外国人材
活躍事例

CASE
1

未来のために、人を育み、
地域を盛り上げ、常に挑戦する。

COMPANY

株式会社 管野組

企業概要

●企業名：株式会社　管野組
●所在地：北海道紋別郡遠軽町丸瀬布東町98番地（本社）
●設立年：1968年3月
●創業：1914年
●資本金：5,000 万円
●従業員数：46名
●業種：総合建設業
●ホームページ：https://kanno-co.com/

事業内容

管野組は総合建設業を中心に、土木事業は国や自治体から民間まで幅広く発注を承っており、高規格道路や橋梁・港湾・河川等の大規模事業も多く手掛けております。 また建築事業は、多くの方々が利用する公共施設やテナントの建築工事、一般住宅やマンションなど新築及びリフォームにも対応可能です。

外国人材受入の経緯と現状

企業担当者
代表取締役社長
管野 浩太郎

将来の海外事業展開を見据えた私たちなりの国際化を目指し、5年ほど前からベトナム人の採用を始めました。それ以前には外国人材の受入経験はなく、会社として初の試みだったので、外国人材にどう接すればよいのか社員が戸惑う場面が多く、日々模索しておりました。現在は、技能実習3名、特定技能1名、技術・人文知識・国際業務5名（エンジニア）の計9名のベトナム人を採用しています（2024年12月現在）。インターネット環境などを整備した寮を建築したため、外国人材は基本的に寮で生活してもらっています。都市部から離れた地域であるので日用品の買い出しなど生活面での手厚いサポートは必要不可欠です。また、外国人材が少ない地域であることから、地域住民からの理解を得るために取り組みが必要だと感じております。外国人材側も日本文化や習慣を学ぶ機会にもなりますので、地元の学校祭にベトナム料理店を出店するなど、地域住民との交流を促進しています。受入当初は、現場の日本人から外国人材採用に対する疑問の声もありましたが、外国人材が優秀だったので外国人社員を見る目も変わりました。現在は業務や国籍を問わず良い関係を築くことができおり、当社としても、地域に愛着を感じながら将来のビジョンを具体的に描くことができるような外国人材の育成に努めています。

外国人材
活躍事例

CASE 1

株式会社 管野組

外国人材受入のための取り組み

・丁寧な面接とベトナムの理解促進

日本語堪能なベトナム人社員と日本人社員が現地に赴き、業務や生活環境に対する丁寧な説明を行っております。例えば、ベトナムとは異なり気温がマイナス20度にもなる遠軽町の冬の寒さや、雪の中での暮らし、冬の現場作業、小さな町での暮らしなどです。特に冬の寒さを伝えるのは難しく、想像もできないようです。採用時に生活や勤務に対してきめ細かく説明することで、不安を払拭するよう心がけています。また、現地に赴くことは日本人社員にとっても、ベトナムの文化や雰囲気を知るために良い機会になっています。

・外国人材も同じ職場の仲間だという意識の醸成

外国人材受入当初、日本人社員はベトナム人の習慣や感覚がわからずコミュニケーションがぎこちないものでした。しかしながら、受け入れた高度人材の勤勉さと能力の高さに周囲の意識が変化し、日本人社員と対等な存在として認めるようになったのです。後輩ベトナム人も彼らを尊敬して努力しておりますが、日本人新入社員も彼らを「先輩」と慕って見習い、国籍を超えた関係を築けています。このように、同じ職場で働く仲間であることを社員皆が意識することに努め、今ではお互いに誠実に接する就労環境を作り出せています。

・長期的に勤務してもらうための工夫

遠軽町は土地柄、公共交通機関の利用が不便で、生活を送るうえで車を運転しなければ移動が難しい環境です。そのため、より長く当社に勤めてもらえるよう定着支援の一環として、自動車免許取得のための費用を負担して免許取得を支援しています。また、社用車の貸し出しを許可しております。ガソリン代は個人で負担してもらいますが、日用品の買い出しだけではなく旅行での使用も許可しておりますので、休日に旭川市・北見市等への買い物やドライブのために活用しているようです。

