

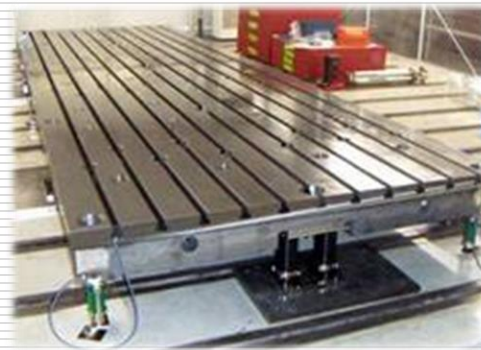
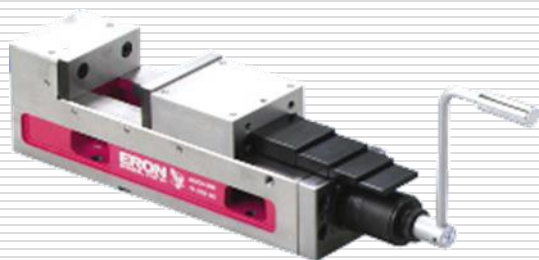
# ナベヤグループの外国人材活用について

2021年11月18日

株式会社岡本/株式会社ナベヤ  
総務部 大江 隆宗

# 会社概要

- 本社：岐阜市
  - 創業：1560年
  - 事業内容：鋳造業
- 岡 本 上下水道管、鉄蓋、薪ストーブ  
ナベヤ 治具、マシンバイス、定盤、制振装置、梵鐘
- 総資本金：1億9,600万円
  - 総売上高：68億2,487万円
  - 総従業員数：355名
  - 営業所：宮城・群馬・東京・大阪・福岡
  - 関連会社：(株)ナベヤ製作所/(株)サンアイ岡本/(株)マイクロデント



# 経営理念と人事・総務方針

## 【経営理念】

「価値創造」・「堅実経営」・「時流適応」

### ナベヤグループ 人事・総務方針

【基本方針】社員が会社とともに成長し、いきいきと活躍でき、会社や仕事に愛着を感じることができる企業づくりを目指します。

- ◆人材育成 社員が成長できる機会と仕組みをつくり、自ら考え行動できる人間力豊かな人材を育成します。
- ◆公正な評価と処遇 成長意欲をもつ社員に活躍の場を提供し、貢献した社員に正しく報いることができるような評価と処遇を行います。
- ◆ダイバーシティ 多様な人材(女性・外国人・障がい者・高齢者など)が個性や能力を発揮できる機会と環境をつくります。
- ◆ワークライフバランス 柔軟な働き方と社員一人ひとりの生産性向上により、仕事と家庭が共に充実できる生活の実現を目指します。
- ◆安全と健康 社員が健康で、安全に快適に仕事ができる環境と仕組みをつくります。
- ◆リスクマネジメント リスクの排除や予防などリスクコントロールを行うことで、会社と社員をあらゆるリスクから守ります。

## 外国人社員の人数

	高度人材 (留学生)	高度人材	特定技能	技能実習生	永住者	合計
中国	3	0	0	0	1	4
ベトナム	4	1	0	10	0	15
インドネシア	0	0	2	0	0	2
ウガンダ	0	0	0	0	1	1
	7	1	2	10	2	22

	高度人材 (留学生)	高度人材	特定技能	技能実習生	永住者	合計
2013	1				1	2
2014					1	1
2015						0
2016	1					1
2017		2				2
2018	7			3		10
2019				5		5
2020	2		2	3		7
2021	1		1			2
合計	12	2	3	11	2	30
退職者	5	1	1	1		8
在職者	7	1	2	10	2	22

2013年 中国での販売強化のため、  
現地の言葉が分かる中国人営業スタッフを採用

2017年 新卒・中途採用ともに日本人の機械系・電気系の技術者の採用が困難となり、ベトナム人技術者（ハノイ工科大学やホーチミン工科大学）を「高度人材」で採用

2018年 鋳造作業、深夜の加工作業（2交代勤務）の人材不足となり、ベトナム人技能実習生を採用

2020年 工場作業で日本語レベルが高く即戦力の外国人材を活用したく、特定技能の採用をスタート（インドネシア人）

## コロナ過での外国人材の受入れの状況

コロナの影響で海外からの入国できない状況となり、技能実習生や海外在住の特定技能人材が採用できない状況になっている。

【技能実習生】2020年4月に3名入社したが、その後はまったく採用できていない。いつ入国できるか分かりませんが、まずは10月末に面接し人選だけ完了し、入国出来次第入社の手続きをしています。

