

Visionista

VOL.06

2025 | winter

[ヴィジヨニスタ]

受入企業Interview

- 株式会社中鉄
- ビップ株式会社
- 株式会社高知丸高
- 新妻鋼業株式会社
- 有限会社一城建設

次の スター社員は、 世界にいる!

わたしの視点
IDEAS COLLECTION
J-Report
Future

Visionista

【JAC特定技能導入事例集】

VOL.06 2025 | winter

2025年2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

Visionista ホームページはこちら
<https://visionista.jac-skill.or.jp/>





VOL.06
2025 | winter

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。そんななか、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。

受入企業 Interview

- 05 増える2号移行にどんな支援ができるか
それが当社の今の課題
株式会社中铁
- 09 当社は彼らが夢を
叶えるためにある会社なんです
ビップ株式会社
- 11 受け入れるのは
各産業を支える貴重な人材
株式会社高知丸高
- 13 帰国した彼らとのつながりが
我が社の財産です
新妻鋼業株式会社
- 17 日本人が外国人を外国人が日本人を教え
互いが高め合う会社へ
有限会社一城建設

19 困った時に活用したい
IDEAS COLLECTION

21 **J-Report**
in 関電工 人材育成センター

外国人材の建設キャリア **Future**

27 VU DINH PHU/フーさん

29 CECEP WIRAHMANA/マナさん

わたしの視点 ~ my point of view ~

- 23 彼らの“お母さん”として、何かあったらすぐに駆けつけます
佐々木建設株式会社 取締役 庄司 倫子 氏
- 25 大事な社員として受け入れる姿勢が外国人技能者の活躍を支える
株式会社大智建設 代表取締役 青山 巧 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ー。

今、それぞれのビジョンが交差する。

#01

株式会社中鉄



増える2号移行にどん

大阪府の株式会社中鉄では、2013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、同社の今森専務とベトナム人2名の声をご紹介します。(2024年4月10日取材)



受入企業 Interview

専務取締役
今森 茂美 氏

— 受入れを決めた理由は？

きっかけは、地元高校からの応募が少なくなったこと、そしてもうひとつが、採用後の離職率の高さです。入社しても1、2年でほとんどの人が退職する状況が続き、このままだと会社としての生産力が落ちてしまう恐れがありました。そんな時に、社長から「外国人材はどうだろうか?」という話が出たのですが、誰も受入れに詳しくなく、情報収集から始めました。

— 受け入れて良かった点は？

受入れを始めるにあたって、まず必要だったのが就業規則や社内ルールの見直しです。組合からのアドバイスを受けながら一つひとつ確認していき、曖昧になっている部分はないか、また、日本人だけが優遇されている規則はないか、チェックするよい機会となりました。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

初めてベトナム人を受け入れた時、ベトナムの言葉を覚えようと社員みんなで勉強をしたのですが、まったく覚えられませんでした。その経験を踏まえ、インドネシア人を受け入れることになった際に、言葉が無理ならせめて文化を知ろうということで、勉強会を開きました。知り合いのインドネシア人を招き、イスラム教や生活習慣などを社員全員で学びました。

— 導入予定の企業へメッセージをください。

受入れを始めることは、自社を見つめ直すタイミングにもなると思います。受入環境を整えるにあたって、あらためて自分たちの会社の魅力を掘り起こし、それを海外へどのようにアピールするか。そうしたことを考える機会が多くなるはず。会社の魅力づくりは日本人の定着率をアップさせることにもつながり、結果的に企業価値を高めることにもなる。最初は大変ですが、挑戦する価値は間違いなくあると思います。

企業プロフィール
所在地:大阪府高槻市野田東2-2-1
事業内容:鉄筋工事業
従業員数:51名 (内:特定技能15名 技能実習9名 ベトナム人、インドネシア人)
Website:https://www.nakatetsu.jp/

初期導入:寮の確保 生活家電一式 生活用品一式 自転車
Wi-Fi環境 携帯電話 送迎車両 生活指導員 など

給与体系イメージ
・特定技能(月額基本給) 約26万円
・技能実習(月額基本給) 約19万円

な支援ができるか それが当社の今の課題

クエットさん



2023年に優秀外国人建設技能者賞を受賞したクエットさん。授賞式が行われた東京で、今森専務と立ち寄ったのが完成したばかりの麻布台ヒルズでした。「旅行気分を味わえたので、受賞と同じくらいうれしかったです」。子どもが生まれたばかりで、家族との旅行が今から楽しみなのとか。「もう少し大きくなったら日本のきれいな海を見せてあげたいです」。



生まれた子どもに、
日本の海を見せてあげたい

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号として働くベトナム出身のクエットさん、フーさんにお話を伺いました。

フーさん



日本語が上手な特定技能2号のフーさん。最初は関西弁に苦労しましたが、今では標準語と使い分けられるそうです。「関西弁が大好き、なんでやねん!」。2019年に結婚した6歳年下の奥様とは、実は同じ村の出身なのとか。「村にいた頃、彼女は子どもでしたが、日本でがんばる姿に惹かれました。帰国して村の人たちに結婚報告したら驚いていました(笑)」。

関西弁が興味深く大好き、なんでやねん!