日本語教育の実施

当事業では、企業に所属する外国人材に対して日本語教育を実施した。受講生は、入国後6か月～1年のベトナム人技能実習生3名で、日本語レベルは初級である。建築の現場作業に従事しているが、仕事が終わった後や休日に個人で日本語学習を行っている。仕事上、日本語のコミュニケーションで困る点はないが専門用語が難しいようで、日本人技術者との会話に苦労しているようだ。同社の担当者からは、仕事上での質問方法や、業務を依頼する時の日本語を教えてほしいという希望があり、「現状の説明を求める」「仕事をお願いする」「許可を求める」などのコミュニケーションをカリキュラムに組み込み日本語教育を実施した。

日本語教育を担当した講師によると、仕事で疲れているにもかかわらず熱心に取り組み、積極的に発言していたとの報告があった。日常的によく使う言葉は、発話もスムーズで正確な文法を理解していなくても意味を理解が出来ていたようだ。また、基礎力に若干不安は残るものの学ぶ姿勢は大変すばらしく、落ち着いた学習態度で学習していたようだ。

授業実施後、同社の担当者からも、業務終了後にもかかわらず集中しており、同僚と楽しみながら日本語の表現を学ぶ姿が見られ学習意欲がわいている様子があったと、好ましい報告があった。

専門家のコメント

地方における外国人採用の好事例だと言える。今後は技能実習制度から育成就労制度へ切り替わり、外国人雇用の流動性が高まる見込みである。遠軽町は都会と比較すると生活が便利とは言い難く、地域に定着してもらうには給与条件の見直しやさらなる福利厚生を検討する必要が出てくる可能性がある。また、現在はベトナム人の雇用のみだが、全国的な傾向として、地方ほどベトナム人の採用は困難になりつつある。他の国の外国人材採用を検討する必要が出てくることが考えられる。

外国人材
活躍事例

CASE
2

地域に貢献する
『魅力あるJA、選ばれるJA』を目指す。

COMPANY

きたみらい農業協同組合

企業概要

●企業名：きたみらい農業協同組合
●所在地：北海道北見市中ノ島町1丁目1番8号
●設立年：2003 年
●出資金：49億8,700万円
●職員数：392名
●業種：農業協同組合
●ホームページ：https://www.jakitamirai.or.jp

事業内容

JAきたみらいは、2003（平成15）年に8つのJAが1つになり、誕生。北見盆地の輝かしい未来を願い【北見（きたみ）】と【未来（みらい）】をあわせた『きたみらい』と名付けられ、設立から20年を迎えました。
きたみらい地区は、オホーツク管内の中央に位置し、北見市（常呂町区域を除く）、置戸町、訓子府町の1市2町にわたり、玉ねぎ、じゃがいもを中心に麦類、てん菜、豆類、水稲などの耕種作物に加え、生乳をはじめとする様々な畜産物を生産し、北海道農業の縮図と言われるような多様な生産活動を行っています。

外国人材受入の経緯と現状

企業担当者
営農振興部担い手グループ
考査役　赤坂 和幸

当組合は、以前より人手不足に悩まされておりましたが、季節や天候によって業務が変動する農作業において、日本人・外国人材問わず通年雇用が難しく、人材確保に苦戦しておりました。このような状況で通年就労できる人材として技能実習生の受入を開始しました。現在は、技能実習11名と特定技能1名のベトナム人計12名を採用しています（2024年9月現在）。受入当初はすべてが手探り状態であり、生活面での苦労もありました。例えば、外国人材の住居は組合が借り上げた賃貸を貸与していますが、ゴミの分別の指導や冬の湯沸かし器の水抜きの説明など小まめな生活指導のほか、病院への付き添いを行う必要があります。また、業務の面では日本人と外国人材との文化の違いに苦労しました。日本ではいわゆる「助け合い」の精神が普及しており、自分の作業が終わっていても他の現場で人手を必要としていれば自ら手伝ったりしますが、外国人材には違和感があるようです。現在は文化の違いがあることをあらかじめ心構えするよう意識しており、技能実習生の監理団体の手厚い支援や職員の協力のもと、外国人材の受入を続けて2024年で受入5年目となりました。

