

企業概要

日工株式会社

住所:兵庫県明石市大久保町江井島1013-1
業種:建設機械、建設用金属製品等の製造・販売 等
従業員数:1,317名(うち高度外国人材8名)



サマリー&ピックアップ!!

途上国でのニーズが見込まれるアスファルトプラントを中心に、海外での事業を拡大。「母国の経済発展に貢献したい」と志望する外国人材も多く、まだ会社として外国人材を受け入れる土壌を作っている段階。そのため、今は外国人材の所属部署に負担をかけないよう、日本語能力を重視した採用を実施しており、順調に受入れが進んでいる。

【ピックアップ ポイント】

「日本人の新卒には、『頑張って出世したい』という人材が減っていますが、組織の成長のためには、そういう人も一定数いてほしい。外国人材が持つハングリーさに日本人社員が触発され、自律した人材が社内に多く育つことも狙っています。」

外国人インタビュー



名前:ネイさん
出身:中国
入社:2020年
業務内容:カスタマーサポートセンターで顧客からの電話対応



名前:ブリナダさん
出身:インドネシア
入社:2023年
業務内容:カスタマーサポートセンターで、自社製品に関する顧客からの問合せ対応

Q1:お二人の業務内容は?

カスタマーサポートセンターで、自社製品の顧客からの故障対応、操作方法の問い合わせ対応、トラブルシューティングなどに電話で応えています。業務には、高い日本語能力に加え、機械や電気に関する工学的知識も求められるため、入社後数カ月間の研修を受けました。

Q2:会社の魅力を教えてください

日工を含め4社から内定を頂きましたが、前職の機械メーカーでの経験を生かせること、日本語、中国語、英語を使って仕事ができることに魅力を感じて入社しました。(ネイさん)
大学では環境問題について学んだので、環境に配慮したインフラ整備に取り組む日工を志望しました。東南アジアに市場を拡大する長期プランがあることに魅力を感じました。(ブリナダさん)

Q3:入社に迷いはなかった?

実は、会社が都心部から離れているので、少し迷いました。母に相談したところ、静かな場所で働いた方が、自分の時間を大切にできるし、仕事終わりに新しいスキルを身に付けることもできるとアドバイスされ、納得して入社しました。(ブリナダさん)

Q4:日本語での顧客対応で苦労したことは?

関西弁が難しいですね。以前、お客様に「サラです」と言われた時は、急に“お皿”の話になったのかと思い、パニックになりかけました(笑)。後で先輩に「“サラ”は新品のことだよ」と教えてもらいましたが、方言にはいろいろと苦労しています。(ネイさん)



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

- 中国は20年以上前から進出しており、10年ほど前に中国での営業が必要不可欠になったため採用した。それ以降はほとんど採用していなかった。
- **人材の多様化と海外事業のため、2022年度に外国人材や女性の積極採用を始めた。**
- **多様な人材が活躍できる会社を求める世間の風潮**が後押しになった。

課題と期待

- 初めは外国人材と働くことが不安だった社員もいたが、**実際に働いてみるとネガティブな反応はほとんどなかった。**それでも未だに外国人材に対して抵抗感がある人もいるため、今後イメージを払拭していく必要がある。
- 日本人の新卒には少なくなった、**ハングリーさを持つ人材がほしい。**その影響を受け、**日本人社員も自立的な人材に成長することも期待**できる。

②実施した事による問題点と解決策

実施事項

- **今は、スキルより日本語能力を重視して採用(N2以上)。**将来的に**外国人材が増え、社内のサポート環境を整えば、条件を変えていきたい。**
- ジェトロプログラム、日本の就活サイト、国内大学のジョブフェアなどを利用して採用活動を実施。
- 海外人材は、海外営業、プラントの設計、カスタマーサービスなどの部門に配属。

新たな問題点と解決策

- 業務に関する面談とは別に、人事部門として外国人材と個別面談をする機会が必要。
- **他部署の外国人材と交流したいという希望がある**と聞いている。**今後、ヒアリングの機会を設け、要望や悩みを吸い上げたい。**
- 外国人材がけがをした時、言葉の問題で、母国の家族への連絡に苦労した。そうした事例を会社の中で蓄積し、対応策を充実させていきたい。

③受入後の変化と定着

受入れ後の変化

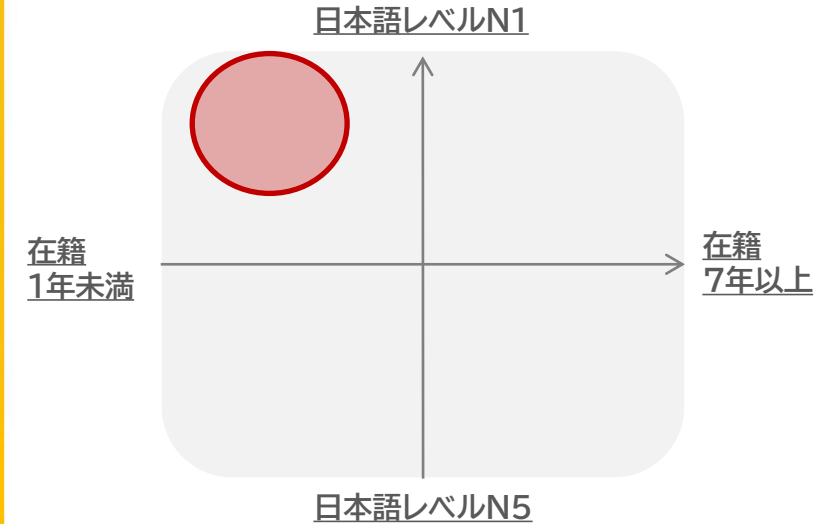
- **はじめから日本語レベルが高い人を採用していることもあり、所属部署からの反応は良い。**
- 海外市場で主力となるアスファルトプラントは、これから途上国でニーズが期待できる。当社の製品と現地の文化風習を理解している外国人材が、海外事業の最前線で活躍し、さまざまな国のインフラ整備に貢献してくれることを期待している。

定着のための取り組み

- **全社員を対象に、年5回以上、上司と部下の1on1ミーティングを実施。**職場のコミュニケーションを推進している。
- 人事部門としての外国人材の面談では、多様な意見を吸い上げ、今後の採用活動にも生かしたい。
- 外国には“同期”という文化はないかもしれないが、できれば外国人材は複数人ずつ採用し、同じ立場で相談し合える同期を作るようにしていきたい。

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



外国人材の採用に対して、受入部署の負担や日本人社員の“慣れ”も勘案し、**長期なビジョンで検討している。**時間を掛けて外国人材にフレンドリーな環境をつくらうとする姿勢が感じられた。インフラ事業は、特に途上国出身の外国人材の注目度が高く、活躍の場も広がっている。

