

Visionista

VOL.03

2023 | summer

[ヴィジヨニスタ]

受入企業Interview

- 山崎建設株式会社
- 株式会社塚田工業
- コンクリートポンプ株式会社
- 株式会社岡興産
- 城北建設株式会社

次の
スター社員は、
世界にいる!

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

Visionista

[JAC特定技能導入事例集]

VOL.03

2023 | summer

2023年7月1日発行

発行：一般社団法人建設技能人材機構 管理部 〒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KeyProCreative 取材：株式会社KeyProCreative 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.03
2023 | summer

CONTENTS

受入企業 Interview

- 05 不安は見事に裏切られた
彼らは仕事に“本気”な 素晴らしい人材です
山崎建設株式会社
- 07 当社の主力は外国人
彼らを職長にまで 育てることが急務です
株式会社塚田工業
- 09 日本で自信を持って 仕事を続けられる、
一流の人材を育てたい
コンクリートポンプ株式会社
- 11 「日本人より日本人」
人並み以上の気配りで 誰からも愛される社員に
株式会社岡興産
- 13 言葉が伝わらない彼らを育てる経験が、
社員を大きく成長させる
城北建設株式会社

わたしの視点 ～ my point of view ～

- 19 「気遣い」までできるからこそ、彼らはみんなから愛されるんです
山崎建設株式会社 作業所長 大櫃 潤司 氏
- 21 働きたくなる環境をつくれれば、自ずと優秀な人材はやってきます
株式会社塚田工業 代表取締役社長 塚田 真一郎 氏
- 23 まずは彼らの挨拶を覚えてみる、きっと笑顔になってくれるはずです
コンクリートポンプ株式会社 執行役員 圧送事業部 部長 北川 雄司 氏

「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。

15 困った時に活用したい
IDEAS COLLECTION

17 **J-Report**
in 東北国際教育センター シエット

外国人材の建設キャリア **Future**

25 WENG FEI/オウヒさん

27 SORN SINAT/シナットさん

29 アンケートから読み取る
となりのホンネ





Visionista

[JAC特定技能導入事例集]

Visionista(ヴィジョニスタ)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 山崎建設株式会社

不安は見事に裏切られた

全国を拠点とする山崎建設株式会社では、2015年から受入れを開始し、現在もフィリピン人とミャンマー人を雇用しています。今回は、中国九州支店管理部長の島村力さんとフィリピン人3名の声をご紹介します。(2023年2月21日取材)



受入企業 Interview

管理部長
島村 力氏

— 受入れを決めた理由は？
受入れを開始した2015年当時、私たち中国九州支店は大規模工事の仕事が立て続けに入り、人材が足りない状況でした。そんな時、受入制度を導入している他社を知っていた社内の人間から「当社も受け入れてみてはどうか？」との声が上がったのがきっかけです。

— 受け入れて良かった点は？
受入れを決めてからの準備期間が少なく、フィリピン人に対する情報が不足していたこともあって、戦力としてどれほど期待できるか未知数であり不安でした。しかし、それはよい意味で裏切られましたね。彼らはとにかく真面目で、遅刻や欠勤もしない。素晴らしい人材です。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？
受入れ当初は何を準備すればいいのかもわからない状態でした。受入れ後に、仕事のマニュアルを作ったり、移動手段に自転車が必要だろうと購入したり、少しずつ用意していったというのが実情です。気をつけていたことを一つあげるなら、彼らが仕事の雰囲気を家族や仲間へ伝えたくて、現場の写真をSNSに投稿しようとするので、それは注意しました。

— 導入予定の企業へメッセージをください。
彼らの多くは家族を支えるため、出稼ぎで日本へやってきます。しかし、長く日本で働き続けたいと思う理由は、決してお金だけではないはず。実際に、当社の外国人就労者に日本での生活をたずねてみると、「日本は住みやすくて良い国です」と言ってくれます。職場としても環境や接し方さえ間違えなければ、彼らは必ず会社の力になってくれるでしょう。

企業プロフィール
所在地：東京都中央区日本橋富沢町8番6号
事業内容：建設機械を使用した土木工事
従業員数：819名（内：特定技能22名 技能実習55名 フィリピン人、ミャンマー人）
Website：http://www.yamazaki.co.jp

給与体系イメージ
・ 特定技能(月額基本給) 約22万円
※技能習熟等に応じた昇給あり
・ 技能実習(月額基本給) 約20万円

初期導入：寮の確保(Wi-Fi環境あり) エアコンなど生活家電 自転車支給 など

彼らは仕事に“本気”な すばらしい人材です

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号のサグンさん、ホーラさん、ネルガスさんの3名にお話を伺いました。

サグンさん

「特定技能になってから、フィリピンにある実家を修理できただけでなく、両親に車まで買うことができました。そう笑顔で話してくれたサグンさんが今、一番気掛かりなのが11歳と7歳の子どもの教育だとか。「私が彼らに残してあげられるものは教育だと思っています。それが彼らの財産になるはず」。家族のために今日も重機に乗りがんでいます。

母国にいる家族の生活や将来のために、これからも日本でがんばります！

ホーラさん

「私はすごく貧しい家庭の生まれで、子どもたちに同じような経験をさせたくなくて日本で働く決意をしました」。そんなホーラさんは来日当時、言葉を覚えるのが何より苦労したとか。「漢字を書いて練習したり、テレビやYouTubeを見たりして、とにかく日本語に慣れるようにしました」。趣味は鉛筆画で、休日に自宅でブルドーザーなど重機を描いているそうです。

貧しかった子ども時代、我が子に同じ思いをさせないために来日しました

ネルガスさん

これまでハワイや北アフリカで働いた経験があるネルガスさん。そのなかでも一番生活しやすいのが日本だったそうです。「会社のルールがしっかりしていて、生活に必要なものや住まいを用意してくれた国は初めて」。そして驚いたのが、建設技術だったとか。「日本は地震が多いけど、トンネルや建物が壊れません。とてもテクノロジーが進んでいると感じました」。

テクノロジーが進む日本の技術には驚かされました！

#02 株式会社塚田工業



当社の主力は外国人

東京都を拠点とする株式会社塚田工業では、2005年から（一財）建設業振興基金より研修生の受入れを開始し、現在、中国人、インドネシア人を雇用しています。今回は、同社代表の塚田さんと中国人特定技能1号2名の声をご紹介します。

（2022年12月22日取材）



受入企業 Interview

代表取締役社長
塚田 真一郎 氏

— 受入れを決めた理由は？

ゼネコンで勤めた後、35歳の時に実家の会社に戻りました。当時、外注の職人が50人ほどいたのですが、今後少子高齢化が進んでいくことを考えると、このまま何もしなければ当社も人材不足に頭を悩ませることは間違いないと危機感を覚えました。そこで、（一社）日本左官業組合連合会を通じて（一財）建設業振興基金を紹介してもらい、中国人の受入れを始めたというわけです。

— 受け入れて良かった点は？

企業規模を保つには、どうしても人員を確保しなければなりません。当社の場合、左官の経験者を募集したこともあり、現地で面接した際に実技を見て「即戦力になる」と確信しました。言葉が通じないことはそれほど問題ではなく、それは時間が解決してくれました。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

即戦力を求めているので、現地では条件として左官仕事の経験者を集めてもらっています。そして、面接には私も同席し、実技もチェックしています。受入企業の多くは日本語レベルを気にしますが、私はそれほど重視していません。経験上、中国人は漢字を読めますし、インドネシア人は事前の語学教育がしっかりしているので、それほどコミュニケーションに苦労しないからです。