今年10月に3名の実習生が2号から3号に切り替えた。その際に、3人とも他社の求人も調べ労働条件を見比べたうえで、当社に技能実習3号で残ることを決めたそうです。

【特定技能】6月に国内在住のインドネシア人1名が入社。10月に2名のインドネシア人を採用決定。1名は国内在住なので12/21入社を予定しているが、もう1名はインドネシア在住なので入国出来次第入社予定。国内からの2名はいずれも技能実習生からの切り替えで、実習先からは3号で残るよう打診されたが、条件や環境が当社の方が良かったので当社に決めたとのことでした。

国内にいる技能実習生の取り合いになっており、技能実習2号や3号を終了した人材をターゲットに特定技能で採用する企業が増えている。外国人材もその状況を認識しており、外国人のネットワークを使いより良い条件の企業探しをしている。

**自社の外国人材確保のためには、より一層自社の魅力（賃金・福利厚生）を向上させないといけない状況となっている。**

# コロナ過での外国人材の状況

## ◆危機意識

外国人材は全員コロナに対する恐怖心を持っており、マスクの着用も徹底されています。特にベトナム人は母国がロックダウンしていたこともあり、両親からコロナ感染を心配されているため、感染防止の意識が高い。ワクチン接種についても早い段階から全員が接種を希望していたが、予約の取り方が分からず不安を感じていた。（会社で予約対応、組合がアテンド）

## ◆自粛状況

緊急事態宣言中や非常事態宣言中は、他県への移動や友人の入室などは行っていない。寮内でのパーティーもコロナ以前は行っていたが、コロナ中は会社として禁止したこともあり、行わないようにしている。会社内の飲み会やイベントもすべて中止になっている。

## ◆生活スタイル

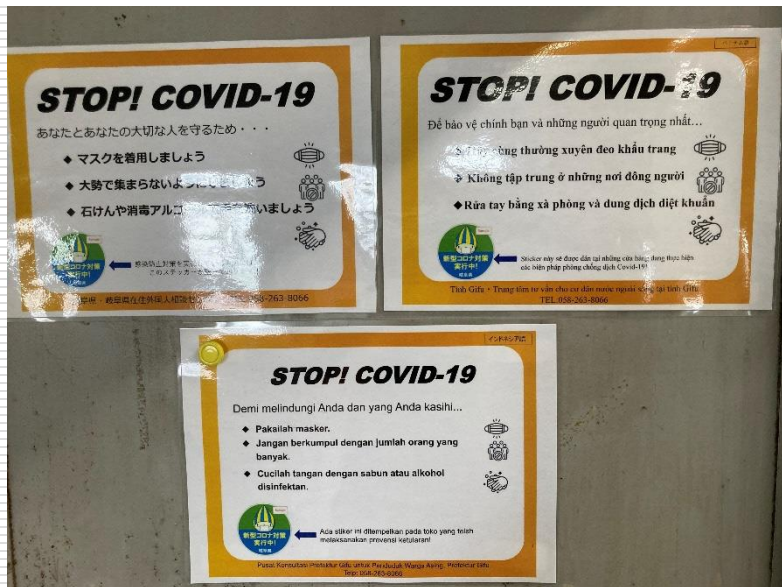
- コロナの影響もあり仕事量が減り残業が少なくなった。**仕送り額が減り困っている。**  
⇒**プライベートで金銭的なトラブルが数件起きた。**
- すべて自粛の状態となっているため、会社⇄寮の往復のみ。異国の地でストレス解消をする機会がないため、精神的な心配をしている。（メンタル不調者はいない）
- 2020年7月の日本語能力試験が中止となったことや、3密回避やイベントの中止など日本人とのコミュニケーションが少なくなり、日本語習得の意欲が下がってしまった。



