

タインさん



来日して6年目のタインさんは、社内の特定技能外国人のなかでも、技術力に定評があります。クロスの作業に関して「なんでもできます!」と自信を持って答えてくれました。「日本人の先輩たちが時に厳しく、時にやさしく教えてくれたからこそ今の自分があります」。ベトナムに帰ったら地元の仲間たちと会社を立ち上げるのが夢とか。今後の活躍に期待です。

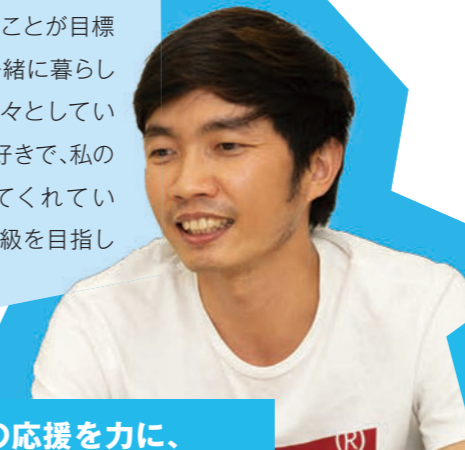


夢は、日本で学んだ技術を持って、
 母国で仲間たちと会社を立ち上げること!

ファットさん



日本の焼肉が大好きだというファットさん。母国にいる妻と2人の子供を養うために、日本で働くことを決意したそうです。特定技能2号になることが目標で、家族を日本に呼び寄せ一緒に暮らしたいと話すその表情は、嬉々としています。「妻が日本の文化が大好きで、私のがんばりをいつも応援してくれています」。現在は表装技能士1級を目指し奮闘中です。



日本が大好きな妻の応援を力に、
 1級技能士を目指して奮闘中!



#04 株式会社菅原設備

企業プロフィール
 所在地: 愛知県津島市元寺町3丁目21番地2
 事業内容: 給排水設備工事業
 従業員数: 52名 (内: 特定技能4名 技能実習生3名 中国人、ベトナム人、ミャンマー人)
 Website: <https://www.agile-innovation.co.jp>

初期導入: 寮の確保 生活家電一式 日本語教室サポート など

給与体系イメージ
 ・ 特定技能(総支給額) 19万円/月
 ・ 外国人建設就労者(総支給額) 20万円/月
 ・ 技能実習(総支給額) 16万円/月
 ※技能習熟等に応じた昇給あり 部署移動手当あり など
 ※実務経験によって異なります。

彼らと共に成長し 日本の技術を 世界に広めたい!

愛知県を拠点に給排水設備工事を展開している株式会社菅原設備。多国籍人材を受け入れており、育成に力を入れているのが特徴です。そんな同社代表の菅原さん、そして現場で活躍するベトナム人2名の声を紹介します。(2022年3月24日取材)



現場で働くみなさんの声

日本での仕事や生活、またこれからの目標について、特定技能1号として働くベトナム出身のトゥンさん、タンさんにお話を伺いました。

トゥンさん



24歳で一家の大黒柱として、母国ベトナムにいる母や弟を養っているトゥンさん。日本語が得意で、日常的な会話なら問題なく話すことができるそうです。「オンラインゲームで日本人と話しながらプレイしていたら、自然と上達していきました」。来月にはベトナムから弟が来日し、現場で一緒に働く予定。今から待ち遠しいと、笑顔で教えてくれました。



強みはゲームで上達した日本語。
来日予定の弟と早く同じ現場で働きたい!

タンさん



5歳と6歳の息子を持つタンさんは、来日する前は台湾で働いていたそうです。日本との違いを聞くと「日本はとにかく街がきれいで、騒音も少ない。こちらのほうが住みやすいです」と答えてくれました。そんな日本で家族と暮らすのが夢だとか。現在は教習所に通っていて、数年後には車を購入したいとのこと。「早く免許を取得して、自家用車で現場に行くのが目標です」。



住みやすく環境のいい日本で
家族一緒に暮らすのが夢!



受入企業 Interview

代表取締役社長
菅原 直樹 氏

— 受入れを決めた理由は？

当社は2000年に3名で立ち上げた会社です。設立後は規模を拡大していくために人材確保に力を入れていたのですが、小さな会社に人はなかなか集まらないもの。どうしたものかと考えていた時、知り合いの経営者の方々から「外国人はとてもがんばって働いてくれる」というお話を伺いました。そこで、2004年に技能実習生を受入れたのが最初になります。

— 受け入れて良かった点は？

一緒に働いてみて驚いたのは、彼らのハングリー精神でした。現場では他の従業員の仕事をすぐに覚えて自分の技術にしています。さらに「次はこれを任せてほしい」「残業してでももっと仕事をしたい」と、積極的にアピールしてくるなど、即戦力になってくれたので助かりました。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

受入れを始めた当初、彼ら全員に携帯電話を支給していました。まだ社外の人間とうまくコミュニケーションを取れないこともあって、何か問題が起こったらすぐに私に連絡がつくようにするためです。私たちの仕事は現場で判断しなければならぬことも多いので、ちょっとしたことでも疑問や不安を感じたら、電話するように伝えていました。