— 導入予定の企業へメッセージをください。

外国人だからといって、日本人と比べても技術面は決して劣りません。当社で働く外国人も、言葉の問題さえ解決できれば、一級技能士も問題なく合格するレベルの人ばかりという印象です。これからは行動する企業のみが生き残れる厳しい時代です。私は彼らの育ての親だと思い、一緒に成長していく覚悟です。もし人材不足でお困りであれば、受入れにチャレンジしてみませんか？

企業プロフィール

所在地：東京都台東区三筋2丁目14番地2号
事業内容：建築工事一式請負/建築改修工事/建築設計/左官工事/リフォーム工事 など
従業員数：31名（内：特定技能8名 技能実習9名 中国人、インドネシア人）
Website：http://www.ae-tsukada.com

初期導入：一軒家を購入（現在2軒） 全室にエアコン・ベッド・個人の収納棚
生活家電一式 Wi-Fi（中継器も設置） など

給与体系イメージ

・ 特定技能（月額基本給） 約24.5万円
※技能習熟等に応じた昇給あり
・ 技能実習（月額基本給） 約18.6万円

※N2合格者にお祝い金有

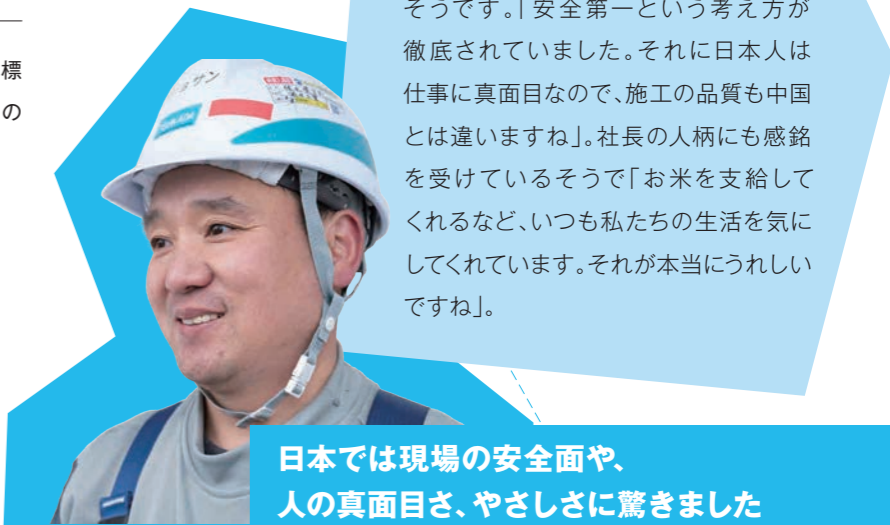
彼らを職長にまで育てることが急務です

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号として働く中国出身のジョさん、ワンさんにお話を伺いました。

ジョ インケイ
徐 允奎さん

徐さんが日本で働いてみて一番驚いたのが、現場での安全に対する意識だったそうです。「安全第一という考え方が徹底されていました。それに日本人は仕事に真面目なので、施工の品質も中国とは違いますね」。社長の人柄にも感銘を受けているようで「お米を支給してくれるなど、いつも私たちの生活を気にしてくれています。それが本当にうれしいですね」。



日本では現場の安全面や、人の真面目さ、やさしさに驚きました

ワン キンボ
王 金保さん

中国で左官の仕事に就いていたという王さんは、日本の建設技術が進んでいることを聞き、一度日本の左官を経験したいと考え来日しました。「仕事関係の資料は時間がある時に見直して、技術や知識を習得しています」と、学習意欲が旺盛な努力家です。実は大のカラオケ好きで「下手だけど、歌が大好きなんです」、そう笑顔で教えてくれました。

建設技術が進んだ日本で、左官についてもっと学びたい！



#03 コンクリートポンプ株式会社



日本で自信を持って仕事

岐阜県のコンクリートポンプ株式会社では、2001年から受入れを開始し、現在も多くの外国人を雇用しています。今回は、同社社長の加納さんと中国人3名の声をご紹介します。(2022年12月2日取材)



受入企業 Interview

代表取締役社長
加納 岳人氏

— 受入れを決めた理由は？

今から約20年前、当社と同じく人材不足に悩んでいた同業他社が中国人を受け入れたのを知り、制度に興味を持ちました。当時は仕事量と従業員数が合っておらず、多忙を極めていたこともあって、従業員の負担を減らしたい一心で同じく中国人の受入れを決めました。

— 受け入れて良かった点は？

人に教えることは、多くの新しい気づきをもたらしてくれます。外国人も懸命に働いているからこそ、時に仕事の進め方に意見をくれることがあり、それが“当たり前”になっていた作業方法の見直しにつながっています。結果として、会社全体のスキルアップにも役立っています。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

受入れ前に、言葉で苦勞するだろうと思い、電子辞書を買いました。でも、役に立ちませんでしたね。そこで当時、岐阜大学にいた中国人の留学生と知り合いになったので、道具の名称を翻訳してもらい、それをまとめた写真付きのファイルを作成しました。その後は、受け入れた一期生がロールモデルとなって後輩に教えてくれたので、それからは育成も楽になりました。

— 導入予定の企業へメッセージをください。

近年は受入れを始めている企業も増えていますが、躊躇されている方は、一度受け入れている同業他社に話を聞いてみてはいかがでしょうか。また、受入れ前の準備として、厚生労働省などで用意している、新規入職時の安全衛生教育マニュアルや技能講習補助教材を見てもいいでしょう。当社が受入れを始めた頃よりも環境が整っているので、活用することをおすすめします。

企業プロフィール
所在地：岐阜県各務原市大野町6丁目77番地
事業内容：とび/土工/コンクリート工事業 など
従業員数：25名（内：特定技能3名 技能実習8名 中国人、インドネシア人）
Website: <https://gcp-web.jimdosite.com>

初期導入：国別の寮の確保 生活家電一式 Wi-Fi環境 自転車 など

給与体系イメージ
・ 特定技能2号(月額基本給) 約31万円
※技能習熟等に応じた昇給あり
賞与年3回3.8.12月支給
・ 技能実習(3号時)(月額基本給) 約22万円

を続けられる、一流の人材を育てたい

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2号のオウヒさん、カクさん、ブさんの3名にお話を伺いました。

オウヒ
翁 飛さん

2022年4月に、特定技能2号の在留資格を全国で初めて取得したオウヒさん。家族と一緒に日本で暮らすのが今の目標です。ただ、現在は息子さんが高校受験の真っ最中。「大事な時期なのでまずは進学が最優先です」。日本の学校へ通わせたいかと聞くと「転校や入学手続きなど難しい問題がある。これから調べたい」と話すその表情は、まさに息子を思う父の顔でした。

夢は日本で家族と暮らすこと。
でも、まずは子どもの受験が最優先！

カク セイショウ
郝 青松さん

生コンクリート圧送の仕事が好きだというカクさんは、約10年前に技術を学びたくて来日しました。現在は二児の父で、特定技能2号の在留資格を取得し、家族を呼び寄せようとがんばっています。愛社精神も強く「難しい仕事を任された時、日本人の先輩が率先して代わってくれるなど、いつも助けてくれる。だから仕事も楽しいです」と笑顔で話してくれました。

助けてくれる日本人の先輩がいるからこそ、仕事も楽しめる！

ブ カイメイ
武 海明さん

職場では国籍を超えてみんなと仲がいいと話すブさんは、休日に催される同僚とのバーベキューが何よりの楽しみだそうです。「文化や宗教によって食べられるものが違いますが、それでもみんなで食べるとおいしいです」。日本語が得意で、準中型免許は一発合格だったとか。「筆記テストでは96点も取れました!」。今は大型免許取得に向けて猛勉強中です。

日本人やインドネシア人と楽しく食卓を囲むのが何よりの楽しみ!