CASE 2

きたみらい農業協同組合

外国人材受入のための取り組み

・採用時面接での丁寧な説明

当初、外国人材の面接は現地に赴き実施しておりました。現在はオンラインの面接ではありますが、日本人社員と日本語レベルの高い先輩人材に参加してもらい、会社概要や仕事内容、北見市での生活について正しく詳細に説明するよう心がけています。先輩の外国人職員が面接に参加するため、外国人材の目線に立った具体的な説明を行うことができ、安心して入国して生活できる環境をつくっています。

・通年雇用のための工夫と長期休暇制度

北海道では、春から秋にかけて行う畑作業で多くの労働力を必要とする一方で、冬には仕事量が減ることから農作業の通年雇用は少ない傾向です。そこで、当法人では、業務の中でも主に手作業でなければ行えない、米の苗植え付けの補助作業、紫蘇の収穫、玉ねぎの苗植え、イモの保管作業等に従事してもらうことで、通年就労を可能にしました。また、作業量の少ない時期でもある1月に約1か月の休暇を与えています。ちょうどベトナムの「テト」という旧正月の時期であるので、一時帰国をしている職員もいます。

・日本人職員との交流機会の提供

日本人職員との交流を深めるためイベントを開催しています。費用の一部を会社が負担して歓送迎会に招待したり、旭山動物園に連れて行ったり、定期的に交流機会を設けています。また、作業現場への通勤時、日本人職員が車で送迎していますが、終業後に買い出しに連れて行くなどして交流を深めています。

日本語教育の実施

当事業では、組合に所属する外国人材に対して日本語教育を実施した。受講生は入国後3年のベトナム人技能実習生2名で、農業の現場作業に従事している。夏の間、雨などの悪天候で作業が出来ない日は教員免許を持った職員が日本語教育を行い、受講生は2025年7月に日本語能力試験N3を受験予定であるため、現在もN3レベルのテキストを用いて勉強している。今回の日本語教育では、試験対策だけではなく日常会話がより自然と出来るようなカリキュラムを実施した。
日本語教育を担当した講師によると、受講生は非常に積極的であったようだ。分からない語彙や文法を貪欲に学ぶ姿勢で、練習問題にも熱心に取り組んでいたようだ。一時帰国中のベトナムからも授業に参加してくれ、学習意欲の高さがうかがえた。また、類似表現の細かな違いもしっかりと理解しており、分かったことや気づいたことが伝わるよう試行錯誤していた姿が印象的だったようだ。
同組合の担当者からは、少人数で講師との対話ができるため充実した教育であったと報告を受けており、複数の講師が担当することも受講者の良い刺激となっていたようだ。

専門家のコメント

農業分野では通年雇用の対策が課題である。閑散期の給与面などの手厚い支援が必要な場合が多く、それらは会社のコストとなる。今後も外国人材の雇用を継続するためには、現実的に継続可能な支援内容を見極めていく必要がある。

外国人材
活躍事例

CASE
3

日本の食文化を守り、食を通じてお客様の健康に寄与する。働きがいのある会社を創る。

COMPANY

井原水産株式会社

企業概要

●企業名：井原水産株式会社
●所在地：北海道留萌市船場町1-24（本社）
●設立年：1958 年
●創業：1954年
●資本金：1億円
●従業員数：198名
●業種：食品加工食品製造
●ホームページ： https://www.yamani-ihara.co.jp/

事業内容

当社は塩数の子の生産を主体とする水産加工食品製造会社です。
資源豊富なカナダ・アラスカ産の上質な原卵・抱卵鰊を輸入、優れた技術によって生産しています。
主力商品である塩数の子は、関西方面を中心に全国主要都市の公設市場へ出荷され、「ヤマニ」のブランド商品として絶大なるご支持を頂いています。