クエットさんの夢は「父に家を建ててあげること」



黙々と作業に取り組むフーさん



「彼らの長所を伸ばしていきたい」(今森専務)



NAKATETSU



「教育には寛容さと根気強さが大事」(岡村係長)



チームワークの良さも彼らの強み



#02

ビップ株式会社



静岡県のビップ株式会社では、2006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、同社代表の松本さんと中国人2名の声をご紹介します。(2024年6月17日取材)

企業プロフィール
所在地: 静岡県袋井市中新田458
事業内容: 鉄筋工事/クレーン事業 など
従業員数: 49名 (内: 特定技能8名 技能実習1名 中国人、ベトナム人)
Website: <https://www.v-i-p.jp/>

給与体系イメージ
・ 特定技能(月額基本給) 約23万円~
※資格取得による手当、能力手当
・ 技能実習(月額基本給) 約17.5万円~

初期導入: 寮の確保 生活家電 Wi-Fi環境 現場への送迎用車両
生活指導員・通訳・日本語講師 ユニフォーム・防寒着 工具一式 空調服

るためにある会社なんです



受入企業 Interview

代表取締役
松本 勝氏

— 受入れを決めた理由は？

当時、中国人を受け入れる企業が増えてきていて、当社でも一度受け入れてみようという話が持ち上がったのがきっかけです。最初は工場でもらったのですが、とにかくよく働いてくれるのには驚きました。それに、とても社会的で、肩を組んで歩けるような距離感で付き合うことができました。これなら一緒に働けると思い、受入れを継続することを決めました。

— 受け入れて良かった点は？

ダイバーシティについて考えるよい機会になりました。当社は中国やベトナムからの受入れ以外に、ナイジェリア人も働いていて、多国籍の方が在籍しています。いろいろな考え方、文化をもった人が互いに切磋琢磨する環境は、社員が自らを成長させる場として最高だと思っています。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

登録支援機関にすっかり任せたままにせず、会社として彼らの面倒をすべて見ることは非常に大切だと思います。例えば、役所に何か手続きをしに行かないといけない時や、体調を崩して病院に連れて行かないといけない時など、受け入れた以上は会社がサポートしてあげるべきでしょう。そうした責任感をもつからこそ、外国人は安心して働くことができるのです。

— 導入予定の企業へメッセージをください。

私は彼らとハグし合える関係でいることを大事にしています。以前、当社の中国人が、夏場に暑くてご飯が食べられないと言ってきたことがありました。私はそうした時、冷やし茶漬けを食べるので、彼にもあげたんです。すると毎日食べていたみたいで、ストックしていた私の分まで食べてしまっていました。普通なら怒ると思うのですが、私は大笑いしてしまいました。そんな毎日を楽しむ気持ちで受け入れてほしいですね。

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号として働く中国出身のヤンさん、ユさんにお話を伺いました。

ヤン ティエチヤン
楊 鉄江さん

2007年に初めて来日し、今ではすっかり日本での生活に慣れたというヤンさん。日本人やベトナム人と働くことについてどのように感じているかを聞いてみると、「とても仲がよくて、休憩中はよく冗談を言い合っている」そうです。今では仕事を教える立場で、「ベトナム人は日本語が通じないから難しい」のだとか。ヤンさんの日本語レベルの高さが伺えます。

日本人とベトナム人と中国人、みんなとても仲がいいんです！

ユウエイチヤン
余 偉建さん

ユさんが初めて日本へ来たのは2006年。特定技能制度が施行されてからは、2号に移行するのが目標だったそうです。「妻や息子を日本へ呼んで、一緒に生活するのが夢でした」。日本では多くの観光地へ足を運び、そのなかでも印象深かったのが富士山だったとか。「その美しさは中国でも有名で、特に雪景色は最高です」。今ではもう「日本通」といえます。

家族を日本に呼んで、一緒に生活するのが夢でした



#03 株式会社高知丸高



受け入れるのは各産業

高知県の株式会社高知丸高では、2007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、同社代表の高野さんと中国人3名の声をご紹介します。(2024年6月22日取材)



受入企業 Interview

代表取締役社長 高野 一郎 氏

— 受入れを決めた理由は？

日本は人口減少と高度人材不足の課題に直面しているため、外国人労働者を受け入れることが必要になってくると考えています。そこで、17年前から中国の技能実習生を受け入れ、優秀な外国人材を育成するために日本の知識や技術を教えています。また、母国で修得が困難な技能などの習得・習熟・熟達を図ることで、国際貢献・国際協力にも取り組んでいます。

— 受け入れて良かった点は？

先輩外国人が日本人の新卒を含め、後進人材の育成に尽力していることです。仕事以外でも、後輩外国人の生活面の相談に丁寧に対応しているのを目にします。また両者の架け橋として、日本人と外国人がコミュニケーションを取りやすい職場環境を作り、従業員同士が相互理解を深めるようになりました。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

新入社員研修を実施しているほか、入社後は日本語講習をはじめ、専門知識や技術などを身に付けるための研修制度を設けています。また、自社で特別教育や技能講習、安全衛生教育、AED普通救命講習なども実施しています。さらに、特定技能外国人は社員研修旅行にも参加でき、社員同士の交流の活性化を図るなど、働きやすい環境づくりに力を入れています。