#04

株式会社岡興産



三重県にある株式会社岡興産では、2015年から受入れを開始し、現在もカンボジア人や中国人を雇用しています。今回は、同社代表の岡さんとカンボジア人のシナットさんの声をご紹介します。
(2023年4月4日取材)



受入企業 Interview

代表取締役
岡 巖 氏

— 受入れを決めた理由は？

10年以上前に会社の慰安旅行でカンボジアへ行った時、現地のガイドと仲良くなりました。その際に、カンボジアにはまだまだ生活水準の低い家庭が多いことを知り、それをきっかけに現地の孤児院などへの支援活動を続けています。受入れもその一環としてスタートしました。

— 受け入れて良かった点は？

当社で働くシナット君は、日本人社員の「外国人」へのマイナスイメージを覆してくれました。彼は仕事だけでなく、気配りも人並み以上にすごい。例えば寒い冬の朝、出発前の車のエンジンをかけて同僚のために車内を温めるんです。そんな彼が愛されないわけがありません。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

私が日頃から社員に伝えているのは「上に立つ者だからこそ、自分を下に置きなさい」ということです。上司だからといって、部下を下に見たら終わりです。自分より立場が弱い人にこそ、しっかりと寄り添うことが必要なのです。当社ではそれを社員みんなが理解してくれていて、シナット君に寄り添ってくれています。私もそんな社員たちを本当に尊敬しています。

— 導入予定の企業へメッセージをください。

受け入れた外国人が日本を好きになれば、ずっといたいと思ってくれるでしょう。反対に、嫌いになれば会社を愛してくれることもありません。まずは日本を好きになってもらうにはどうしたらいいかを考えてみてください。私は一緒に畑も耕せば、遊びにも行きますし、神社での参拝の仕方も教えています。皆さんにも、彼らにこの国を愛してもらうための努力をしてもらいたいですね。

企業プロフィール
所在地: 三重県いなべ市藤原町下野尻86
事業内容: 土木一式工事/建築一式工事 など
従業員数: 50名 (内: 特定技能2名 カンボジア人、中国人)
Website: <https://oka-kousan.com>

給与体系イメージ
・ 特定技能(月額基本給) 約22万円
※ 技能習熟等に応じた昇給あり
・ 技能実習(月額基本給) 約19万円

初期導入: 寮の確保(畑つき) Wi-Fi環境あり
生活家電、生活用品支給 自転車 など

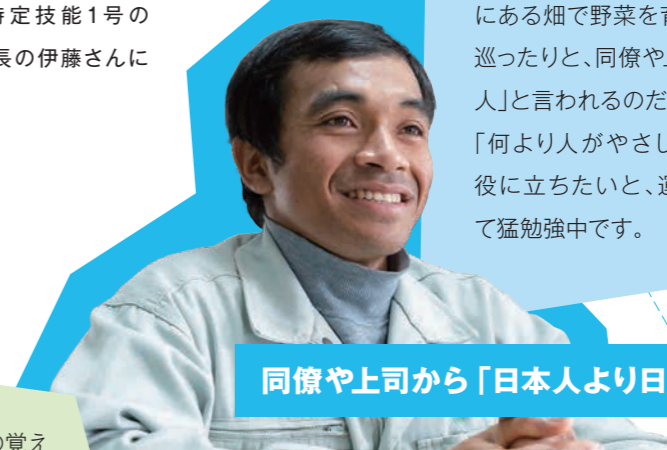
人並み以上の気配りで 「日本人より日本人」 誰かからも愛される社員に

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、同社に在籍する特定技能1号のシナットさんと取締役 土木部長の伊藤さんにお話を伺いました。

シアン シナットさん

和歌山県で技能実習生として3年間働いた後、一度母国へ帰国し、送り出し機関で講師として日本語を教えていたそうです。そのため、日本語が堪能で、日常会話はまったく問題なく話せるレベル。仕事以外では、社宅のそばにある畑で野菜を育てたり、休日には神社を巡ったりと、同僚や上司から「日本人より日本人」と言われるのだからか。日本の魅力を聞くと「何より人がやさしいです」。現在は会社の役に立ちたいと、運転免許の取得を目指して猛勉強中です。



同僚や上司から「日本人より日本人」と言われます(笑)

伊藤 純氏 先輩社員

シナットは日本語が堪能で、仕事の覚えも早く、気配りも完璧なので「仕事ができる若手の日本人」が入社したという感覚です。彼は先輩が座るまでは絶対に座りません。他の社員が休憩している間も、その日の作業に必要な道具を予測して荷物を整えています。国籍がどこであるか以前に、一人の人間として素晴らしい人格を持っています。彼ほど優秀なら、いつかは現場監督になれると信じています。



シナットなら現場監督になれるはず!



#05 城北建設株式会社



言葉が伝わらない彼らを

育てる経験が、社員を大きく成長させる

香川県の城北建設株式会社では、2018年から受入れを開始し、現在も多くの外国人を雇用しています。今回は、同社代表の細谷さんとベトナム人3名の声をご紹介します。(2023年4月24日取材)

企業プロフィール
所在地:香川県高松市郷東町796-122
事業内容:建築請負/土木一式高土工事業 など
従業員数:42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.jhohoku.co.jp

給与体系イメージ
・特定技能(月額基本給) 約21.2万円~
※技能習熟等に応じた昇給あり
・技能実習(月額基本給) 約16.7万円

初期導入:寮の確保 生活家電一式 Wi-Fi環境 生活指導員
現場への送迎車両 など



受入企業 Interview

代表取締役
細谷 芳久 氏

— 受入れを決めた理由は？
できれば日本人の雇用をつくり続けたいという思いがありましたが、人材難でそうも言ってはいただけず受入れを始めたというのが本音です。ただ、私は航空会社に勤めていた経験があり、海外を広く見ている中で、ベトナム人は性格的に日本人に近い印象がありました。彼らならがんばってくれるはずと受入れを決意しました。

— 受け入れて良かった点は？
建設業での仕事の教え方といえば、OJTが一般的です。ただ、外国人となると、言葉がうまく伝わらない中で教えなければなりません。しかし、その大変さは間違いなく人として、職人としての成長につながります。それを社員が理解してくれたことで、以前よりも仕事の質が向上したと感じています。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？
仕事の全体像がわかるように、我々の会社の事業内容や、日々の作業の流れをまとめた冊子やDVDを作成し、彼らに見せています。自分たちが今日している作業は、一体何のためのもので、最終的にどんなものが出来上がるのか。それがわからずに仕事をしていても、やりがいもなければ成長もしません。まずは自分の仕事を理解すること。そこからスタートしています。

— 導入予定の企業へメッセージをください。
日本人だろうと、外国人だろうと、働く仲間という意味では、それほど変わらないと思っています。同じ釜の飯を食べ、一緒によい仕事をする。そうした中でそれぞれが人として成長していくことが大事ではないでしょうか。私は彼らに靴のそろえ方から教えます。それが彼らの信用につながり、会社の信頼にもつながるからです。受け入れたら、ぜひ大切に育ててあげてほしいですね。

ズンさん



来日当初は「言葉がわからず、何もできませんでした」。そこで、わからない言葉をメモして覚える毎日だったとか。その甲斐あって、今では会社からの信頼を得るまでに成長。プライベートでは車を購入し、休日には愛車に乗って京都や神戸に出かけています。おすすめの観光スポットをたずねると「夏は徳島県の穴吹川がきれいですよ!」と教えてくれました。



何もできない日々から努力を続け、
今では休日に愛車でドライブ!

