

# 外国人材を受け入れて



株式会社センスビー

<http://www.sensbey.org/>

2020/3/2 於 大手町サンケイプラザ

# 株式会社センスビー

本社工場：神奈川県横浜市緑区青砥町494-5

年商：5億円

従業員数：35名　うち実習生：モンゴル4、インドネシア2、  
ベトナム1　計7名

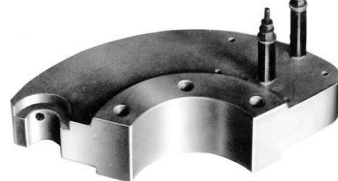
技術：ベトナム2、インドネシア1



サーモスタット  
センスビー



シーズヒーター加工製品 流体加熱ヒーター



シーズヒーター加工製品 アルミ鋳込みヒーター

## ILF series N<sub>2</sub> フローはんだ付け装置

業界最高水準性能

**Wing Chamber Technology PAT**

20ppmの酸素濃度スペックとその安定性、予備加熱も低酸素濃度



- PB方式N<sub>2</sub>供給PAT
- TASC方式シールドPAT
- CFC方式ヒューム回収と配線板冷却PAT
- i-制御
- プロセストレースPAT
- ジェミニスイング
- スーパーバックマン
- セラミックコーティング槽

2020/3/2 於 大手町サンケイプラザ

# 外国人材採用時系列

カンボジアの難民を積極的に採用していた歴史がある。

- ①2014年 ベトナムハノイから実習生3名受入
- ②2015年 同地区から実習生2名受入
- ③2017年 インドネシアから実習生2名受入
- ④2018年 モンゴルから実習生3名受入
- ⑤2019年 モンゴルから実習生1名受入 技術ベトナム人1名入社  
JETROのインターシップ° インドネシア人1名受入
- ⑥2020年 技術ベトナム人1名入社、インドネシア人1名入社予定

2014年採用当初 外国人材生受入に  
難民を受け入れた経験はプラスに作用していなかった

## 従来からいる社員

- 外国人採用大反対
- 平均年齢50才を超える
- 社長が勝手にやっている
- 人にやらせるより自分でやる
- 教えることになれていない
- 面倒見の良い人が少ない
- 自分のためという人が多い

## 外国人材

- 書類審査で絞り、筆記試験と面談で最終選考。基礎学力があり、素直で、真剣なタイプを選ぶ
- 日本語はN4ぐらい
- やる気満々
- 人生を変えたい
- 採用されて感激
- 社長のために頑張る

# 若者を入れたからには成長させる責任がある

## 社長の個人としての取組

- 毎日声をかける
- 出身国の理解を深める。
- 毎朝、日本語の勉強につきあう。
- 出身国関連の本を読む
- 出身国の言葉を勉強する

## 会社の取組

- 毎週、週替わりで管理職と実習生の昼食会をおこなう。
- 若い社員との接点を増やす。
- 日本語検定合格時の奨励金。
- 飲み会の企画
- 面倒見の良い人と組ませる
- 課題：寿限無、雨ニモマケズ  
暗唱、昂が歌える

外国人材の導入は成功 社内の一員として十分に認知されるようになったが・・・

## 若者をいかに成長し続けさせるか

1年目の緊張感が、安心に変わり向上心が無くなる  
2期生は1期生に甘えてしまう  
同年代の日本人社員がいない  
同国人と同国語をしゃべりがち  
自分たちが若いころ鍛えられたときとの違い

# 成長を促す環境と刺激

- あとから来た人の方が日本語ができる。  
こんな自分ではいけないと思うか、思わないか。
- 異国の人との共同生活 インドネシア人を採用  
寮に帰っても日本語で話をするように仕向ける。  
朝礼で、ひとりひとり、日本語で前日気になったことを話す。
- 仕事の与え方  
責任を持たせるような仕事の与え方  
計画を立てさせる  
少々背伸びさせる
- 過小評価しない  
負荷を与える、自分に目覚めさせる、自信を持たせる

# 教えてもらいました

- I 仕事におけるコミュニケーションの大切さ  
インドネシア人から教わる  
Pancasila(パンチャシラ)  
宗教、民族、世代、性別を超え仲良く  
相手が受け取るまでボールを投げる
- II 会社全体で取り組むこと  
担当者が一生懸命なだけではダメ

**職 場 全 員で取り組む**



I・IIを醸成する必須条件

My country My company

グローバリズム？・自由？  
国籍、性別、親は選べない

共有された基盤にある人間関係が人生を豊にする