— 導入予定の企業へメッセージをください。

十分な教育があれば、日本語は上手になりますし、技術も上達していきます。必要な資格を取得すれば、現場作業を効率よく安全に行うことができるようになりますので、元請からも高い評価をいただいています。受入れを始めるのであれば、何より安全に無事故で活躍できる環境の整備と配慮、また、日本人同等の給与形態、信頼関係を築ける育成方法など、細やかな配慮のもと、大切に育ててほしいと思います。

企業プロフィール
所在地: 高知県高知市薊野南町12-31
事業内容: 特殊基礎工事 など
従業員数: 115名 (内: 特定技能8名 技能実習16名 中国人、ミャンマー人)
Website: <https://www.ko-marutaka.co.jp/>

初期導入: 2階建て宿舍 エアコン ベッド 布団 電気カーペット 冷蔵庫 テレビ Wi-Fi環境
生活指導員 通訳(生活や講習のサポート) 外国人向けの技能講習の教習所 など

給与体系イメージ
・ 特定技能(月額基本給) 約21万円
※技能習熟、日本語能力、協調性、行動力等に応じた昇給あり
・ 技能実習(月額基本給) 約15万円

を支える貴重な人材

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、同社に在籍する中国人3名にお話を伺いました。

ソン スイ
孫 帥さん

これまで多くの現場を経験してきた孫さんは、北海道や東京など全国さまざまなところへ行ったそうで、仕事終わりに観光スポットを巡るのが大好きなんだとか。「北海道の室蘭では、熊を見て感動しました!」。目標は技術を磨いて、職長になること。「生涯ずっと勉強だと思っています。50歳、60歳になっても努力を重ねて、この仕事を続けていきたいです」。

生涯、技術を磨き続けて
60代になっても仕事を続けていたい!

ヨウ トクチ
楊 德智さん

中国の造船所で働いていた経験から、溶接が得意な楊さん。日本に来て驚いたのは、積雪量でした。「故郷では30cmほどしか積もらないので、1m以上積もっているのを見たのは初めて。びっくりしました」。今では得意な日本語を教えてくれたのは、クレーンのオペレーターだったそうです。「代わりに私はパソコンの使い方を教えました」。仲の良さが伺えます。

先輩に日本語を教えてもらう代わりに、
パソコンを教えました

チョウ ケイトウ
張 慶涛さん

「中国は子どもの学費が高くて、お金を稼ぐためにきました」。そう話す張さんは、アーク溶接の経験豊富なベテラン職人として入社しました。日本での一番の思い出は、社員旅行で行った沖縄だとか。「故郷は山間にある町で、海を見たことがなかったのですが、沖縄の海的美しさは格別でした」。趣味は山登りで、休みの日に一人で登りに行き、リフレッシュしています。

日本の海や山は美しく、リフレッシュの場所に最高です!

#04 新妻鋼業株式会社



帰国した彼らとのつな

埼玉県の新妻鋼業株式会社では、1999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、同社代表の新妻さんとインドネシア人3名の声をご紹介します。(2024年7月26日取材)



受入企業 Interview

代表取締役社長
新妻 尚祐氏

— 受入れを決めた理由は？

20年以上も前に受入れをスタートしたのですが、すでにその頃から建設業において日本人の入職者が少なくなっていくことが危惧されていました。そこで当社ではインドネシア人を受け入れたところ、日本語を覚えるのが早く、とにかく熱心に働く。この国で働くことへの意欲の高さには驚きました。

— 受け入れて良かった点は？

インドネシア人の若者は純粋で真面目なんです。その性格からか、同じく母国から来た後輩たちの面倒見がとてもいい。先輩である自分たちが仕事などで問題を起したら、次にやって来る後輩に迷惑をかけてしまうと、異国での生活を一生懸命がんばっている姿には感動させられます。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

受入れ当初、会社でバーベキューをした時に、イスラム教徒のインドネシア人が誤って豚肉を口にしまったことがありました。その時、涙を流している姿を見て、これは私たちのほうが気をつけてあげるべきことだと考えをあらためました。彼らの信仰心は企業としてきちんと考慮する必要があります。食べ物はもちろん、お祈りの場所などには配慮しています。

— 導入予定の企業へメッセージをください。

「外国人材」と特別視することは時代的に古いかもしれません。建設業界もこれから間違いなくグローバル化が進んでいきます。今ですら、地方でも外国人が街中を歩く姿は珍しくなくなりました。当社のエリアでも海外の食材を扱うスーパーマーケットなども増えています。そうした流れのなか、国籍に関係なく優秀な人材を建設業に呼び込む努力として、受入れは重要な選択肢のひとつではないでしょうか。

企業プロフィール
所在地: 埼玉県三郷市半田460
事業内容: 鉄筋工事業
従業員数: 64名 (内: 特定技能5名 技能実習7名 インドネシア人、ベトナム人)
Website: <https://www.niiduma.jp/>

初期導入: 寮の確保 生活家電 Wi-Fi環境 現場への送迎対応
登録支援機関によるヒアリング・通訳 など

給与体系イメージ
・ 特定技能(月額基本給) 約24万円
※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

がりが 我が社の財産です

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、同社に在籍するインドネシア人3名にお話を伺いました。

ディマさん

特定技能外国人になってから、仕事の知識が増えてうれしいというディマさん。「以前は現場に出ても簡単な作業しか理解できなかったのですが、特定技能1号に移行してからは仕事のレベルが上がってやりがいがあります」。会社からも自分たちの力を必要としてくれていることを感じるのだとか。「来日の目的だった日本の技術をたくさん学ぶことで、今以上に会社に貢献したいです」。