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号のズンさん、ユイさん、フォンさんの3名にお話を伺いました。

ユイさん



日本へ来る前に、どんな国か検索して調べたというユイさん。「日本は景色がきれいで、生活水準が高いと知って、ワクワクしていました」。しかし、実際に働き始めると仕事に慣れるまで時間がかかり、帰国しようと思ったことも。「そんな時、やさしくしてくれたのが同僚や先輩です。笑わせてくれたり、ご飯やジュースをご馳走してくれたり。本当に感謝してます!」



後ろ向きになった時、
支えてくれたのが同僚や先輩でした

フォンさん



日本とベトナムとの違いで何よりも驚いたのが、気候だったそうです。「冬の寒さがとても厳しいです」。反対に、日本の魅力を知ると「ベトナムは排気ガスで空気が汚れています。でも、日本は空気がとても清潔ですね」。趣味は仲間とのツーリング。休日には四国中の観光スポットを巡っています。「今はバイクの大型免許を取得するためにがんばっています!」



休日は仲間とのツーリングで
リフレッシュしています!

困った時に活用したい

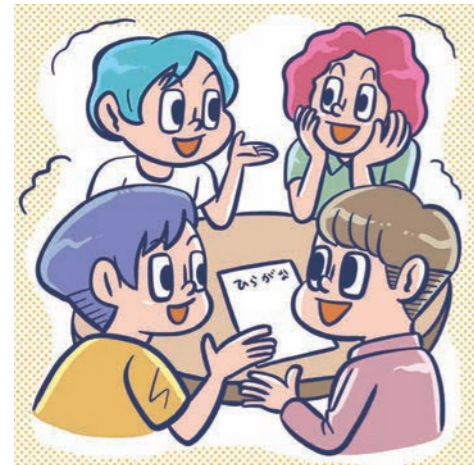
IDEAS COLLECTION

初めて受入れをする企業にとって、外国人と仕事をし、住まいを提供するのは不安なものです。そこで、実際に受入れをスタートしている企業が、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紹介します。



大声での指示には注意が必要

騒音がひどい現場では、指示を出す時など相手に声が届くように、つい大声になりがちです。しかし、まだ日本語が聞き取れない来日したばかりの外国人だと、何を言っているかわからず、単に「大きな声で叱られてしまった…」と勘違いしてしまう場合があります。そうならないように、できるだけ近づいて話し、感情的な物言いをしないよう注意が必要です。



地域の日本語教室を利用する

地域によっては自治体や国際交流協会といった団体が、無料や安価で日本語教室を催していることがあります。日本語レベルを上達させるため、仕事終わりなど時間を設けて通わせるのもよいでしょう。実際に利用している企業では、外国人就労者にとっては同郷の方や他国の方との交流の場にもなるため、「本人も楽しんで通っている」という声もあります。JACでも定期的にオンラインで、日本語講座を開講していますのでご利用ください。

多言語対応の無料教材を活用

厚生労働省はWebサイトに、外国人労働者向けの安全衛生教育教材動画や安全衛生教育マニュアル、技能講習補助教材を公開・提供しています。多言語の教材を用意しているので、受入れ後の雇入れ時教育などで活用することをおすすめします。

『外国人労働者向け安全衛生教育教材について
(労働災害防止にご活用ください)』厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/000815300.pdf>



会社のビジョンを共有する

優秀な外国人就労者に勤め先として自社を選んでもらうためには、企業としての魅力を感じてもらうことが大切です。働きがいを持って活躍できる場であることを理解してもらうためにも、会社の方向性やビジョンを明確にし、伝えれば、外国人就労者にとって将来設計を立てやすくなるだけでなく、チーム力を育むことにもつながります。



注意する時は人前ではなく個別で

外国人就労者の中には、みんなの前で注意されることを極端に嫌がり、モチベーションを大きく下げってしまう人もいます。そこで、怪我や事故につながるような緊急を伴うことでなければ、あとで個別に注意すると相手の心を傷つけずに済みます。また、注意する側としても、時間を空けて話すことで、感情的にならずに冷静に指導できるというメリットもあります。



母国の遊びを取り入れる

ベトナム人を雇用している企業の事例で、寮の共有スペースに「シャンチー」という中国将棋を置き、誰でも自由に遊べるようにしています。シャンチーはベトナムでは人気のボードゲームで、母国の遊びを生活に取り入れることにより、心のケアになっています。また、日本人と一緒に遊ぶことで、社員同士の良いコミュニケーションにもなっているそうです。



アイデア
募集中!

テーマ「外国人の体調管理」

みなさんが現場で実践している熱中症対策や、夏に限らず外国人の体調管理についてのアイデアをお聞かせください!

他にもさまざまなジャンルでアイデアを広く募集しています。採用されたアイデアは次号掲載させていただきます。

アイデア投稿フォームはこちら

https://questant.jp/q/visionista_ideas



J-Report

in 東北国際教育センター シェット

所在地:宮城県黒川郡大郷町
川内字長福寺山19-24

株式会社岩手マイタックは、2021年に東北国際教育センター「Ciet」（以下、シェット）を開設し、来日した外国人に対して日本語教育や技能の習得をサポートしています。少人数制で講師が生徒一人ひとりと向き合える環境を整備。現場に必要な知識・技術に特化した教育施設になっています。



INTERVIEW

センター長紹介



センター長
玉腰 辰己氏

ともに働く技能実習生に ベストの環境で学んでほしかった

岩手マイタックではこれまでフィリピン人の技能実習生を80人ほど受け入れてきました。しかし、中には十分に日本語教育を受けていない人もいて、結局は自社で再教育することもありました。技能実習生は入国後に176時間の日本



語講習を受けますが、あまりよい環境とは言えない中で教育を受けたのでしょう。それなら、私たちが彼らにとってベストな教育施設をつくらうと考えたのが設立のきっかけです。

建設業に特化した 現場で使える日本語を教える

一般的に日本の研修センターでは、食品工場で働く人や製造業で働く人など、業種に関わらず技能実習生が一緒になって教育を受けています。そこでは、日常で使う日本語しか教えません。でも、建設会社としては、本当に覚えてもらいたいのは仕事に必要な言葉です。そこで、シェットでは独自の教科書を用意し、現場で使える言葉に特化して教えています。



試験対策や健康づくりなど 行き届いた教育を提供したい

実習生は入国して8カ月後に「2号移行試験」を受検しますが、シェットではその試験対策もしています。職種ごとに試験内容が違うので、そのポイントを伝え、勉強の仕方まで伝えます。また、仕事の知識だけでなく、長寿国である日本の食についても教えていて、健康づくりに役立ててもらっています。シェットは卒業後の生活も見越した教育を目指しているのです。

