

# ベテラン社員の多い業界 社内若返りの決め手は外国人材でした

## 建設業

### 株式会社 浅井工務店

従業員数／19名（うち外国人材6名）

所在地／名古屋市千種区千種通六丁目29番地

H P／<https://www.asaiacc.co.jp/>

資本金／5,000万円



#### 外国人材の採用を考え始めたきっかけ

外国人材採用の歴史は古く、約30年前に入社した韓国籍社員（現在部長補佐）が在籍しています。業種的に人材不足の問題を抱えており、5年ほど前からはベトナム籍の社員も採用し、施工管理技士として活躍中です。

#### 採用 ルート

人材紹介会社を利用  
（ベトナム籍エンジニア）  
県のインターンシップ事業  
（国内の留学生）

#### 支援メニュー



異文化  
コミュニケーション研修

20P



外国人材に対する  
メンター派遣

20P



日本人社員向け  
「伝わる日本語」研修

10P

#### 外国人材の業務内容

工事現場での、安全面や品質管理業務

#### 支援前の課題



#### 採用

- ・在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- ・外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- ・外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい



#### 定着

- ・採用に至ったが、長く続かない
- ・メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- ・仕事に関してどう接すればよいかわからない



#### 自走化

- ・外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- ・外国人材のための自社メンターを配置したい



ベトナム籍エンジニアの採用はできているものの、定着の課題を抱えていました。企業として日本人側の歩み寄りや異文化理解など、取り組むべき項目の把握はできていましたが、自社だけでは対応する方法がなく困っていました。

## 専門家による支援と企業の取り組み内容

### ○外国人材の定着には日本人の歩み寄りが必要

日本人社員向けには異文化コミュニケーション研修と、「伝わる日本語」研修を利用しました。各専門家による研修を通して、外国人材と共に業務に従事している日本人社員が異文化理解について考える機会や、日本語でのコミュニケーション時には、どのような日本語を使えば外国人材にとって理解しやすいのかなど具体的な手法を学べたこと、専門家との出会いも含め大変良い機会を提供いただきました。

### ○社内メンターで定着率向上を目指す

外国人材側には、メンターを利用しました。彼らと同じ国籍のメンターだからこそ、これまで企業側でキャッチしきれていなかった些細な悩みや、要望、目標などについて把握することができました。メンターからの報告書を参考に、早速取り掛かれることは対応しました。今後は、春から入社予定のベトナム籍女性社員（事務職）に社内メンターの役割も担ってもらい、自社での自走化も目標にしています。

### ○外国人材の採用で企業の若返り・活性化

弊社では、外国人材にも採用の幅を広げことで若手エンジニアを獲得でき、企業の若返り・活性化に繋がったと実感しています。今後は国内の留学生採用も含め、エンジニア職だけでなく、営業職でも外国人材の採用に取り組んでいきたいと思っています。

名古屋市内の、同じ業種の中小企業にも外国人材採用の機会が広がることを願っています。我々もパイオニアとなれるようこれからも自走化も含めて取り組んでいきたいと思っています。

## 外国人材の方からの声

メンターに生活環境の問題やスキルアップに意欲的なこと、反面、モチベーションが下がりつつあることなどをヒアリングしてもらいました。日本語で上手く話すのが難しく、これまで伝えきれなかったことや言えなかったことが、同じ母国語で話すことのできるメンターを通じ、会社側に伝えることができました。



## 企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）

企業の活性化には、外国人材が欠かせない状況になってきていると考えています。企業にとっては、人事採用担当などへの負担もあるかもしれませんが、まずはインターンシップの受入などから外国人材にも目を向けてみては？と思います。また、外国人材への社内整備やコミュニケーションの見直しは、日本人若手社員の育成にも通ずる部分もあると思います。