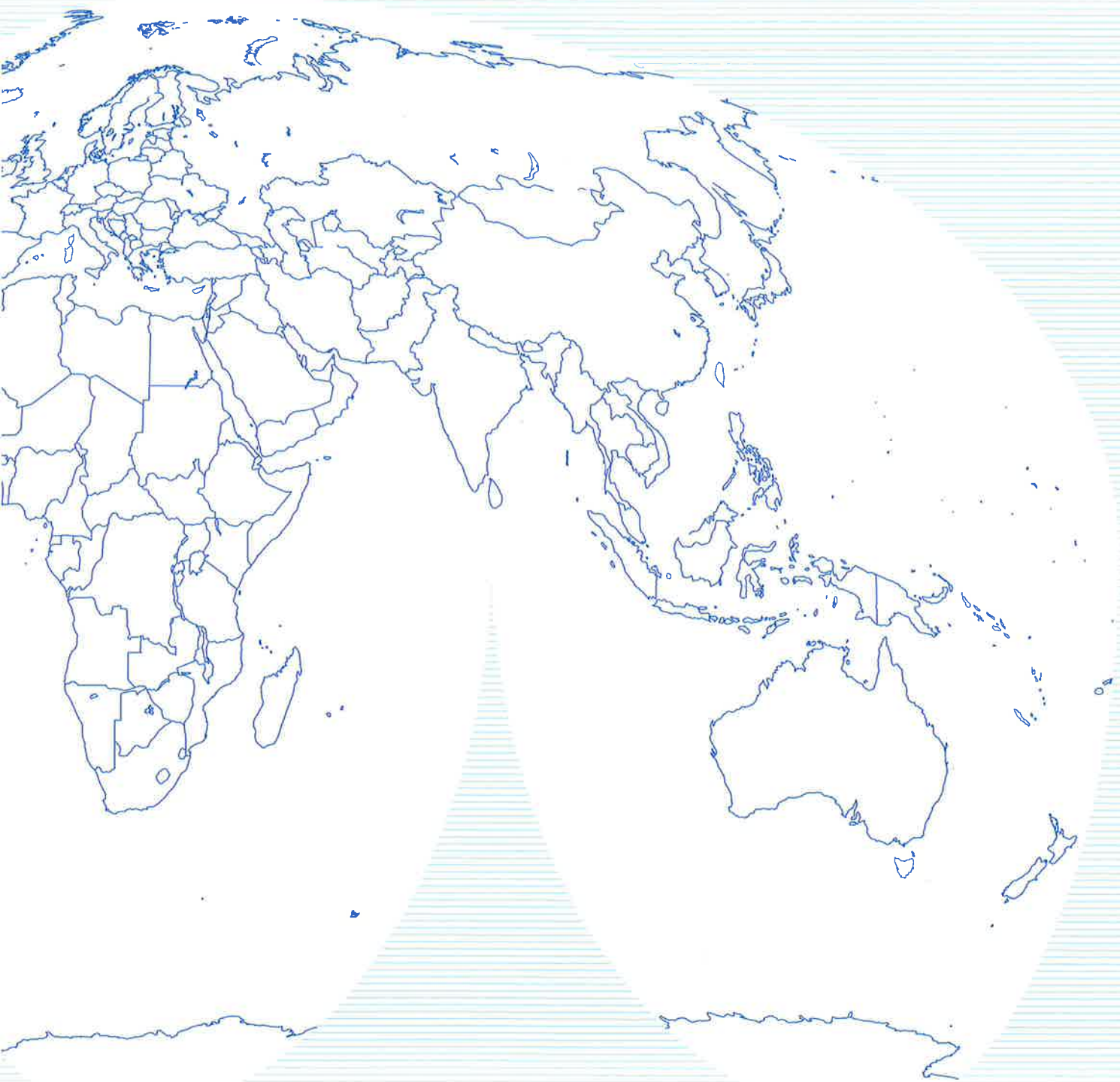


先進事例にみる 北陸企業の国際化のあり方



2021年3月

北陸環日本海経済交流促進協議会(北陸AJEC)
北陸経済連合会

7. ヒアリング企業一覧

テーマ	企業名	所在地	事業内容
デジタル技術の活用	(株)小林製作所	石川県白山市	精密板金・組立・塗装・提案型設計、システム開発・販売
	(株)鈴木栄光堂	岐阜県大垣市	菓子の製造、卸売業
	丹羽鑄造(株)	岐阜県関市	鋳物部品製造業
	(株)由紀精密	神奈川県茅ヶ崎市	航空宇宙関連部品の試作・量産、医療機器関連部品の試作・量産 等
高度外国人材の活用	生田産機工業(株)	京都府京都市	金属設備機械の製造・販売
	(株)中農製作所	大阪府東大阪市	半導体製造装置・ロボット・自動車等、各種部品製造および自社商品・小型部品洗浄機の製造販売
	(株)日吉	滋賀県近江八幡市	環境保全サービス業
果敢なグローバル化	(資)加藤吉平商店	福井県鯖江市	日本酒・焼酎・リキュールの製造・販売
	(株)最上インクス	京都府京都市	薄板金属の精密加工、試作品販売
	(株)能作	富山県高岡市	錫・真鍮製品の製造販売

テーマ別に企業名の50音順に記載。ヒアリング実施時期：2020年8月17日～9月17日

8

8. 提言

(1) . デジタル技術の活用

- ① 情報収集、デジタルと現場のマッチングおよび取引先との連携
- ② 現場の視点を持つデジタル人材の育成

(2) . 高度外国人材の活用

- ① 専門知識/能力を活かせる環境整備とロールモデルの提示
- ② 定着・活用に向けた日本語学習等のサポート

(3) . 果敢なグローバル化

- ① 地域の強みを活かした新たな海外市場の開拓
- ② 請負型のビジネスモデルからの転換

9

8-(2). 提言 高度外国人材の活用

②定着・活用に向けた日本語学習等のサポート

- ・ 企業と留学生との間に4つのミスマッチ（採用・就職意識、日本語能力、業界・職種、労働環境）が確認されている。特に日本語能力面においては、企業側はN2以上の高い日本語能力を有している外国人材を求めている一方で、留学生側はN2以上の日本語能力を有している者は半数強の水準となっており、留学生の約半数は企業の求めている水準に達していない状況にある。
- ・ このため、外国人材の受け入れ後においても日本語能力のサポートが定着・活用に向けて効果的である。また、今回ヒアリングした企業は業務面に限らず、生活面においてもギャップを感じる外国人材が多いと指摘している。