INTERVIEW 講師紹介



株式会社岩手マイタック
安全室室長
佐々木 洋一氏

安全管理を担当するからこそ 実習生に伝えられることがある

特別教育で実技や座学の講師を担当しています。私は岩手マイタックで会社全体の安全を管理する立場にあり、日々現場をパトロールしています。そうしたことから、特に現場における安全教育については力を入れています。

「乗ることができる」と 「安全に操縦する」の違いを 理解させる

実習生の中には母国で重機を操縦していた経験を持つ方もいます。ですが、やはり海外と日本では安全に対する意識の高さが違います。「乗ることができる」と「安全に操縦する」とこの違いをしっかりと伝えるのが私の役割だと思っています。



株式会社岩手マイタック
インストラクター兼 通訳
アギラル・ダルヴィン氏

来日して30年の経験を 教育の場で活かしたい

技能講習と特別教育の通訳をしています。私はフィリピン出身で、日本へ来て30年になります。重機のオペレーターだけでなく、かつては大工として働いたこともあり、これまでの経験を教育の場で活かしたいと思っています。

彼らを無事に帰国させる それが私に課せられた使命

私も日本語がわからない中、この国で働き始めました。だからこそ、実習生の気持ちがとてもよくわかるんです。そして、建設業の専門用語を知らずに現場に出る危険性も私が一番理解しています。彼らを無事に帰国させること、それが私の使命です。



FACILITY 施設紹介

施設は新しく清潔で、訓練生が過ごしやすく充実した設備が整えられています。



屋外実技場 総面積13万平方メートルの広大な敷地を有し、重機を使つての訓練も敷地内で実施。



食堂 基本的に食事は日本食を提供し、健康的な食生活についての知識も教える。



大浴場 朝は7時から8時まで、夕方17時半から19時まで自由に入浴可能。

Graduate VOICE 卒業生の声



マーロンさん
(フィリピン)

技術が進んだ日本で学びたかった

フィリピン人の知り合いから「日本はテクノロジーが進んでいて、街がとてもきれい。何より人が礼儀正しくてやさしい」と聞いて、そんな場所で学びたいと思い、日本へやってきました。実際に日本で働いてみると、知り合いの言う通りでした。



ジェフリーさん
(フィリピン)

ハイテクな機械に驚き

フィリピンではエクスカベーターやブルドーザーといった建設機械を使って作業する仕事をしていました。その経験から、シェットではオペレーターとしての技術を学んだのですが、日本の建設機械はハイテクなものばかりで驚きました。



ボイエトさん
(フィリピン)

不慣れな生活のサポートに感謝

シェットに入居した時まず感じたのが、部屋や食堂、トイレなどすべてが清潔だということ。おかげで快適に過ごせました。また、講師や日本人スタッフも私のことをよく理解してくれて、不慣れな日本での生活をサポートしてくれたことには感謝しています。



ジョマルさん
(フィリピン)

工場勤務から日本の建設業へ

フィリピンでは製造業の仕事をしていて、工場勤務していました。ある時、技能実習制度のことを知り、どうしても日本で建設の仕事をしてみたいと思って、応募したのが来日のきっかけです。採用された時は本当にうれしかったです。

わたしの視点 ～ my point of view ～

「気遣い」までできるからこそ、 彼らはみんなから愛されるんです

山崎建設株式会社 作業所長
大櫃 潤司 氏

大櫃さんは受入れを始めた当初から、フィリピン人に仕事を教える役割を担当していました。長くその働きぶりを見てきた大櫃さんに、これまで現場で接してきたことや、彼らへの思いをお話いただきました。

仕事はできる、しかし、 質が“海外基準”だった

—会社から受入れを始めると聞いて、どんな心境でしたか？

受入れが決まった以上、現場としては環境を整備しないといけないのですが、そもそも何をどうすればいいのか、まったくわからない状況でした。日本語をどれだけ話せるかもわからない、普段の生活様式もわからない。とにかく情報不足で、不安ではありました。

—仕事はどのように教えていたのですか？

初めて来日した一期生は、当社が海外で高速道路を作るプロジェクトに参画した時、一緒に働いた人たちだったので、技術があるのはわかっていました。ですから、やって

ほしいことを伝える時は、一度重機に乗ってみせて「チェンジ（運転を代わって）」と言えば、大体のことはできていました。

—指示はそれほど難しくなかったのですか？

そうですね。ただ、指示通りにはできて、仕事の緻密さが少し日本とは違いました。例えば、盛土作業にしても、日本では丁張という目安に対してプラスマイナス数センチで仕上げるのが普通ですが、彼らは少し大雑把で、いわゆる“海外基準”。そうした部分は、私たち日本人がしっかりと管理して、指摘し、調整する必要はありました。

自分の仕事ではなくても、 積極的に手を貸してくれる

—現場での他社からの評判はいかがでしょう？

彼らの特徴の一つとして「気遣いができる」というものがあります。バックホウでの吊上げ作業の時は、下ろす作業まで重機を降りて一緒に手伝ってあげるなど、自分の仕事ではないことでも積極的に手を貸してくれます。そうしたことは彼らにとっては普通で、これは他の業者の方々から喜ばれますね。

—彼らに望むことはありますか？

高望みをすれば、日本語をもう少し理解できるようになってほしいですね。ただ、私たちからみても日本語は難しいと思います。漢字、ひらがな、カタカナもあれば、方言もあります。それに、どうしても同じ国の人同士が集まれば母国語で話すので、それが日本語の上達を妨げているのでしょう。でも、仕事面では今のレベルでも困ることはありません。

遅刻や欠勤をしたことなど 一度もない

—彼らの優れていると思うところは？

とにかく真面目で、仕事熱心なところ。特に、遅刻は絶対にしません。時間と集合場所を伝えれば、必ず指定した場所で時間通りに待っています。ましてや、無断欠勤をしたことなど一度もありません。そこは私も見習いたいです（笑）。

—すばらしいですね

当社で働くサグンは、残念ながら新型コロナで家族を亡くしました。その時に会社の仲間と香典をわたしたんです。すると、日本で長く生活している同じフィリピン人に日本のしきたりを聞いて、お礼の手紙を書いてきてくれました。そういう律儀な人柄なんです。だから、大事な仲間としてみんなから愛されるのでしょう。

(2023年2月21日取材)

わたしの視点 ～ my point of view ～

働きたくなる環境をつくれば、 自ずと優秀な人材はやってきます

株式会社塚田工業 代表取締役社長
塚田 真一郎 氏

これまで多くの中国人とインドネシア人を受け入れてきた塚田さん。現地で実際に面接を行い、たくさんの人材と接してきた経験から、今後は会社も魅力を感じてもらえる環境づくりが必要になると言います。その理由を伺いました。

現地・中国で面接をして、 すぐに「即戦力」とわかった

— 初めての受入れは不安でしたか？

「非常に不安でした」というのが正直な感想です。だからこそ、面接は現地へ行き、実技も行いました。3人の募集に対して、集まったのは9人です。その方々に3段の階段のモルタル塗り工事をしてもらい、技術レベルをチェックしました。

— 実際に面接をして、どのような感想を持ちましたか？

即戦力になると感じました。ただ、日本語に関しては、現地で一定期間の勉強をしていると聞いていたのですが、ほとんど話せないのと一緒でした。でも、最初に来日した3人は入社後、本当に一生懸命勉強していましたよ。元々、

漢字を使えることもあって、すぐに電車に乗れるくらいにはなっていましたね。

一緒に生きていくことが、 我々が生き残る術である

— インドネシア人も受け入れていますね

中国人と同じく、仕事に一生懸命で助かっています。心配だったのが、食事面でした。宗教上、豚肉が食べられないと聞いていました。でも、どうやら全員が厳格な生活をしているわけでもないようです。事前に確認しておけば、それほど問題にはならないと思っています。