会社から必要とされていることが何よりもうれしいです

マナさん

2014年に日本へ来たマナさんは来日したばかりの頃、驚きの連続だったそうです。「雪を初めて見ました。現場に行く時や仕事に事故が起きないかヒヤヒヤでした」。イスラム教徒であるため、食べ物には注意していたとか。「豚肉を食べてはいけないので、出された食事には気をつけていました。日本食はおいしいですが納豆にはびっくり!」。今も苦手だそうです。

日本での生活は驚くことばかり! 新鮮で飽きず楽しいです

アディさん

アディさんが来日した理由は、自身の夢を叶えるためでした。「インドネシアでレストランをオープンしたくて、その資金を貯めるために働いています」。実は、技能実習生として日本で働いた後、一度母国でお店を開業したところ、失敗したのだとか。「次こそ必ず成功させます!」。日本料理を置いてほしいとお願いすると、「OK!」と快諾してくれました。

夢はインドネシアでレストランを開業して成功させること!



「人材のグローバル化は加速するはず」(新妻社長)



「仲間意識の共有はかなり大切」(伊藤さん)



「日本の技術を母国で再現できたら」(デイマさん)



NIIDUMA KOGYO



「車のラジオで日本の歌を覚えています」(マナさん)



「日本のラーメンは最高です!」(アディさん)



#05 有限会社一城建設



香川県の有限会社一城建設では、2017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、同社工事管理課の山上さんとベトナム人2名の声をご紹介します。(2024年9月11日取材)

企業プロフィール
所在地:香川県高松市鶴市町810-1
事業内容: 鳶(とび)・土工/解体/土工工事 など
従業員数:31名 (内:特定技能2名 技能実習6名 ベトナム人、インドネシア人)
Website:https://www.ichijo-kensetsu.com/

給与体系イメージ
・特定技能(月額基本給) 約19万円
※技能習熟等に応じた昇給あり
・技能実習(月額基本給) 約15万円

初期導入: 寮の確保 エアコン、生活家電 家具の設置 Wi-Fi環境
通勤用の自転車 夏の空調服、冬の防寒服支給

人が日本人を教え 互いが高め合う会社へ



受入企業 Interview

工事管理課 営業課長
山上 剛史 氏

— 受入れを決めた理由は？
現場で主力になっていた人たちが徐々に高齢化するなかで、外国人が若い力として活躍してくれるという話を聞き、募集をしようと考えました。とはいえ外国人を雇用した経験がなく、すべてが初めてだったので、何から始めていいかわからない。また何が正解で何が間違いかも判断がつかない状況だったので、とにかくやってみようというところからスタートしました。

— 受け入れて良かった点は？
会社として活気が出たと思います。外国人の方たちを育てるとなると、日本人の新入社員に対してよりも仕事の教え方があったり、コミュニケーションの取り方であったりを気にかけないといけません。そこでアイデアを考え工夫を取り入れるなど、社員の成長につながりました。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？
受け入れたばかりの頃は、彼らの表情や態度の変化にかなり気を配っていました。なぜなら、彼らは文化の違う異国の地で働いており、日本語もうまく話せないで、困ったことがあっても言えないからです。たとえ些細なことでも不安や悩みを相談できるように、こちらから「最近、元気ないね」「体の調子は大丈夫？」など、頻りに声をかけていました。

— 導入予定の企業へメッセージをください。
外国人を受け入れることに心配ごとは当然あると思います。特に言葉の壁や、外国人の育て方に不安を感じるでしょう。しかし、デメリットに思えることでも、それをどのようにしたらクリアできるか考え、乗り越えることは会社にとって大きな成長になるはず。個人的には、外国人と一緒に働くことはすべてがプラスになっています。必ず会社や社員の刺激になると思うので、ぜひチャレンジしてみてください。

タンさん



タンさんは初めて日本に来た時、「なんと美しい国なんだろう」と、驚いたそうです。「街中にはゴミが散乱してないし、すべての人が環境を守る意識があるのだと感じました」。コンビニが多く自販機まであり、生活のしやすさで日本が大好きになったとか。「食べ物もおいしくて、香川といたらやっぱりうどん。トッピングは鳥天です」とおすすめしてくれました。



美しく便利な日本、長く暮らしていきたいです！

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号として働くベトナム出身のタンさん、ヒエンさんにお話を伺いました。

ヒエンさん



人材紹介の仕事をしている友達に声をかけられたことから日本で働くことになったヒエンさん。「友達から誘われたこと、この会社と出会ったこと、すべてがご縁だと思います」。日々の仕事は大変でも、自分で選んだ道だから努力したいと話す表情は真剣そのもの。楽しみは社員旅行で「みんなでお酒を飲むのが最高です！」と、今度は満面の笑みを見せてくれました。



社員旅行が何よりも楽しみ、そのためなら仕事もがんばれます(笑)



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。



安全ミーティングを定期開催

建 設業は危険を伴う作業が多い仕事といえます。そこで月に一度、現場などで起こり得る事故や災害などを理解させるためのミーティングを行っている企業があります。日々の作業の安全に関わることなので、正しく理解してもらうために通訳も同席させているとか。また、実際の事故の画像や動画を見せて、できるだけ具体的にわかりやすく伝えているそうです。