— 導入予定の企業へメッセージをください。

日本は少子高齢化がどんどん進んでいき、私たちの業界に入ってきてくれる若い人たちが、今後ますます減っていくことは目に見えています。もう海外の人材に頼ることを前提にしたほうが良いでしょう。それでも受入れを迷っているようであれば、一度彼らが働く現場を見学してみたいかがでしょうか？きっとその働きぶりを見たら一歩踏み出せるはずですよ。

#05 武田建設株式会社

企業プロフィール
 所在地: 香川県木田郡三木町井上3000-45
 事業内容: 鉄筋工事
 従業員数: 70名 (内: 特定技能3名 技能実習4名 すべてベトナム人)
 Website: <https://www.takeda-const.co.jp>

給与体系イメージ
 ・ 特定技能(月額基本給) 20万円/月(1年目)
 ※現場手当 技能習熟等に応じた昇給あり
 ・ 外国人建設就労者(月額基本給) 約17.3万円/月
 ・ 技能実習(月額基本給) 約14.4万円/月

初期導入: 寮、社宅の確保 生活家電 インターネット環境 など



「日本で働き続けたい」彼らの夢を全力でサポート

香川県の武田建設株式会社は、2014年からベトナム人を受け入れ、未来を担う人材として指導しています。今回は同社代表の武田さん、そして現場で活躍するベトナム人3名の声を紹介します。(2021年12月21日取材)



受入企業 Interview

代表取締役会長
武田 美治氏

— 受入れを決めた理由は？

人材確保が第一の理由です。また、ベトナムは親日国で、国民の平均年齢が若いことも大きいですね。7年前から雇用し始めたのですが、その時の日本の平均年齢が約46歳だったのに対して、ベトナムは30歳以下。現地に視察へ行きましたが、若者が多く、とにかく活気がありました。若い力を必要としていたので、すぐに受入れを決めました。

— 受け入れて良かった点は？

彼らは感心するほど真面目に働いてくれます。それに努力家ですし、真剣に取り組むので物覚えも早い。日本語の勉強にも熱心で、その熱量が周囲にも伝わり、社内でも彼らの動きぶりに文句を言う人はいません。力仕事が多い職場なので、今ではなくてはならない存在ですね。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

特に工夫していることはなく、現場でも仕事の教え方は日本人と同じように「やって見せる」が基本です。受入れを検討するにあたって、何より不安に思うのが言葉の壁だと思いますが、身振り手振りで十分伝わりますし、彼らも見よう見まねで真剣に取り組んでくれます。1カ月もすれば、ほとんどの人が基礎的なことであればできるようになっています。

— 導入予定の企業へメッセージをください。

外国人を雇用することの懸念材料のひとつとして「失踪などが心配」という声もあります。しかし私の経験上、密なコミュニケーションさえ取っていれば、そうした問題は起きないと思っています。大事なことは、寮での生活に目を配り、会社のなかで上司や同僚がきちんと向き合うなど、こちらから彼らに関わっていくこと。それがトラブルを未然に防ぐ一番の方法です。

現場で働くみなさんの声

日本での仕事や生活、またこれからの目標について、特定技能1号のトゥオンさん、クエンさん、ディンさんの3名にお話を伺いました。

トゥオンさん

特定技能外国人のリーダー的存在となっているのがトゥオンさんです。社内ではベトナム人の通訳もこなすほど日本語が堪能で、日本人や日本の文化に親しみを覚えており、特に香川県の風景が気に入っているそうです。「香川はとても静かで故郷に似ています。この土地でずっと暮らしていくために仕事をがんばってきたいです!」。

故郷を感じる香川でこれからも暮らしていきたい!

クエンさん

ムードメーカーとして、いつも場を盛り上げているというクエンさん。日本の好きなのは、ベトナムよりも生活環境が良いということ。そして、何よりも日本人の上司や同僚の人柄だそうです。「みんなやさしくて親切で、仕事も本当に丁寧に教えてくれるんです」。今は日本語を勉強中で、特定技能2号になって、妻や子どもと日本で暮らすことを夢見てがんばっています。

夢は、特定技能2号になって妻や子どもと日本で暮らすこと!

ディンさん

冷静沉着で物覚えが早いと、周囲からの評価が高いディンさんは、現場での施工に取り組んでいます。当初はまったく読めなかった図面も、上司から丁寧に教えてもらったおかげで、今は理解できるようになったとか。現在の目標は、そんな会社の皆さんに仕事で恩返しをすることだそうです。「会社に貢献して、もっと幅広く仕事を任せてもらえるようになりたいです!」。

お世話になっている会社の皆さんに仕事で恩返しする!