— 受入れについて、日本人の従業員にはどのように説明しましたか？

会社が成長するためには彼らの力が必要であり、私たちの生活を維持してくれる人材でもあると話しました。今後も人材は不足していく一方だということを伝え、一緒に生きていくことが、我々が生き残る術である、と。それを理解してくれたので、当社は日本人の従業員と技能実習生、特定技能外国人はとても仲がいいんです。

優秀な人材に、企業としての魅力を感じてもらいたい

— 現在、社内からの評判はいかがですか？

人手が足りない時、現場同士で職人が行き来することがあります。そうした際に、親方から人気なのが技能実習生や特定技能外国人です。とにかくがんばってくれるし、育てがいがあると言うんです。それを聞いた時、もう当社の社員たちは彼らを認めているのだと実感しました。

— 今後の展開についてはいかがでしょうか？

当社も今では日本人従業員との比率が逆転して、外国人のほうが多くなっています。ですから、特定技能1号や2号になる人たちを、作業責任者のポジションになれるよう、育成していくことが必要不可欠だと思っています。

— 受入れを検討している企業にアドバイスをください
優秀な人材に来日してもらうには、企業に魅力を感じてもらうことが肝心です。だからこそ、彼らを日本人と同じように育て、待遇も能力の向上とともにアップしています。そうして彼らが働きたくなる環境をつくれば、自ずと会社の未来につながるような人材がやってくるはず。大切な人材です、ぜひ大事に育ててあげてください。

(2022年12月22日取材)

わたしの視点 ~ my point of view ~

まずは彼らの挨拶を覚えてみる、
きっと笑顔になってくれるはずです

コンクリートポンプ株式会社 執行役員 圧送事業部 部長

北川 雄司 氏

北川さんは、中国人の受入れを始めた時から、現場の先輩として直接指導しています。彼らにやりがいを持って働いてもらうために、普段から気をつけていたことが多々あるとか。どのような工夫をしていたのでしょうか。

小学生レベルから始め、
1年で会話ができるように

— 中国人と一緒に働いた最初の印象は？

抵抗がなかったという嘘になります。やはり違う国の人と一緒に働くわけですから、言葉の壁もあれば、文化や生活における価値観も違います。最初はギクシャクすることもありました。ただ、彼らは仕事には前向きに取り組むので、そこには好感を持ちました。

— コミュニケーションで工夫したことは？

初めは、小学生レベルの日本語を少しずつ教えていきました。彼らはとても勤勉で、市販されているテキストを現場にも持ってきて、休憩中も勉強していたのが印象的でした。そうしているうちに単語を覚えていき、1年ほどである程度の会話ができるようになっていました。

安全確保のため、
危険を知らせる言葉を理解させる

— 距離を縮めるためにしていたことはありますか？

コミュニケーションの一つとして、私が実践していたのが、中国語で話しかけることです。例えば、「シェイシェイ」「ニーハオ」といった挨拶程度の言葉であれば、私も少しは知っていました。そこで、朝に顔を合わせた時や、休憩中などに声をかけていました。すると、彼らも母国語で話しかけてくれるのがうれしいのか、笑顔になってくれました。

— 注意していたことはありますか？

現場ではまず安全を確保することが大事になります。そこで、危険を知らせる「危ない」「止まれ」「動くな」といった言葉の意味を理解させて、覚えてもらいました。本当

に危険な時に、こちらが咄嗟に口にした言葉がわからないと、間違った動きをしてしまうためです。

考えを聞くことで、
やりがいを感じてもらおう

— その他には？

高圧的な態度で接しないことも心がけていました。これは日本人でも同じだと思うのですが、頭ごなしにガミガミと注意されれば、誰だって萎縮してしまい、パフォーマンスを発揮できません。モチベーションだって下がる。つまり、いいことはありません。特に彼らはそれが顔に出ますから、気をつけています。

— 接し方には特に慎重になっていたのですよね

そうですね。私の場合は、誰にでも敬語で話していました。友達口調で話してしまうと、どうしても言葉遣いが荒くなってしまいます。特に注意する時などは必要以上にぎつく聞こえてしまう。そうならないように、今でも普段から丁寧な言葉を使うようにしています。

— 仕事を教えるなかで気をつけていることは？

仕事の内容について、彼らの意見を聞くようにしています。例えば、配管の繋ぎ方や配管ルートなど、私から「こういうふうにしようと思うんだけど、どうだろう？」と、相談するんです。すると、彼らも自分の考えを提案してくれます。そうすることで彼らもやりがいを持って仕事に望んでくれる。大切なことだと思います。

(2022年12月2日取材)

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」にいたるのか。「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。



コンクリートポンプ株式会社
 氏名 **WENG FEI**
 愛称 **オウヒさん(36歳)**
 研修生入国日:2010年11月15日
 実習生終了日:2013年11月10日
 建設就労者受入事業:2015年5月13日
 終了日:2018年5月1日
 特定技能開始日:2020年11月1日
 滞在期間:11年目
 出身:中国



入社
 来日

来日前

家族の生活を安定させるために日本へ



結婚して子どもが生まれたのをきっかけに、日本で働くことを考え始めました。日本に詳しい友人に「日本はどんな国？」と聞いてみると、「中国よりも生活レベルが高い」と教えてくれました。そこで、生活をより安定させるために日本で働くことを決めました。

3カ月学んだ日本語がまるで通用しなかった

約1カ月の間、掃除や片付けをしていて、その後はポンプ車のホースを洗ったり、ジョイントを取り付けたりといった手元作業が中心でした。当時、何より苦労したのが日本語です。中国の送り出し機関で3カ月ほど日本語を勉強してきたのに、まったく通用しなくてショックでした。



技能研修生
 1年目

24歳

コンクリート圧送の仕事を選んだ理由は「おもしろそうだから」



技能実習生
 2~3年目

25歳

全国初の特定技能2号
 そして、あこがれのマイホームを日本で!



職長を任せ他社や現場監督からの信頼度がアップした

日本で働き始めたばかりの頃、外国人ということもあり、本当に仕事ができるかどうか、周囲から不安に思われていたはずですが、でも、職長を任せられるようになって、現場にいる他の職種の方や、現場監督からの信頼を感じるようになりました。また、後輩の中国人や、会社が新たに受入れを始めたインドネシア人に教える機会が増えたのもこの頃です。おかげで、教える難しさやコミュニケーションの大事さを学ぶことができました。



先輩社員
 北川さんから
 メッセージ



執行役員 圧送事業部 部長
 北川 雄司 氏

オウヒが日本へ来たばかりの頃は、私と組んで現場へ行くことがほとんどでした。仕事を教えるとすぐに覚えてしまい、とにかく飲み込みが早いのは感心していました。プライベートでも一緒に遊ぶことが多くて、彼はビリヤードがすごく上手なんです。中国でかなり腕を磨いていたようで、いつも負かされていました。今振り返ると、そうした時間が仕事での彼との信頼関係にもうまくつながっていたのだと思います。

全国初の特定技能2号に

2022年4月に「特定技能2号」の在留資格を全国で初めて取得しました。今の目標は、一戸建てを購入して、妻と子どもと日本で生活することです!

現在

35歳

特定技能
 2号外国人
 1年目

2021年度には優秀外国人建設就労者として表彰されました。大好きな今の仕事で評価されたことは本当にうれしかったです!