- ・ 従って、高度外国人材の定着・活用を図るためには、採用後における「日本語学習機会の提供」、「生活面を含めた外国語マニュアルの作成」などのサポートが重要である。

（注）「日本語能力N1～5」とは、公益財団法人日本国際教育支援協会と独立行政法人国際交流基金による、日本語を母語としない人を対象に日本語能力を認定する検定試験のレベルを示す。それぞれのレベルは以下の通り。

N1：幅広い場面で使われる日本語を理解することができる

N2：日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる

N3：日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる

N4：基本的な日本語を理解することができる

N5：基本的な日本語をある程度理解することができる

（出典）北陸AJEC・北陸経済連合会・JETRO（2019）「北陸企業の外国人材の活用・採用」、日本語能力試験公式ウェブサイト

16

事例1：生田産機工業株式会社

- ・ 現地（インドネシアなど）での面接においては日本語能力よりも、ものづくりへの思いや当社で働きたいという熱意、そして技術面を評価する形で採用しているため、入社時に日本語能力が高くないこともある。
- ・ このため、日本人社員を講師とした勉強会の実施や職場への業務日報のメール報告などを通じて日本語能力の向上に取り組んでいる。

事例2：株式会社中農製作所

- ・ 高度外国人材（当社従業員の約1/4（70名中18名）を占める）のモチベーションを高め、戦力として期待していることを示すため、配属やキャリアパス、生産ラインにおける配置についても日本人と区別していない。
- ・ 外部から講師を招き、毎週金曜日に日本語授業を実施。
- ・ 外国人材の上司もまた外国人という状況を意識的に作ることで、外国人材が社内で円滑にコミュニケーションができる形を実現。

事例3：株式会社日吉

- ・ 水質分析や水処理技術などの業務面に加え、ウォシュレット便座の使用方法などの生活面もサポートする必要があると考え、多言語マニュアルを作成。
- ・ マニュアルには文章だけでなく、図表なども活用することで分かりやすい内容にしている。また、こうしたサポートを行う国際連携担当者を配置している。
- ・ 日本人社員の国際力を意識と語学両面から高め、グローバル人脈構築の機会と捉え人材育成を行っている。