困った時に活用したい IDEAS COLLECTION

生活編

自炊できる環境を整える

海 外と日本では食習慣がまったく異なります。寮や社宅を用意する場合、食事を提供することが考えられますが、日本の食材や味付けが口に合わないことも少なくないようです。そうした時は、キッチンを開放して自炊してもらうとよいでしょう。ただし、国によっては匂いの強い調味料や食材を使うこともあります。部屋に匂いが染み付いたり、近所の迷惑になつたりしないよう、環境を整えることも必要です。



行事を通じたコミュニケーション

仕 事以外の時間で交流することは、社員同士の絆を深めるきっかけになります。企業によっては芋掘りやバーベキューなどの社内イベントを開催し、全社員に参加してもらって親睦を深める機会を設けています。お互いのプライベートや文化について知るきっかけにもなるので、日本人と外国人の距離もより縮まるはず。実際に、仕事の円滑化につながっている事例も少なくありません。



休日にミニ旅行を開催

来 日したばかりの頃は、日本の言葉や習慣はもちろん、文化や歴史などをまるで理解していないことが多くあります。そんな彼らに日本の魅力を知ってもらおうと、ミニ旅行を実施している企業があります。自社の近隣にある名所や有名な施設などを巡り、まずは地元のおよさを知ってもらうようにしているとか。これから働く土地を知ることは、日本という国の理解が進むだけでなく、地元地域への愛着にもつながっているそうです。

受入れ体制編

国籍の違う人材を採用

同 じ国籍の人材を多数採用した場合、彼らにとって母国語を話せる安心感や、企業にとって管理しやすいというメリットがある反面、同じ国同士の間で固まってしまう、日本語が上達しないというデメリットも発生します。そこで、あえて国籍の違う人材をバランスよく採用し、母国語が通じない環境を作ると、自ずと日本語でコミュニケーションを取るようになり、日本語の上達が早くなった事例があります。



相手の文化を理解する

そ の国にとっては当たり前のことでも、私たち日本人にとっては驚きの習慣や文化があります。例えば、東南アジアの一部の地域では、他人の頭を触ることはタブーとされており、冗談でも叩いたりすることはNGです。彼らにとっては「頭は聖なる霊が宿る場所」であり、それは常識でもあります。こうした文化を知っておくことは、トラブルを避けるために非常に重要です。受入れをスタートする際には事前に調べておきましょう。

日本語教室を開催

受 け入れる際のハードルとして一番高いと考えられるのが、言語の違いです。逆を言えば、日本語が通じれば受入れはスムーズに行えるはず。日本語を上達してもらうために、日本語教室を催すのも一手でしょう。また、来日前からオンラインで日本語を学んでもらっている企業もあり、そのなかで日本の文化や慣習、また自社のルールを伝える取組みを行っているケースもあります。



評価について話し合う

外 国人の多くは、自己評価や給与面についての要望をはっきりと主張する習慣を持っています。返答を求められたら曖昧にせず、評価基準について納得してもらうための話し合いの場を設けることはとても大切です。言葉のコミュニケーションが難しい場合は、通訳を立ち合わせて「何ができて、何ができていないか」を具体的に一つひとつ説明するようしましょう。評価に納得がいけばより一層努力してくれるはずです。



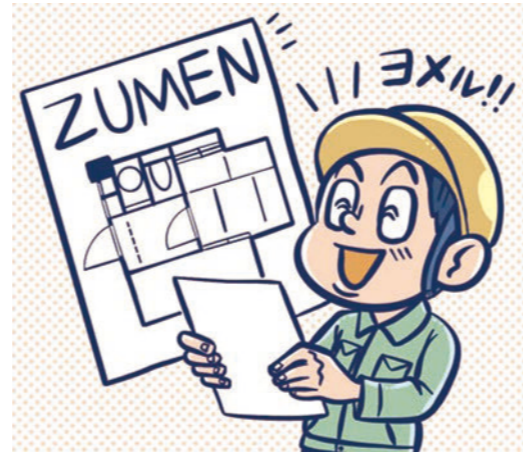


訳したツールを用意する

入 社したばかりの頃は、日本語がわからず見よう見まねで仕事を覚えていくケースが多々あります。そんな時に、基本的な作業手順や安全面に関するルールについて、彼らの母国語に訳した手順書や一覧表があれば、仕事を覚えるスピードは格段に上がります。特に安全に関してはいち早く理解させる必要があるため、ポスターなどにして、社内の目につくような場所に掲示しておくことをおすすめします。

図面などにローマ字を記載

日 本語を話せるようになり、ヒアリングもできるようになっても、文字で読むのは一苦労です。特に漢字はかなり難しいらしく、理解するのは難易度が高いでしょう。そこで、外国人でも意味が理解できるように、仕事で使う図面などには日本語だけでなく、ローマ字を記載するという方法があります。ローマ字であれば漢字やひらがなよりも読みやすく、何をさしているかがわかるので、スムーズに作業に入ることができるでしょう。



道具や材料の単語集を作成する

仕 事です。仕事で使う道具や材料に関して、日本語とともに、雇用している外国人の母国語を記載した用語集を作成しているケースもあります。紙に一覧で表記しておけば、工作中などでも確認しやすく便利です。たまにしか使わない道具や、言葉として外国人には覚えづらい材料などもあります。ミスをなくすためにも、手渡しておくトラブル回避につながります。