コンクリート圧送施工技能士3級の試験に合格して、コンクリートポンプ車オペレーターに

34歳

特定技能
 1号外国人
 1年目

表彰

建設就労者
 1~2年目

29歳

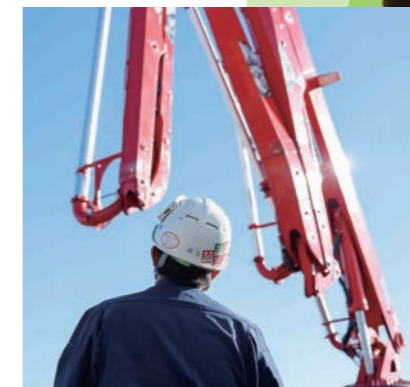
職人として活躍の場を広げたい!



「コンクリート圧送」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。

現場監督と打ち合わせして自分で作業内容を考える

徐々に仕事にも慣れてきて、マンシヨンなどの大きな現場での作業もこなせるようになりました。課題だった日本語は、自分から日本人の先輩たちに話しかけることで、仕事内容とともに少しずつ理解できるようになっていきました。3年目にもなると、日本語レベルが上がったことで、自分で現場監督と話し、考えて作業できるようになりました。



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」にいたるのか。「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。



株式会社岡興産
氏名 **SORN SINAT**
愛称 **シナットさん(28歳)**
実習生入国日:2014年5月26日
実習生終了日:2017年5月25日
特定技能開始日:2021年12月1日
滞在期間:6年目
出身:カンボジア



日本人しかいない環境で 日本語レベルがアップ!

和歌山県にある重機のリースやメンテナンスを行う会社で3年間、技能実習生として学んでいました。同時期に同じカンボジア出身の技能実習生もいたのですが、すぐに帰国してしまい、結果的に周りに日本人しかいない環境で働くことになりました。ですが、そのおかげで日本語が上達したと思っています。

19歳

技能実習生
1~3年目

帰国

帰国していた1年間は、日本語を教える学校で講師として働いていました。

来日前



父の手伝いで大好き になった野菜の栽培

観光地として人気のあるカンボジアのアンコールワットで生まれ育ちました。実家は農家で、幼い頃から父の手伝いで野菜を育てていました。今でも畑に立つのは大好きです。

夢は岡興産のような
魅力あふれる
会社を作ること!

特定技能
外国人
1年目

24歳

会社みんなの協力で 重機の資格を無事取得!

現場に出るようになり、車両系建設機械の資格にもチャレンジしました。ただ、講習で使うテキストはカンボジア語に翻訳されているものがなく、悩んでいたところ、岡会長をはじめ、社長や上司の伊藤さん、また事務の方々がみんなで私が苦手としている漢字をひらがなに書き直してくれたのです。おかげで無事資格を取得できました。



技術力を高めて会社の力になりたい!



私は今の仕事が大好きなので、早く特定技能2号へ移行して、この国で学び続けたいと思っています。そして、いつかはカンボジアへ戻り、自分の会社を立ち上げることを目標にしています。その時は、岡興産をそのままモデルにしたような、魅力あふれる会社に育てていきたいです!

現在

26歳

特定技能
外国人
3~5年目

表彰

2021年度には優秀外国人建設就労者として表彰されました。

イベント

特定技能
外国人
2年目

25歳

グループ会社が催している地元のお祭り「竹灯り」では、お化け屋敷でお化け役を担当。



土石流などを防ぐ砂防堰堤を作る工事や、道路の法面にブロックを積む工事など、現場の難易度が一段階アップ。



職人として
活躍の場を広げたい!

先輩社員
伊藤さんから
メッセージ



取締役 土木部長
伊藤 純氏

彼は「日本人より日本人」です。同僚や上司が腰をおろす前に、シナットが先に腰をおろしているところは見たことがありません。お昼の休憩でも、彼はカンボジアから持ってきたポロポロの日本語の辞書を読んでいます。とにかく勤勉で努力家、そして気配りができる人間です。彼は仕事を覚えるためや、周囲と仲良くするために、何をすればいいのかわかっている。そんな彼のことを、会社の人間全員が大好きなんです。

初仕事は会社の周りの草刈りだった



入社して最初に任されたのが、草刈機で会社の周りの雑草を刈る作業です。初めはそうした単純作業から教わっていました。またこの時期に教わったものの中で特に重要だったのが、重機についての安全教育です。当社は山中や河川といった、足場が悪く危険な現場で重機に乗り、作業をする機会がたくさんあります。そのため、まず安全を確保する大切さを何度も教わりました。一度強く注意されたのが、わかっていないのに「わかりました」と返事をしたこと。よく理解していないのに、わかったふりをして作業をすると、事故のリスクは高まります。それからは少しでもわからないことがあったら、必ずわかるまで質問しています。



受入企業に
聞いてみた!

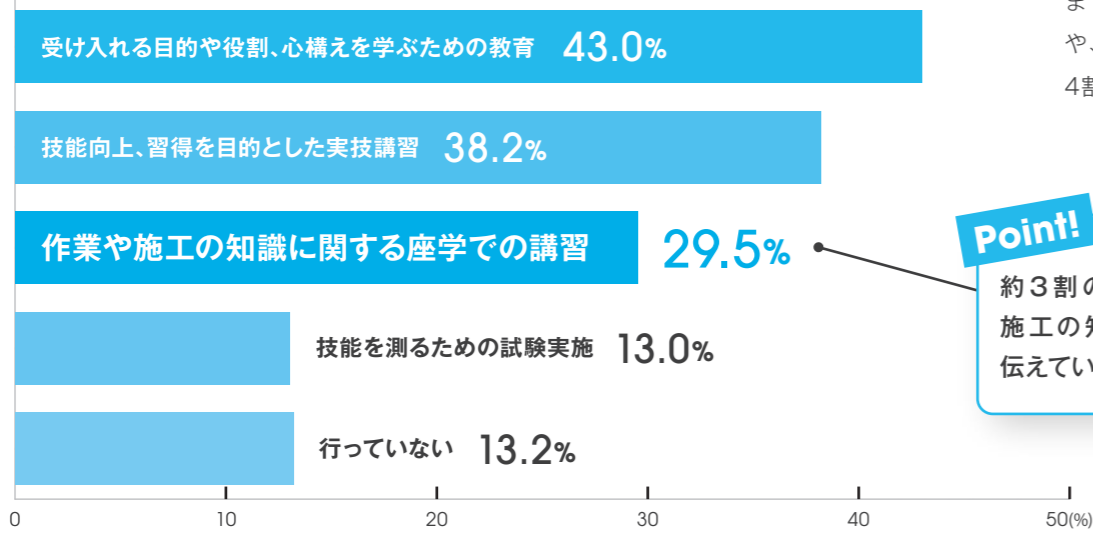
アンケートから読み取る

となりの



こんな教育しています!