勉強会で海外文化を理解する

い ざインドネシア人を受け入れることが決まったが、インドネシアについての知識がまったくない……。そこで、従業員の知り合いのインドネシア人をお願いして、インドネシアという国についての勉強会を催してもらうことに。食や習慣、宗教なども含め、会社全体で勉強したところ、スムーズな受入れにつながったという事例があります。



揉めたら話し合いの場をもつ

と ある企業では、危険な場面や急ぎの作業の際に、日本人従業員が外国人に大声をあげてしまうことがあったそうです。それを自分が外国人だから差別されたと感じた技能実習生が、「もうあの日本人とは仕事をしたくない」と上司に報告し、社内問題に。そこで上司同席のもと、話し合いを行い、お互いの気持ちを言い合った結果、信頼関係が生まれたそうです。

常に評価の目をもつ

外 国人を指導する立場の人には「必ず評価を下さい」と伝えている企業があります。人を評価するという事は、自分も姿勢を正す必要があり、指導する相手を良くしてあげようという視点をもつことにもつながります。そうなると感情的に怒ることも少なくなり、相手に寄り添った付き合い方ができるようになったとか。職場環境の改善として好事例といえます。



あいさつは会釈から

寮 の近隣住民とのコミュニケーションは非常に重要です。しかし、近所の方々に元気よくあいさつしたつもりでも、突然見知らぬ外国人に「おはようございます!」と声をかけられたら、びっくりしてしまう人も少なくないはず。顔見知りになるまでは、まずニコッと会釈程度のあいさつから始めると、円滑にコミュニケーションがとれます。

内気なら人と会う経験を積ませる

受 け入れた外国人が内気だった場合、人と会い、会話する経験を積ませるために、安全大会やその後の懇親会に出席させてみるのも一手です。「日本人がどんな会話をしているのか聞いておきなさい」と伝え、積極的に外へ連れ出している企業もあります。日本語の勉強になるだけでなく、仕事の知識や良好なコミュニケーションを学ぶ場になるはずです。



趣味を共有する

自 分の好きなことや興味があることに興味をもってもらえることは、誰にとってもうれしいものです。例えば、外国人の趣味がサッカーだったら、一緒にテレビやスマホで試合を観戦するだけでもひとつの話題になります。また、釣り好きであったら、休日に一緒に釣りへ出かけるなど、相手の興味があることを一緒に行うとお互いの距離感が大きく縮まります。



J-Report

in 関電工 人材育成センター
所在地:茨城県牛久市南3-2-1

株式会社関電工は、2024年からフィリピン人特定技能外国人の受入れを開始し、茨城県牛久市の「人材育成センター」にて同社初となる外国人向け研修を実施しています。同センターでは、日本語や文化の習得に加え、ビジネスマナーや専門技術を指導。日本人と同じカリキュラムで教育を行い、国籍を超えた協働を目指しています。



INTERVIEW

センター所長紹介



人材育成センター所長
工藤 朋之氏

新入社員全員が研修を受ける教育施設

関電工では、新入社員全員が茨城県牛久市の「人材育成センター」で研修を受けています。事務職から技能職まで、300人以上の新入社員が一堂に会し、2週間にわたるビジネスマナーや社会人基礎教育を通じて、関電工の全体像を学ぶのが特徴です。その後、職種ごとに専門教育へ進み、一部の社員は半年間、当センターで専門技能を学びます。関電工では、現場実務を経た後にフォローアップ研修を実施するなど、継続的な育成体制を整えています。新人の特定技能外国人についても、日本人と同じカリキュラムを受ける



仕組みを導入し、平等な教育機会を提供しています。

文化の違いへの配慮と工夫

外国人に対する研修を円滑に進めるため、文化や習慣の違いへの配慮は徹底しています。特に食事や宗教、生活習慣に関しては事前に職員にも研修を行い、受入れ体制を整えました。また、センター内の表示はアイコンや英語を活用し、大浴場にはドライヤーの置き方を写真で示すなど、細部にまで工夫を凝らしています。こうした取り組みによって、特定技能外国人が快適に生活し、日本の文化にスムーズに適応できる環境を実現しています。



次世代の担い手を育てる

現段階で目指しているのは、特定技能外国人が日本文化や常識を深く理解し、将来的には教える側へと成長することです。現在受け入れている1期生が、次期外国人社員を指導できる存在となることが理想的ですね。また、特定技能1号から2号へとステップアップし、長期的に日本で活躍できるよう、資格取得やスキルアップにも力を注いでいます。このセンターでの経験を活かして、彼らが持っている実力を発揮し活躍していくことを願っています。

INTERVIEW 講師紹介



研修チームリーダー
屋敷 成範氏

オンライン講習で研修前の不安を解消

特定技能外国人が来日する前に、3日間のオンライン講習を実施しました。講師がセンターの設備や生活環境を写真や動画で紹介し、滞在する部屋などを詳しく説明することで、センターでの生活への不安を取り除く工夫を行いました。

性格はシャイでも研修外では驚くほど社交的

研修中は控えめな様子の彼らですが、プライベートでは非常に社交的です。食事に誘ってくれたこともありますし、ある時は私の子どもとLINEで通話して、英語で会話を楽しんでいました。積極的な一面もあって、彼らなら日本でもうまくやっつけられるはずですよ。