残業時間を明確にする

残 業時間は、労働基準法で原則1分単位で計算することが、ルールとして決められています。外国人は残業計算にシビアであることが少なくないため、自身でタイムカードを押してもらったりはもちろん、日報などにも自身で退社時間を記載してもらったりなど、間違いがないように記録しておくようにしましょう。あとで上司とタイムカードや日報などを一緒に確認すると、なおトラブルを避けられます。



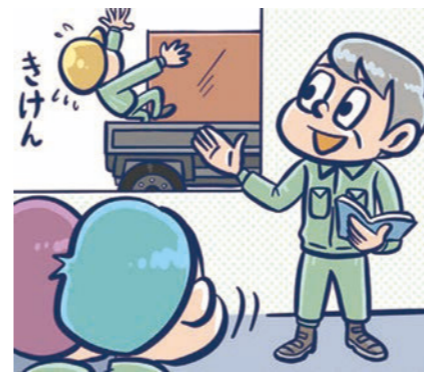
話し方を工夫する

日 本語のヒアリングのなかで、外国人が一番困るのが、話すスピードです。基本的にはゆっくり話すことを心がけましょう。また、日本語がまだ上達していない人は、言葉一つひとつを区切って話すとうわかりやすいよう「これ、押す」「これ、回す」など、いわゆる「片言」で伝えると理解が進みます。現場などではこうした話し方に加え、指をさしたり、ジェスチャーを交えるとよいでしょう。



研修などでは絵や動画で伝える

安 全教育など研修を行う際に、日本語のレベルによっては理解できない人もいますので、言葉だけでなくジェスチャーを交えたり、ホワイトボードを使ってイラストで伝えたりすると、より理解が進みます。また、現場における基本的な安全に関するルールや規則などは、外国語のテロップがついた専用DVDが市販されているので、社内研修などで活用するのも一手です。



契約時は通訳に同席してもらう

契 約や給与に関する話し合いの時は、認識に相違があつてはいけないため、通訳に同席してもらうようにしましょう。相手がうなずいているからといって、きちんと理解しているとは限りません。曖昧に話を聞いているかもしれないので、通訳を通してしっかりと説明し、双方の合意の上で話を進めるようにしないと、あとでトラブルの原因になることがあります。



アイデア募集中!

実 践しているコミュニケーションのコツや教育方法など、さまざまなアイデアを募集しています。採用されたアイデアは次号以降掲載させていただきます。素敵な投稿お待ちしております。

アイデア投稿フォームはこちら
https://questant.jp/q/visionista_ideas



わたしの視点 ～ my point of view ～

時には彼らの味方となり、 大切に育てていくのが私の役割

柏倉建設株式会社 部長（労務安全部・資材センター）
鈴木 直樹 氏

鈴木さんは現場や寮生活において、技能実習生や特定技能外国人の教育やケアを担当しています。仕事面でのどのような指導やサポートをしているのか、詳しく伺いました。

持ち前の真面目さや人懐っこさに 社員たちもすぐに受け入れた

— 導入当初、外国人の印象はいかがでしたか？

社長から、ベトナム人の技能実習生を受け入れることにしたという話を最初に聞いた時は、不安しかありませんでした。正直に言えば「手間がかかることは嫌だな」と思ったのはたしかです。しかし、いざ受け入れてみると、ある程度のことは身振り手振りで通じるし、親日国ということもあって、とても友好的な彼らに対して、ネガティブなイメージはすぐに払拭されました。

— 働きぶりはどうでしたか？

実際に一緒に働いてみると、とても真面目だし、人懐っこさもあって、すぐに順応していきました。当社では一人では

なく二、三人でチームになって仕事をするのですが、当初、私と同じように外国人の受入れに戸惑っていた社員たちも、今では好んで彼らと組みたいという声が少なくありません。

研修では日本語に長けた 社内の特定技能外国人を通訳に

— 一緒に働くうえで注意していたことはありますか？

受入れ前にベトナムの文化や習慣を調べておきました。習慣の違いなどを理解しておくことは非常に大切です。例えば、当社で働くベトナム人*にとって他人の頭を触ることは絶対にタブーです。「頭は聖なる霊が宿る場所」であり、どんな理由があっても触ることを良しとしません。ただ、そうした情報は事前に社内で共有しておけば問題ないと思います。

*一部地域のベトナム人

— 社内教育などで工夫していることはありますか？
送り出し教育や現場での安全ルールについて説明を行う時は、市販されているベトナム語のテロップが入った専用DVDなどを活用しています。また、基本的には通訳の方を呼んで実施しているのですが、時にはベトナム語に訳すことが難しい建設業独自の専門用語などが出てきます。そうした時のために、日本語に長けている特定技能外国人の社員を呼んでおいて、通訳の代わりにしてもらい、よりわかりやすいように理解を促しています。

— 資格取得などは行っていますか？

自社で特別教育を行っています。種類は、丸のこ等取扱作業従事者安全教育、酸素欠乏・硫化水素危険作業特別教育、足場の組立て等特別教育、フルハーネス型墜落制止用器具特別教育、それと自由研削といしの取替え等業務特別教育の5つです。外部で受講させる選択肢もあるのですが、残念ながら通訳をつけているところは少ないのが現状です。実際に行かせたこともあるのですが、ほとんどが理解できていない状態で帰ってきました。自社でもう一度勉強し直した経験もあって、自社で実施するようになりました。