外国人材受入の経緯と現状

企業担当者
経営管理部　総務課
係長　日下部 淳

弊社の従業員は主に地元出身者ですが、従業員の高齢化が進んでいる状況や、高校卒業後の人材確保も難しくなる状況を見据えて、2002年に外国人材の採用を開始しました。現在は、技能実習29名（ベトナム、インドネシア、ミャンマー）、特定技能5名（ベトナム）の外国人材を採用しています（2025年1月現在）。当初、中国の人材の受け入れから開始しましたが徐々に募集が難しくなり、2015年にベトナム、2022年にインドネシア、2024年にミャンマーの人材を受け入れ始めました。目下、日本人従業員の採用がますます難しくなり、外国人従業員がいないと経営が出来ない状況です。しかしながら、留萌管内ではミャンマー人材が、国内事情により技能実習期間満了後に失踪した話を聞いたことがあるので、少し不安があります。ただ、外国人材の受入経験は20年以上積んでいますので、採用面接や生活支援に戸惑うことはなくなりました。日本人社員にとっても、外国人材と一緒に働くということは当たり前の光景になっています。

CASE 3

井原水産株式会社

外国人材受入のための取り組み

・採用面接での宗教にかかわる確認

当社では、工場での作業中にイスラム教のお祈りができません。また衛生管理上、作業用の帽子を被るためヒジャブ（イスラム教徒の女性が着用する頭髪を隠すスカーフやベールなどの被り物）も工場内では使えません。これらは、事前に面接で外国人材に説明し、問題ないと承諾してくれた外国人材のみ受け入れています。このため、受入後に宗教上の特別な配慮は必要としておらず、トラブルも発生していません。

・生活の支援と社員や地域住民との交流促進

現在、外国人材は基本的に寮で生活していますが、自転車を貸与して気軽に買い物に行けるようにしています。また、医療機関への受診時には、必要に応じて日本人社員が同行するなどのサポートをしています。体に異常がある時、「ズキンズキンする」など痛みを表現することが難しいようです。ちなみに、当社のある留萌市の留萌市立病院では、現地語訳の問診票を用意してくれているので受診時はそちらを利用しています。現地語訳の問診票が無い医療機関では技能実習生の監理団体が作成してくれた問診票を利用しています。また、社員や地域住民との交流も促しています。当社で開催するバーベキューパーティーに参加したり、留萌市の国際交流協会が開催する地域の新年会に参加したり、社員だけでなく地域住民との交流も行っています。

・日本語習得支援

工場での作業中は基本的に日本語を使用してコミュニケーションをとっていますが、仕事上のやり取りで困ることはありません。日本語教育も実施してはいませんが、当社には国籍の異なる外国人材がいるため、自然と共通言語が日本語になりました。その結果、外国人材の日本語の会話力が上がるという良い効果がありました。なお、日本語能力試験（JLPT）の受験は応援しており、試験の日は社員が社有車で札幌や旭川の試験会場まで送迎をしています。そのせいか、以前よりも受験者が増えており、2024年12月の試験では、受験者がN2とN3に合格しました。

日本語教育の実施

当事業では、企業に所属する外国人材に対して日本語教育を実施した。受講生は入国後4か月のミャンマー人技能実習生10名である。食品加工工場での作業に従事しているが、仕事上で日本語を使用する頻度も少なく、コミュニケーションで困ることはあまりないそうだ。ただ、医療機関への受診時に自身の症状を日本語の「ズキンズキンする」などのオノマトペで伝えることが難しいようであるため、擬態語・擬音語の学習を中心にカリキュラムを作成し日本語教育を実施した。日本語教育を担当した講師によると、授業を実施すると授業内容に対する質問も多く、学習意欲の高いクラスだと感じたようだ。授業を行うたびに発話量が増え、回答の速さや精度も上がっていった。復習もよく行っていたようで、学習済みの内容についての質問を行っても、必ず回答者がいたそうだ。最終テストでも教師の想定より早く回答が終わり、全員が正しい作文を作成できたようだ。短期間だったが、最終的に一人も欠席者が出ず、受講生全員の成長を感じることができ、同社の担当者からも、仕事後のクラスにもかかわらず真剣に取り組んでいた、同僚と学ぶことで楽しめている様子だったと報告があった。

専門家のコメント

今後は技能実習制度から育成就労制度へ切り替わり、外国人雇用の流動性が高まる見込みである。地域に定着してもらうには給与条件の見直しやさらなる福利厚生を検討する必要があり得る。会社にとって外国人従業員がなくてはならない存在となっているが、今後は外国人採用の環境が急変する可能性もあるため、今後の変化に合わせ、外国人労働者の依存度を下げる必要が出てくることが考えられる。