

企業概要

藤本産業株式会社

住所:大阪府東大阪市本庄中 2-3-6
業種:機械精密部品および鋌螺類(ねじ)製品の販売、輸出入
従業員数:75名(うち高度外国人材12名)



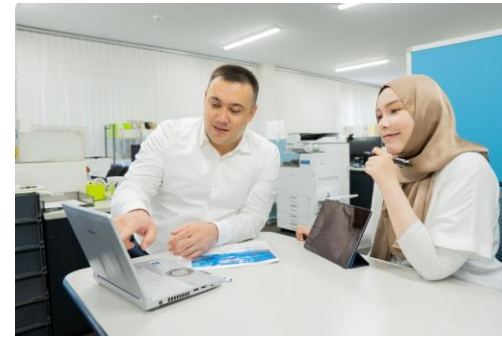
サマリー&ピックアップ!!

ねじの専門商社として、輸出入やスイスの大手締結部品商社との業務提携など、海外とのビジネスの実績が豊富。社内での能力開発を重視し、研修、適性の見極め、日本語の学習制度が充実している。働きやすい職場環境づくりを推進する新部署では、外国人材が中心となって活躍中。

【ピックアップ ポイント】

「日本の事なかれ主義にとらわれていると、異なる考え方に拒否反応を起こしてしまう。私たち日本人側が、『多様な人と一緒に働くとはこういうことなんだ』と学ぶダイバーシティ研修の必要性を感じ、社内で企画しているところです。」

外国人インタビュー



名前:アミラさん
出身:マレーシア
入社:2023年
業務内容:企業文化の醸成、社員のタレントマネジメントなどを担う「ピープル&カルチャー(P&C)部門」に所属

Q1: 業務内容は?

新入社員ガイドブックや安全性ガイドラインの作成・更新、学生インターンシップの受け入れなどを担当し、働きながら成長実感を得られる企業風土づくりに貢献しています。

Q2: 配属部署の希望理由を教えてください

昨年できたばかりの部署です。入社前は、海外と直接関わる貿易部やマーケティングに興味がありましたが、社内や社会に良い変化を起こせる仕事がしたいと、配属を希望しました。メンター制度の構築など、これから成し遂げたいアイデアがたくさんあります。

Q3: 日本で働く魅力とは?

母国に帰れば、同じ仕事でもっと高い報酬が得られるかもしれませんが、優先順位はお金が一番ではありません。日本語のスキルを向上させるチャンスが得られること、この会社で職場環境の改善を通じて社会に貢献し、自分も成長できることが、選んだ理由です。

Q4: 日本で就職を目指す外国人材にアドバイスをお願いします

就職活動では、自分を商品のように売り込もうとする人がいますが、私は、成長したい熱意を示すことの方が重要だと思います。働く環境や、会社が社員のキャリアアップをサポートしているかどうかに着目し、自分が成長できる企業を見つけたいと思います。



採用から定着までの企業分析

①採用背景と課題設定

外国人材採用背景

- 長年海外と輸出入ビジネスを行い、30年以上勤務している外国人材社員もいるため、外国人材を採用しやすい環境がある。
- 一方で、直接海外と関わる部署以外では、外国人材を採用するという発想がなかった。
- **業務提携しているスイスの会社では、多国籍の社員が活躍。その様子に刺激を受けた。**

採用の課題

- “若くてガッツがある男性が働く業界”というイメージが定着しているが、持続可能性を考えると、特定のタイプの人だけでは厳しい。いろいろな人が活躍できる会社になりたい。
- 新卒には、ねじの業界を目指して勉強してくる人はほばいない。**専門性やスキルよりも、会社になじんでもらえる人柄を重視。**
- 日本語は「できるに越したことはない」という位置付け。

②実施した事による問題点と解決策

実施事項

- **3年ほど前から外国人材の積極採用を開始。職種を限定せず、国内の大学や専門学校から新卒採用。**
- 外国人材は、マーケティング、人事、エンジニア、貿易、IT、技術営業など幅広い部署で活躍。
- 既存の部署は、外国人にはなじみの薄いオリジナルルールも多い。そのため、はじめは比較的新しい事業や部署に配属し、フラットな環境でキャリアをスタートさせている。

新たな問題点と解決策

- 外国人材は主張が明確で、活発な議論ができるが、日本語の言葉選びがうまくいかず、日本人が“キツイ”と感じる表現になってしまうことがある。
- 簡単な解決策はないが、やはり日ごろからよく話し、お互いを理解しあうことに尽きる。
- **日本人社員を対象に、多様な人と働くことへの理解を深めるダイバーシティ研修を検討中。**

③受入後の変化と定着

受入れ後の変化

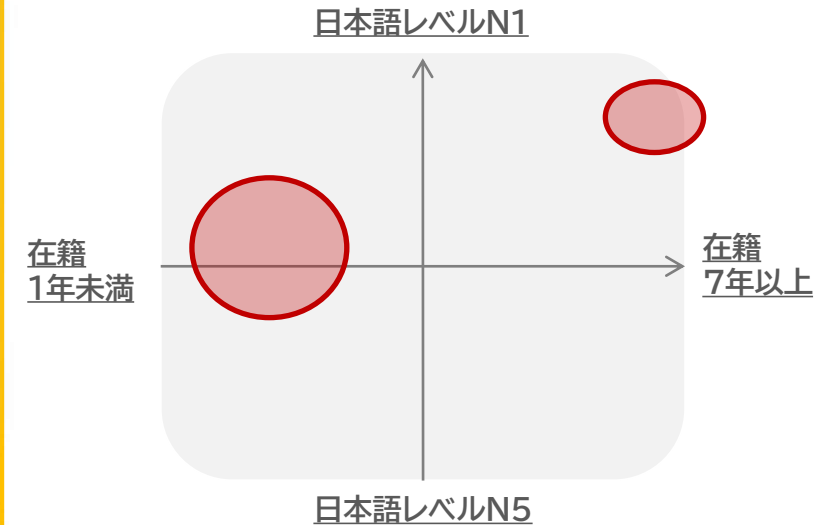
- 逐一全て指示しなくても、自ら考え、行動し、形にすることができるので、非常に助かっている。
- **いつも前向きで活発な外国人材に刺激を受け、新しいことに積極的な雰囲気が社内に生まれた。**
- ITを活用した会社の成長戦略など、長期的に取り組んでいく領域でも活躍してくれている。その成果は、後々会社にとって大きなインパクトになると信じている。

定着のための取り組み

- **入社後教育を充実させている。ねじの技術、日本語能力に関しては外部機関での研修を実施。ビジネスに特化した日本語の授業もあり、業務に役立っている。**
- 「言わなくても分かるやろ」という姿勢はNG。たとえそうだとでも、きちんと言葉にすることが大切。
- 要望に応えられない時は、理由をきちんと説明する。「日本のルールだから」で済ませると、外国人材のストレスになる。

高度外国人材社員の在籍者分析

日本語と定着



プロの総合分析結果



個を尊重する時代に対応して、社員一人一人の強みを伸ばせる、懐の深い会社になろうとするビジョンを持っている。P&C部門の新設をはじめ、働く環境の改善、多様な人材の活用への取り組みが次々とスタートし、持続可能性な中小企業の在り方を模索して変化しようとする積極性を感じた。