時には社長と従業員の間に立ち 彼らの味方になることも必要

— 安全対策を伝える工夫などはしていますか？

彼ら外国人だけでなく、日本人に向けたものでもあるのですが、万が一、現場で事故やケガが発生した場合、その状況や患部を写真におさめて寮の壁に貼り出し、全社員と共有するようにしています。言葉や文字だけだとイメージがつかず、どこか他人事になってしまい、抑止につながりません。

実際の様子を目で見てみんなで共有することで、同じ失敗を繰り返さないように注意を呼びかけています。

— トラブルを起こした時にはどのように対応していますか？

全社員に言えることですが、私は社長と従業員の間に立つ緩衝材のポジションだと日々思っています。彼ら外国人がトラブルを起こした時でも、しっかりと注意し、本人が反省して心を入れ替えるようなら、味方になってあげるべきです。厳しさも大事ですが、同じ会社に属する人間として、大切に育てる視点も必要だと考えています。

(2021年10月29日取材)



わたしの視点 ～ my point of view ～

長期滞在ができる今、 ともに高め合える環境づくりが必要

株式会社菅原設備 代表取締役社長
菅原 直樹 氏

2000年に社員3名で会社を立ち上げて以降、積極的に外国人を受け入れてきた株式会社菅原設備。受入れを始めた頃の課題や、今後の展開についてなど、菅原さんに詳しくお話を伺いました。

意思の疎通が取れば 自然と距離は縮まっていく

— 受入れを始めた当時、現場の反応はいかがでしたか？
受入れを開始した当初は、外国人に対して日本社員の理解が不足しており、日本人と外国人の間で、対立や揉め事が起きたことはありました。文化や生活習慣の違いが主な理由ですが、私はお互いに言葉が通じないことが一番の原因だったと思っています。

— どのように解決したのでしょうか？

最初に受け入れた外国人たちが日本での生活に慣れ、徐々に日本語を覚えていくと、日本社員ともう一步踏み込んだコミュニケーションが取れるようになります。すると、日本社員も外国人たちの人となりが見えてきて、本腰を入れて面倒を見ようという気持ちが湧いてきたのだと思います。そうすると今度は、外国人たちも仕事を教えてくれる

先輩として日本人を敬うようになり、双方の距離が縮まってきました。

差別や不当な扱いを避けるため 自社で日本語教室を開催

— 社外の人たちの外国人に対する反応はどうでしたか？
技能実習生が使うつたない日本語は、普段から聞き慣れている私たち社内の人間とは違い、初めて接する人たちにとっては聞き取りづらいという問題がありました。現場で言葉が通じないと、どんなに技術がしっかりしていても、差別的な扱いを受けることも実際にありました。今では外国人を雇用する企業も増え、少しは彼らに対する理解も広まりましたが、業界として差別のないよう意識改革を進めることも必要だと感じています。

— 彼らを守るためにどのような対応をしましたか？
主に社内外でトラブルの元になるのは日本語力の低さでした。そこで、会社全体で日本語力を上げようと、日本語教室を展開する企業を子会社化して、当社の全外国人社員に授業を受けてもらっています。また、受入れが決定した来日前の人たちにもオンラインで参加してもらい、日本に来た時にはある程度の日本語を話せるような体制を取っています。

日本と母国、どちらでも ライフプランを選べる会社になりたい

— 仕事面での育成についてお聞かせください。

受入れをスタートした時は社員3名と小規模で、制度も技能実習1号、2号までしかなく、特定技能外国人制度もありませんでした。なので、ひとまず基礎的な作業さえできればいい、といった感覚で教えていましたが、特定技能外国人制度ができ、彼らも日本で長期的に働ける環境になってきています。こうなると、オールマイティに仕事ができるように、教育についても変化させていく必要があります。基礎的技術だけでなく、図面を描いたり、現場で打合せしたりと、日本人と変わらずステップを踏んで成長していくことができる体制づくりを進めているところです。

— 今後の展開について教えてください。

彼らにはずっと日本で働いてほしいのですが、事情によりどうしても帰国しなければならないこともあります。そんな彼らに、母国に帰っても私たちと一緒に働ける環境を用意したくて、ミャンマーやベトナムに現地法人を設立しました。これによって、特定技能外国人や技能実習生が日本と母国、どちらでもキャリアを積むことができます。今後も彼らとともに高め合える関係を築きながら、世界に日本の技術を広めていくことが私の目標です。

(2022年3月24日取材)

わたしの視点 ～ my point of view ～

個性や文化を尊重し、 人間同士の付き合いを大事にしたい

武田建設株式会社 取締役

武田 京子 氏

武田建設株式会社で働くベトナム人の生活をサポートしている武田京子さん。時に上司として、時に寮母として社員と接している武田さんに、彼らの生活面についての疑問に答えていただきました。