Q 受入れ前の事前訓練として行っている取組

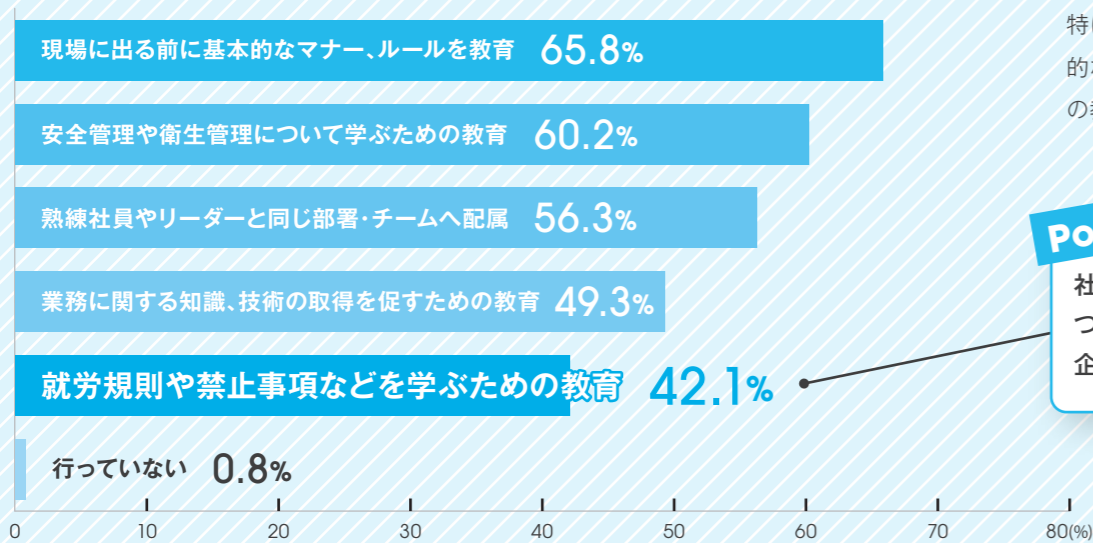


ほとんどの企業が何かしらの事前訓練を行なっていることがわかります。特に役割や心構えを伝える教育や、技能を教える実技講習はそれぞれ4割近くの企業が行なっています。

Point!
約3割の企業が作業や施工の知識を「座学」で伝えている点にも要注目!

※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

Q 受入れ後の現場教育として行なっている取組



現場作業は危険が伴うため、まだ日本語への理解がとぼしい外国人は特に気をつける必要があります。基本的なルールやマナー、安全管理などへの教育には各社が力を入れています。

Point!
社内の規則や禁止事項についての教育に注力する企業も少なくない

※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

2022年、特定技能の業務区分が土木、建築、ライフライン・設備と、大きく3つに再編されました。この制度改正により、特定技能への移行が加速することが予測されます。受入企業も増加する中、各社それぞれ受入れ前、受入れ後にどのような訓練やサポートを行っているのでしょうか?受入企業に行ったアンケート結果から読み取れる「となりの企業のホンネ」を見ていきます。

期 間:2022年9月30日~11月2日
対 象:JAC賛助会員及び国交省システム登録企業(5,604社)
方 法:インターネットとメールによるアンケート(複数回答方式)
回答数:受入企業1,585名

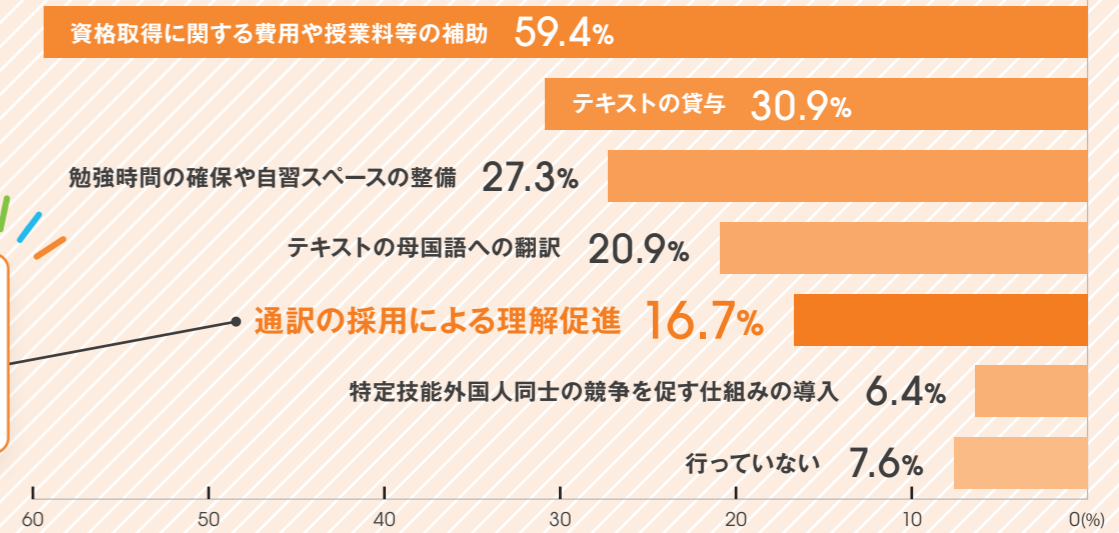


こんな支援しています!

Q 資格取得や特別教育の受講・合格を支援する取組

約6割の企業が、資格取得にかかる費用を補助しているようです。また、勉強時間の確保や自習スペースの整備など、環境面でサポートしている企業が約3割いることにも注目です。

Point!
通訳を採用する企業が1割以上もいて、資格取得への熱心さが伺える

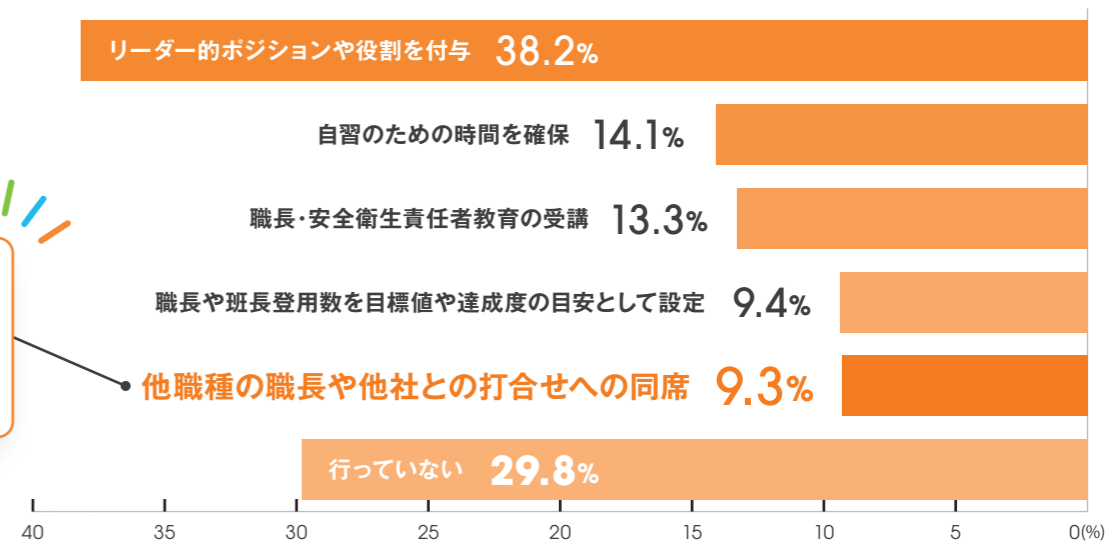


※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

約4割の企業が、実際にリーダー的ポジションや役割を与えて経験を積ませることで、職長や班長へと昇格させていることが読み取れます。実践形式での教育といえるでしょう。

Point!
他社との打合せに同席させ、仕事内容の理解を促す教育方法は興味深い

Q 特定技能外国人の職長や班長への登用を支援する取組



※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。