内線作業長
原山 慎一氏

ゲーム性を取り入れた実践的カリキュラムが好評

配管訓練では、技能大会を模した競技形式のカリキュラムを取り入れています。作業時間を計測し、効率的に作業を終える方法を工夫するこの形式は、特定技能外国人にも非常に好評です。ゲーム性があることで自然と集中力が高まり、楽しみながら技能を習得できる点が特徴です。

日誌で育む双方向のコミュニケーション

日誌は講師と特定技能外国人との重要なコミュニケーションツールとなっています。彼らはまだ日本語がうまく書けないのですが、代わりにその日使った道具や学んだ配線などの絵を描いてくれるんです。どの特定技能外国人も絵が上手でいつも感心させられます。疑問や質問もがんばって書いてくれるので、私たち講師陣も丁寧に返事を書くようにしています。



FACILITY 施設紹介

施設内は英語表記を増やし、簡単な漢字を使用して、外国人にもやさしい環境を整えています。



実技室 実際の現場を想定して、図面をもとに実践的な訓練を行っている。



食堂 研修受講者たちは朝・昼・晩の三度の食事をこの食堂でとっている。



宿泊室 全室カードキー対応。個室で快適なプライベート空間を確保。

Trainee's VOICE 特定技能外国人の声



ポールさん
(フィリピン)

一日本の文化で驚いたことはありますか？

フィリピンでは電車のなかでも賑やかですが、日本では静かで、みんながルールをしっかり守るのがすごいです。日本人は赤信号を絶対に渡らないけど、フィリピン人は守らない人も多い。日本は本当にいい国ですね。

一将来の目標を教えてください

まずは電気工事士の試験に合格することが目標で、スキルを磨いて関電工で管理職になりたいと思っています。子どもの頃から日本文化に興味があって、YouTubeで見たおにぎりやラーメンを作ったこともあります。日本に住むのが夢だったので、かなってとてもうれしいです。



ジェイビーさん
(フィリピン)

一センターでの生活はいかがですか？

お風呂にほかの人と一緒に入る習慣がなかったのが最初は恥ずかしかったです。でも、センターの中は便利で、やさしい人たちが多く、とても快適でした。プライベートの時間は、体育館でバスケットボールをしたり、公園を散歩したりして楽しんでいました。

一カリキュラムのなかで難しかったことは？

日本語の聞き取りやコミュニケーションが一番難しかったです。でも、先生や周りの人が簡単な日本語で話してくれたおかげで楽しく学べました。質問があればすぐに答えてくれる環境があったので、安心して取り組むことができました。



わたしの視点 ～ my point of view ～

MICHIHIKO SHOJI

彼らの“お母さん”として、 何かあったらすぐに駆けつけます

佐々木建設株式会社 取締役
庄司 倫子 氏

庄司さんはインドネシア人の世話役を担当しています。自宅が寮に近いこともあり、何かあればすぐに駆けつけているそうです。特定技能外国人や技能実習生とはプライベートでも交流があり、「お母さん」と呼ばれるほどの心強い存在になっています。

何もわからない状態から、 気づけば「お母さん」に

— 受入れをスタートしたばかりの頃は、どのような心境でしたか？

初めて受入れの話聞いた時は、正直「えーっ」と思いました。どう接してよかわからないし、もちろん言葉だってわからない。そんな状態で受け入れて大丈夫なのか、とにかく心配でした。でも、実際に彼らと接してみると、かわいくて仕方がない(笑)。「お母さん」と呼ばれるようになって、私も我が子のように接しています。

— 言葉でのコミュニケーションはどうでしたか？

1期生の時は、現地日本語をきっちり学んできていたの

で、思っていた以上に大丈夫でした。彼らの言葉は、ゆっくり話せばお互いに理解し合えるレベルだったので、コミュニケーションではそれほど困ることはなかったです。

辛い時に電話がきて、 話を聞き続けたことも

— 受入れ当初、具体的にどのようなサポートをしていましたか？

まずは生活するのに必要なのが買い物です。そこで、最初は彼らの望む物が安く購入できるお店にいくつか連れていきました。部屋へも頻繁に行き、掃除などのチェックもしました。一度、私が飼っている犬を連れていったら「かわ

いい!」「また連れてきて」というので、何度か寮へ愛犬を連れて通ったこともあります。

— 本当に「日本のお母さん」といった存在ですね

技能実習生の内の2人がフットサルをやっていて、それを観戦しにいったこともあります。たまたま近くだったので、応援にいきました。また、一緒にご飯を食べに行くこともあって、一緒にお酒も飲んでます。「彼女とはどうなの?」「どこに住んでいるの?」など、いつも恋人の話で盛り上がっています。

— 彼らとの交流で印象に残っていることは？

技能実習生が結婚した時、写真を何枚も送ってきてくれたのはうれしかったですね。あとは、お父さんが亡くなってしまった人がいて、そんな辛い状況の時に「お母さん」と電話がきたことがあって。何もできないのですが、とにかく話を聞いてあげました。後日に「お墓参りにいきたいから休暇がほしい」と相談があったので、会社に掛け合い許可をもらいました。