身近な環境で暮らすことで トラブルのリスクを回避

— 特定技能外国人の住まいについて教えてください。

当社ではもともと日本人社員向けに、会長と私の自宅の2階部分を改築したり、その隣の敷地に6階建ての独身寮を建てたりと、住み込みで働ける環境を用意していました。また、自社工場で働く社員にも郊外に社宅を用意していて、そうした施設を技能実習生や特定技能外国人たちに使ってもらっています。

— 自宅にも受け入れているんですね。

彼らは生活習慣や文化がまったく違う環境のなかで生活しているので、トラブルに巻き込まれる可能性は捨てきれません。私の自宅だけでなく、独身寮や社宅には日本人の同僚

が住んでいて、毎日顔を合わせる環境になっています。もし様子が変わったり、トラブルが起きたりするようなことがあればすぐに気づくので、身近な環境で暮らすことがリスク管理につながっていると思います。

気づけば社宅の庭で 畑を耕し野菜作りをしていた

— どのようにコミュニケーションを取っていますか？

まだ入社したばかりで、日本語が上達していない外国人とはジェスチャーを交えて話しています。でも、生活や仕事について細かい話を聞くとすると、なかなかこちらが言いたいことが伝わらないこともあります。そんな時は、その場で通訳に電話をかけ、スピーカーを通して訳してもらっています。

— 生活面で気をつけていることはありますか？

まずはゴミの出し方ですね。彼らは分別するような習慣がまったくないので、一から説明するようにしています。また、自転車も道路に平気で置いてしまうことがあるなど、細かいところを見てあげる必要があります。あと驚いたのは、気づいたら社宅の庭で野菜を作ったり、海で釣ってきた魚をさばいたりしていたこと。思わず「すごいね！」と、一緒になって感心してしまいました。ベトナム人たちは食に対して貪欲なところがあるので、トラブルの元にならない範囲で留めるように気をつけて見えています。

— 食習慣もまったく違うようですね。

彼らはナンプラーを好んで使うのですが、匂いが独特で、これもトラブルの原因になり得ます。基本的に寮では自炊なので、他の日本人とは違うキッチンを用意しました。換気を頻繁にするなど配慮はしてもらっていますが、彼らの食文化を大切にしたいと考えています。なかには料理が得意な人もいて、以前に揚げ春巻きを作ってくれたことがありました。これが熱々でとても美味しかったのを覚えています。

外国人と一括りにせず 一人ひとりと正面から付き合う

— そのほかに文化や慣習の違いを感じたことはありますか？

タトゥーに対する考え方がまるで違いますね。ベトナムの若い人の半数はタトゥーを入れていると聞いたことがあります。彼らにとってはファッション感覚なのだと思います。ですが、日本ではタトゥーにあまりいいイメージを持たれていないので、面接時に確認するようにはしています。

— 彼らとの生活について他社にアドバイスがあればお願いします。

外国人と一括りに見るのは間違いで、特に若い人たちは日本人の若者とほとんど変わりません。寮に友達をよんだり、大声を出したりと問題も起こしますが、それは外国人だからではなく、その人の性格によるものでしょう。一人ひとり個性も違うので、人間同士の付き合いとして、ルールやマナーを教えてあげてほしいと思います。

(2021年12月21日取材)

外国人材の建設キャリア Future

海外で働くことは、人生において大きなチャレンジです。特定技能外国人は、どんな経験を経て「今」にいたのか。「この先」にどんな夢を見据えているのか。チャレンジャーたちのキャリアをご紹介します。



松栄工業株式会社
氏名 **PHAM TUAN HIEP**
愛称 **ヒエツプさん(25歳)**
実習生入国日:2016年4月12日
実習生終了日:2019年4月10日
建設就労者受入事業:2019年8月8日
終了日:2021年8月8日
特定技能開始日:2021年8月1日
滞在期間:7年目
出身:ベトナム



重さと暑さに「大変な仕事に就いてしまった…!」

力仕事をしたことがなかったので筋力がなく、道具や鉄筋が重くて「これは大変な仕事に就いてしまったぞ…」と思ったのが正直な気持ちです(笑)。火を扱う仕事でもあるので、炎天下での作業になると、ものすごく暑い。当時は手元作業ばかりだったとはいえ、慣れるまでは毎日ヘトヘトでした。



すべてを変えた!
“日本のお父さん”との出会い



技能実習生
2年目

20歳

技能実習生
1~2年目

19歳

入社

来日

溶接の技能実習生として
松栄工業株式会社に入社



親戚のアドバイスで日本で働くことを決意



海外で働くため、送出機関に勤めている親戚に相談したところ「日本の建設業で技術を身につけてみては?」とアドバイスをもらい、それが今につながっています。当時は日本という国について、ほとんど知らなくて「どんな国だろう?」と不安ながらも海外での生活に胸を高鳴らせていました。

一人で他の職人さんと話し合い、仕事を進められたことで成長を実感

少しずつ工事の流れがわかるようになってきて、作業スピードもアップしていきました。道具がないときは自分で探せるようになり、材料が足りないときや鉄筋の配置が違うときは、僕一人で鉄筋業者さんと相談することもできるようになりました。日本語で話したことが、相手に「OK、わかったよ」と返事してもらえると「やった、通じた!」とうれしくなります。通じないこともありましたが、その時は長瀬さんがすぐにサポートしてくれるので心強いです。