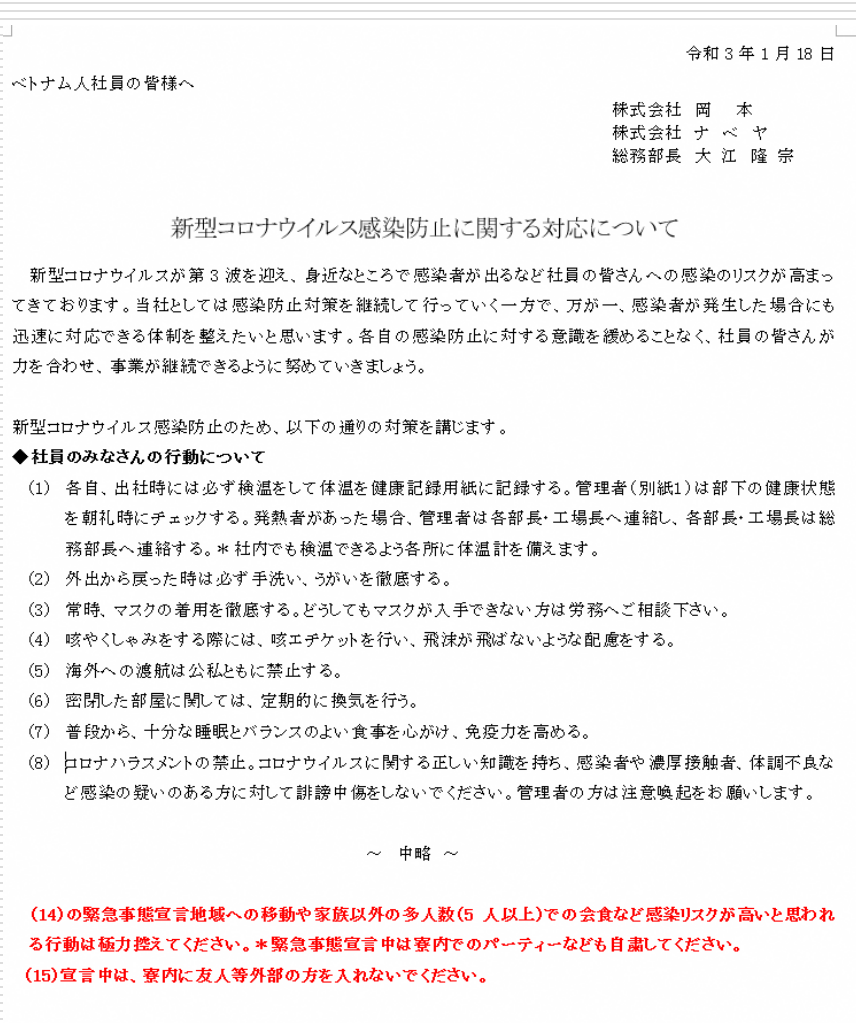
# 外国人材に対する感染拡大防止の取り組み①

① 県の多言語情報のパンフレットを活用して、コロナに関する注意事項を掲示（ベトナム語・インドネシア語）

② 今年1月にはベトナム人技能実習生に対して、寮内でのパーティーの開催や友人の入室禁止を通知。ベトナム人通訳を通じて説明実施。



↑ ①母国語での注意喚起



↑ ②ベトナム人通訳から実習生に通達

## 外国人材に対する感染拡大防止の取り組み②

- ① 技能実習生全員に個室を用意。プライベートで余分なストレスがかからない配慮だったが、結果としてはコロナのクラスター対策にもなっている。
- ② 実習生の共同食堂にはパーテーションを設置。片側3人掛けの席を真ん中1つあけて利用。黙食を推奨。
- ③ 共同食堂に空気清浄/除菌装置を設置



↑ ①実習生の部屋は個室



↑ ②食堂のパーテーション



↑ ③食堂の空気清浄機



## 外国人が活躍できる環境づくり

- ① 毎週日曜日の午前に会社負担で日本語教師を招き、N3取得を目標に**日本語研修を実施**。
- ② 技能実習生で**N3取得者には毎月の手当で1万円を支給**。
- ③ 寮の各部屋に会社負担で**Wifi環境を完備**し、気兼ねなく家族とつながれることで安心感を与えている。給与水準が低い技能実習生に対しては、**光熱費も全額会社負担**としている。
- ④ **コロナ以前は家族との食事会を開催**。ご家族が来日された際には、社長との食事会を行っています。また、来日できないご家族とは、出張時に現地で食事会を行い、家族の不安解消にも努めています。



↑ 日本語研修を受けるベトナム人社員



↑ 中国人社員のご両親との食事会

## 技能実習と比較した特定技能のメリット

1. 日本語でのコミュニケーションが可能。
2. 技能実習で鋳造や加工の経験者を採用でき、即戦力として雇用ができる。
3. 生活面でのサポートもあまり必要ない。実習生経験者であれば日本の生活にも慣れている。
4. 技能実習制度に比べ書類が少なく、煩雑さが無い。

人件費としては特定技能の方が高く、製造業の場合は5年しか勤務できないが、上記メリットを考えると今後は特定技能中心で活用していきたい。

### \*参考

当社の鋳造職種の年収 特定技能：340万円 技能実習：270万円

# 外国人雇用の課題と今後必要となる取組み

## 【課題①】日本語が通じない（特に技能実習生）

### ◆取組み

- ① 日本語能力の高い特定技能人材を中心に採用する。
- ② 国別の作業マニュアルの整備
- ③ 日本語研修の実施（自社で行うには負担が大きいため、県で行ってもらえると助かります）
- ④ ベトナム人の組織を作る。リーダーを高度人材やベテラン技能実習生が努め、実習生を管理する。教育・指導をベトナム人同士で行う仕組みをつくる。

## 【課題②】特定技能人材や技能実習生の待遇改善

### ◆取組み

- ① 実習生についても日本語能力が高まり日本人社員並みの働きができるようになれば、特定技能と同じ給与水準にする。
- ② 福利厚生に関しては実習生も特定技能も日本人社員と同じ扱いとする。
- ③ 人事評価に基づく処遇（昇給・賞与）にメリハリをつけ、優秀な人材が流出しないようにする。