「外国人」ということを 意識すると失敗する

— 日本人とインドネシア人の違いを感じたことはありますか？

日本人はあまり本音を言わない人が多い印象ですが、彼らは素直なのでなんでも話してくれます。相談事も多くて、自分も悩んでしまって眠れなくなることもありました。でも、正解を出す、出さないではなく、必ず話し相手になることだけは心がけています。

— 外国人と上手に付き合っていくコツはありますか？

こちらから飛び込んでいかないと駄目ですね。待っていては心を開いてくれません。また、日本人がコミュニケーションをとるうえで、相手が外国人ということをご意識してしまい、気を使ったり、構えてしまったりするとうまくいかない気がします。まずは「心配なことはある?」とか「困りごとはない?」と、少しずつ距離を縮めるのがコツかもしれません。

(2024年10月3日取材)

大事な社員として受け入れる姿勢が 外国人技能者の活躍を支える

株式会社大智建設 代表取締役
青山 巧氏

青山社長が率いる株式会社大智建設では、文化や価値観の違いに配慮した採用やサポート体制を整えることで、外国人労働者が安心して働ける職場環境を作り上げてきました。青山さんが感じる彼らとの向き合い方、そして職場での取組みについて伺いました。

文化や価値観の違いを 理解することは大事

— 受け入れた外国人を育てるうえで気をつけていることはありますか？

当社ではベトナム人を受け入れています。彼らは日本人と比較して自尊心が強い印象です。また、キャリアではなく、年齢を重視する人が多いのも特徴のひとつといえます。年上のベトナム人には仕事ができる、できないに関係なく気を使うので、チーム編成によっては人間関係が難しくなってしまう場合があります。その点は考慮してあげないと仕事に支障が出てくるので気をつけています。

— 国民性を理解することは必要ですね

もうひとつは、日本人と比べて計画性なく動いてしまう人が少なくないところです。一緒に仕事をしていると、常識的に考えれば危険なことでも平気でやってしまうことがあります。日本人の場合だともう少し慎重になって、一歩踏みとどまらと思うのですが、ベトナム人には「なぜそれが危険なのか」をしっかりと伝えておくことはとても大事です。

— その点について工夫していることはありますか？

ベトナム人だけを集めて、安全面について話し合うミーティングを月一回のペースで行っています。鳶（とび）は職業上、高所で危険な作業を行うので、ほかの職種よりも安全上のルールや危険回避の方法を徹底させないと命を落としてしまいかねない。しつこいくらいに繰り返し教育しています。

条件が悪い会社に 良い人材が来るわけがない

— 優秀な人材を採用するために工夫していることはありますか？

たまに「昔ほど優秀な外国人材が入ってこない」といった声を聞くのですが、おそらくその会社に原因の一端があるように思えます。最近では、日本の企業の労働条件や環境などをベトナム人同士でSNSを使い、広く共有しているという話を聞きます。当然、条件が悪いところに人はやってきません。つまり、条件や環境をある程度の水準にしないと、優秀な人材の採用は難しいといえるでしょう。当社もその点は努力しています。

— 面接で特に注視しているところはありますか？

鳶（とび）は高所で作業するので、私は身体能力を見ています。面接では物を担がせて、平均台を渡ってもらっています。どんなに力持ちでも、バランス感覚がないと台から落ちてしまうので、そこでの感覚の良し悪しは特に判断基準にしています。

「日本に来てよかった」と 思える会社にしていきたい

— 受入れを続けるなかで心がけていることはありますか？

特定技能外国人でも技能実習生でも、大事な我が社の社員です。日本人と同等の仲間だという意識で雇用しないと駄目だと思っています。たまに、外国人

が失踪してしまった、という話を聞きますが、それは不満があったということ。環境や条件も含めて「日本に来てよかった」と思える会社にしていきたいです。

— たしかに会社の魅力づくりは大切ですね

それには、受け入れる企業が彼らのことをきちんと理解していないと、さまざまなトラブルにつながってしまいます。文化や生活の違いを学んだうえで、日本人、外国人に関わらず、親身になって人材を育てていく姿勢が何よりも大事ではないでしょうか。

(2024年10月25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。



この国で暮らし続けるために職長を目指す



株式会社中鉄
氏名 **VU DINH PHU**
愛称 **フーさん(34歳)**
特定技能開始日:2021年11月1日
滞在期間:11年目
出身:ベトナム
2024年11月29日取材当時



暑さと関西弁に戸惑う毎日

入社当時、夏の暑さのなかでの作業が大変でした。また、来日前に日本語を学んでいたものの、現場で飛び交う関西弁や業界特有の専門用語に戸惑うことも多くありました。先輩に教わりながらも、スマホで言葉を調べるなどして努力を重ねました。



日本人の働き方に触れ日本行きを決意



ベトナムの日系企業で働き、日本人の働き方に触れたことが、日本行きを決めるきっかけとなりました。日本人のルール遵守や清潔さなど、その姿勢に感銘を受け、専門学校を卒業後、送り出し機関を通じて日本で働く道を選びました。

送り出し機関で簡単な日本語や生活方法を学び、2013年6月に日本へ。



標準語と関西弁を使い分けられるようになった

3年目には日本語の理解も深まり、少し余裕が出てきました。日本の「お笑い」や職場での談笑から、関西弁も自然と身につきました。さらに標準語との使い分けができるようにもなりました。