先輩社員
長瀬さんから
メッセージ



職長
長瀬 博明 氏

出会った頃は日本語がほとんど話せなくて、コミュニケーションを取るのに一苦労でした。でも、彼は好奇心旺盛で、仕事のことからプライベートのことまでなんでも質問してきます。移動中も一緒なので、ずっと話せばなしてました。徐々に日本語が上達してって、今では当たり前のように日本語で会話していますし、他の職人さんとも日本語で打ち合わせているので頼もしいですね。現場では私のほうがサポートしてもらっていますよ。

日本で子どもを育てるのが今の夢!



将来、日本で子どもを育てていきたいと考えていて、外国人が出産する際のサポートや、育児していくことができるかなどを今、調べているところです。

現在

結婚

24歳

特定技能
外国人
1年目

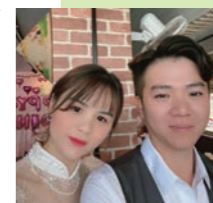
建設就労者
1~2年目

21歳

技能実習生
3年目

社員旅行

友人の家のパーティーで、今の妻と知り合い意気投合。彼女も製造業の技能実習生で、近くに住んでいたこともあり、仲が深まってきました。



職人として
活躍の場を広げたい!

「鉄筋継手」の建設分野特定技能1号評価試験を受験。合格し特定技能1号の在留資格を取得。



ベトナムは雪が降らないので、北海道へ社員旅行に行き実際に雪を見たときは、その美しさに感動しました!



“日本のお父さん”との出会いで技術力がアップ!

日本語はおぼつかず、仕事も半人前で、この先が不安でした。そんなときに出会ったのが、先輩の長瀬さんです。仕事のことや、生活面についても何でも相談でき、日本語もたくさん教えてくれて、本当にやさしく接してくれました。溶接の基礎技術が身につく、日本語の日常会話が上達したのは長瀬さんのおかげです。今は長瀬さんのことは尊敬を込めて「お父さん」と呼んでいます。



2022年6月29日取材

本ページの記事は、JAC職員のトアン ヒエツプさんに通訳していただき、作成しております。

Future

外国人材の建設キャリア

海外で働くことは、人生において大きなチャレンジです。特定技能外国人は、どんな経験を経て「今」にいたのか。「この先」にどんな夢を見据えているのか。チャレンジャーたちのキャリアをご紹介します。



日本室内設備工業株式会社

氏名 **LE VAN THANH**

愛称 **タインさん(32歳)**

実習生入国日:2015年10月26日

実習生終了日:2018年10月26日

建設就労者受入事業:2019年2月20日

終了日:2021年2月19日

特定技能開始日:2021年2月19日

滞在期間:7年目

出身:ベトナム



18歳

来日前



「日本で働きたい！」 明確な夢を持って大学へ

ベトナムでは日本へ働きに行きたいという人は多くて、僕もそのうちの一人でした。卒業後は日本の建設業で働くという明確な目標を持って大学に入学し、建築を学べる学部を専攻しました。

この会社を選んで よかったこと

この会社で働きたいと思った理由は、日本でも歴史のある有名な会社だったからです。そうした会社だったら高い技術を持っているはずですし、仕事に対する姿勢もきっと他社とは異なるはず。日本の中でもトップレベルの知識と技術を学べると思いました。予想通り、日本室内設備工業の仕事は素晴らしいものだった。僕もこの数年でかなりの技術力が身についたと感じています。

入社

来日

内装仕上げ施工の技能実習生として
日本室内設備工業株式会社に入社

高い技術力を学ぶ！
その思いひとつだった
僕のキャリア年表

技能実習生
1~3年目

23歳

交流会への参加で 日本語力がアップ！

日本語をもっと話せるようになりたくて、仕事後や休日に外国人の交流会に参加するようになりました。フィリピンやタイ、アメリカやスリランカの人たちが集まっていて、話すときは母国語NG。日本語しか使ってはいけないので、コミュニケーションを取りたいという気持ちが強い人ほど、日本語が上達します。今の日本語力があるのは、この交流会での経験が大きいと思っています。



28歳

建設就労者
1~2年目

特定技能
外国人
1年目

31歳

現在

日本で技術の習得を続けるため、2021年2月に「内装仕上げ」の建設分野特定技能1号評価試験を受験。合格し特定技能1号の在留資格を取得。

職人として
活躍の場を広げたい！



初めての海外生活は不安がいっぱい…！



大学で建築を学んだとはいえ、内装仕上げ(クロス工事)についての知識はゼロ。現場へ出ても先輩の作業を見よう見まねで覚える毎日でした。最初の1年は基礎的な作業の繰り返しで、石膏ボードのビス留めやパテ処理などを担当していました。2年目になると、作業が上達してきて、クロス貼りも任せられるようになり、正確さが必要な大部屋の壁や天井部分の施工も手伝うようになっていきました。

この頃、大変お世話になったのが、協力会社の職人さんです。現場で一緒だと常にアドバイスしてくれて、クロス職人の"いろは"を教えてくださいました。たとえミスしても声を荒げたことなど一度もなく、やさしく丁寧に教えてくれました。心から感謝していますし、一番尊敬する職人です。



仲間たちとグローバル 企業を立ち上げたい！

ベトナムの建設業界の需要が高まっているにもかかわらず、クロス貼りの業者は少ないようです。そこで、今日本にいる友人たちや、母国の仲間たちに声をかけて、ベトナムで建設会社を立ち上げることを計画しています。日本で技術を身につけたさまざまな職人を集めた会社にすることが目標です。海外へも展開していきたいので、英語力も身につけていきたいと考えています。夢はグローバル企業ですね！

先輩社員
小栗さんから
メッセージ



取締役営業部長
小栗 裕司氏

彼は集中力があり、コツコツと仕事を積み上げていくタイプです。だからこそ、大きな失敗をしたという話を聞いたことがない。また、人が嫌がるような作業を率先して取り掛かる真面目さもあります。以前、私が現場を見に行ったら、タインが見当たらないので「どこにいるんだ？」と呼びかけると、トイレの狭い奥から「ここだよ」と、ヒョコッと顔だけ出ます。狭い場所でクロスを貼ろうとすると、手や体が入らないので、汚れるし、なかなか作業が進まない。でも、彼はそんなときこそ体を張ってがんばるので、素晴らしい職人に育っていると思います。

2022年6月9日取材

本ページの記事は、日本室内設備工業株式会社の
ダオ ミー ハインさんに通訳していただき、作成しております。

外国人就労者と
受入企業に
聞いてみた!

アンケートから読み取る

となりの



人の価値観はさまざま、職場になるとそれぞれの立場があり、考え方は異なります。ましてや、日本人と外国人では環境や文化の違いもあって、物事の捉え方は違って当然。だからこそ、一方的な「見方」ではなく、相手の立場になって考えることが大切です。JACでは、外国人就労者と受入企業にアンケートを実施しました。その結果から、それぞれの「ホンネ」を見ていきます。

期間：2022年7月19日～7月31日
対象：JAC会員企業(5,370社)の外国人就労者と受入企業の担当者
方法：インターネットによるアンケート(複数回答方式)
回答数：外国人就労者827名 受入企業1,451名



外国人就労者のホンネ

Q 日本に来た理由

お金を稼ぐ・家族への仕送りのため **74.1%**

スキルの獲得・将来のキャリアアップのため **11.5%**

勉強のため **6.7%**

日本が好きだから **4.1%**

Point!

ほとんどの外国人就労者が「稼ぐこと」を目的に来日している!

スキルの習得や勉強目的で来日している人も一定数いるようで、自らのキャリアを見据え、日本で働く人は数値以上にいる可能性は高そうです。

※JAC会員企業で就労する外国人就労者の回答です。

日本に来た理由と、採用したい理由

受入企業のほとんどが人材不足の解決策として採用していることがわかります。

Point!

半数の企業が人材不足の解消だけでなく、貴重な人材として期待している

日本人の労働力が集まらない **86.6%**

まじめに働く **51.4%**

外国人採用で組織活性化したい **20.2%**

外国人ならではの業務がある **3.1%**

※JAC会員企業の外国人就労者についての回答です。



受入企業のホンネ

Q 外国人就労者の採用理由

Q 日本にきてよかったこと

お金が稼げる **67.6%**

技術が学べる **33.4%**

日本語が学べる **33.4%**

人が親切 **31.9%**

「お金を稼げる」が6割を超え、ここでも外国人就労者が賃金を重視していることが伺えます。

Point!

給与だけでなく、技術や日本語の習得への意欲も高い!

※JAC会員企業で就労する特定技能外国人の回答です。

お互いに満足していることは?

業界全体の問題である人材が集まらないといった現状も推測できます。

Point!

社内の活気づくりや若返りなどにも貢献している

Q 特定技能外国人を受け入れて良かった点、期待すること

人手不足の解消 **87.2%**

技能継承 **33.8%**

社内の活気づくり **33.3%**

社内の若返り **29.4%**

※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

今のそれぞれの課題は?

Q 普段の生活で困っていること

家族に会えない **58.9%**

日本語が上手にならない **22.4%**

コミュニケーションがうまくいかない **5.3%**

困っていない **19.1%**

他にも「文化になじめない」「仲間・友達ができない」との回答もあり、日本語能力が低いことから生まれている問題のようにも読み解けます。

Point!

外国人就労者、受入企業ともに日本語能力を課題に感じており、サポートの拡充が急務となる。

※JAC会員企業で就労する特定技能外国人の回答です。

通訳などの活用や、外国人就労者の語学力アップにつながる施策を行う企業もあります。

Q 特定技能外国人の受入れ後の課題

日本語能力の充実 **54.7%**

技能・技術力の向上 **42.6%**

転職のおそれがある **37.6%**

特に課題はない **9.5%**

※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。