先輩社員 岡村さんからメッセージ



フーはもともとリーダーとして活躍していましたが、主任職を任せただけでさらに自覚が芽生え、後輩への指導や現場の管理により積極的に取り組むようになりました。現場では、多国籍の従業員とも日本語でコミュニケーションを図り、チームの連携を支えています。フーの明るい性格と、関西弁を交えた親しみやすい話し方は職場全体を盛り上げてくれます。職長を目指して努力を続ける姿は頼もしく、今後の成長に大いに期待しています。

技能実習生として千葉に来ていた故郷の村の6歳年下の女性と2015年に交際を開始し、2019年に結婚。



「日本にずっといたい」特定技能制度を知りすぐに移行を決意

特定技能外国人の制度ができたこと知った時は本当にうれしかったです。日本に長く滞在したいと思っていたので、迷わず移行を目指すことを決めました。特定技能1号になってからは、現場での責任も増え、立ち振る舞いやマナーも求められるようになりました。作業の合間には「現場では皆さんにあいさつすることが大事だぞ」「遅刻は厳禁だ」「こういう場面ではこの服装がいい」といったアドバイスをあらためて先輩たちからもらい、とても勉強になりました。

職人として活躍の場を広げたい!



仕事のレベルが上がり後輩たちを指導する立場に



2年目に入ると、図面を見ながら自ら作業を進められるようになり、仕事のレベルが大きく向上しました。なかでも、日本でも有名な銀行の工事に携わったことは特に印象深く、完成した建物を電車から見かけるたびに友人に自慢してしまうほど達成感を味わいました。また、ベトナム人の後輩を指導する立場になり、プライベートでは花見や紅葉と一緒に楽しむなど、日本での生活のなかでたくさんの思い出を作りました。

私の夢

今はベトナムにいる5歳の娘をいつかは日本で育てたいと思っています。



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。



新妻鋼業株式会社
氏名 **CECEP WIRAHMANA**
愛称 **マナさん(32歳)**
特定技能開始日:2020年12月10日
滞在期間:7年目
出身:インドネシア
2024年12月5日取材当時



新妻鋼業へ就職し 加工場からのスタート

技能実習生は加工場に配属され、最初は手元作業から始まります。1年目は仕事の進め方がわからず、インドネシア人の先輩と一緒に作業していました。生活面でも先輩から買い物の場所や方法について教わりましたが、当時はハラール食品が少なく食べ物には苦勞し、鶏の唐揚げや魚が中心の食事が続きました。



成長を求めて来日し
今では後輩たちをまとめる
リーダー的存在に



技能実習生
2~3年目
23歳

技能実習生
1年目
22歳

入社
来日

来日前

集団面接には20人が参加し、唯一マナさんが合格。2014年4月に来日する。

将来を見据え日本行きを決断

約1年半、コンビニ店員として働いていましたが、給与の低さや海外での経験を求めて退職しました。日本のことはあまり知らなかったものの、将来のステップアップにつながると考え、思い切って日本での就労に挑戦しました。



大規模現場を経験し 苦手な高所も克服

親方と同じチームの一員として動けるようになり、仕事の流れがわかってサポートもできるようになりました。大きな現場では24階建てのマンション建設にも携わり、高所作業にも挑戦しました。実は、働き始めた頃は高い場所が怖くて、慣れない環境や周りのスピード感にも圧倒されていました。経験を重ねるうちに不安は消え、今では高所作業も問題なくこなせるようになりました。努力を重ねた分、仕事への自信がついてきました。



職人として
活躍の場を広げたい!

日本企業で
バイクの備品
作りに従事。

帰国

28歳
特定技能
外国人
1年目

特定技能
外国人
2~3年目
29歳

現在

休日

次の日が休みの時は、寮のリビングに集まって仲間と過ごします。一緒にご飯を食べて、いっぱい話をして、カラオケしたり映画を観たりして楽しんでいます。



再び新妻鋼業へ、 初めて現場作業を経験

2019年に母国で結婚したのを機に、もう一度日本へ行くことを決めました。再び新妻鋼業に就職し、週3回ほど現場に出るようになりましたが、日本語は忘れておらず、簡単な作業から始められたため、現場作業もスムーズに慣れることができました。



先輩社員
伊藤さんから
メッセージ



取締役工事部建築部長
伊藤 雅彦 氏

マナは社員からの信頼も厚く、職長たちから「現場にマナがいると安心する」と言われるほどです。また、面倒見がよくやさしい性格でもあって、後輩が講習を受けに行く際、「会場までの道がわからない」と聞くと、日曜日で休みだったにもかかわらず、自ら同行を申し出たこともあります。慎重で真面目な性格から一級鉄筋施工技能士にも一発で見事合格しました。寮でも後輩をまとめる模範的なリーダーとして、周囲からの信頼を集めています。

指導する立場に変わり、 教える難しさを実感

2年目になると、指示を待たずに自分から動けるようになりました。また、新たに後輩ができて、今度は私が教える立場にもなりました。教えるのは正直、想像以上に難しかったです。でも、怒るのは好きではないので、できるだけ丁寧に伝えることを心がけました。3年目になると、鉄筋の曲げ作業だけでなく、切断作業も任せられるようになり、やるが増えて忙しくなっていたのもこの頃です。