8-(2). 提言 高度外国人材の活用

①専門知識/能力を活かせる環境整備とロールモデルの提示

- ・ 留学生は企業選択において「自己の成長」や「専門知識/能力を活かせる」といった点を重視しており、就職を能力・スキルを向上させる機会と捉えている。
- ・ 今回ヒアリングした企業においては、高度外国人材の専門知識/能力を重視した採用を行うとともに、将来のキャリアパスやロールモデルを提示することで、業務や自己研鑽に意欲的に取り組む事例が見られた。
- ・ このため、高度外国人材の採用時は、専門知識/能力を活かせる職場であることを示すとともに、育成の考え方など双方向のコミュニケーションを十分とりながらキャリア形成を支援し、ロールモデルを提示することが重要である。

(出典) 北陸AJEC・北陸経済連合会・JETRO (2019)「北陸企業の外国人材の活用・採用」

14

事例 1：生田産機工業株式会社

- ・ 採用時には、大学（中国、日本など）で培った技術面の能力を評価し、これまでに正社員として16名の高度外国人材を採用。
- ・ あるインドネシア人社員は設計の仕事を強く志望していたが、本人のためには先に製造現場の経験を積んだ方が良くと考え、理由をきちんと説明し双方向のコミュニケーションを十分とりながら、長期的な視点でキャリア形成を支援している。
- ・ 現在、2名が役職（技術担当フェローとリーダー）に就いており、彼らは当社のロールモデルになっている。

事例 2：株式会社中農製作所

- ・ 採用に際し、現場で活躍できるよう日本語能力よりも、現地（ベトナム）の工科大学で培った技術面の能力を評価。
- ・ 採用した高度外国人材の将来目標（日本での永住や現地で独立など）や求めるキャリアパスは多様。そうした希望にも理解を示す環境を提供。
- ・ 入社後に高い技術・スキルを習得した外国人材を現地法人の社長や日本本社の管理職に抜擢するなどのロールモデルを提示。

事例 3：株式会社日吉

- ・ 日本人と外国人材を採用面では区別していない。また、経験やスキルの状況に応じて、各部門で要求される資格や何年以内にどの資格を取得すべきかなどの情報提供に加え、各人のスキルアップに応じた研修なども提供しており、外国人材のキャリア形成を支援。
- ・ インドの子会社には、インターンシップを通じて採用した人材をマネジメント職として配置するなどのロールモデルを提示。

9. ヒアリング企業の概要

株式会社日吉

会社概要

- ・所在地 : 滋賀県近江八幡市北之庄町908番地
- ・設立年 : 1958年
- ・資本金 : 2,000万円
- ・売上高 : 75億円 (2020年3月期)
- ・従業員数 : 325名 (うち高度外国人材5名)
- ・代表者 : 村田 弘司
- ・事業内容 : 環境保全サービス業
- ・受賞歴等 : 中小企業庁「はぴ中」企業・規模事業者300社 (2018年)
経済産業省「高度外国人材活躍企業50社」(2018年)
経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業100選」(2017年)
経済産業省「地域未来牽引企業」(2017年)



村田社長



当社サービス
環境トータルサポート

国際化の背景と現状について

国際貢献活動により形成された人脈がきっかけになり、海外展開を拡大

当社が手がける環境事業は分析・測定、工業薬品販売、施設維持管理・廃棄物処理などの幅広い分野にわたる。「社会立社・技術立社」の経営理念を礎に、約90の事業許認可と延べ約2,000名の資格取得技術者を有する環境リーディングカンパニーである。

1980年代より、「環境問題に国境なし」という考えのもと、当社で学んだ環境技術を自国の環境保全に役立ててもらうことで国際貢献をしたいとの思いから、30年以上に亘って、世界36か国から、1,000人以上ものインターンシップ生を受け入れてきた。

また、そうした取組みが当事業の成長にも寄与してきた。インドの現地法人は、海外研修生の受入で培った人脈から得られた現地の文化や事業ニーズについての情報を踏まえ、水質環境改善寄与を目的に2011年、チェンナイに設立されている。インターンシップと国際産官学連携で蓄積された人脈が他社にはない強みとなり、国内事業はもとより、新興国を中心に海外展開ができた一因でもある。

34

高度外国人材の活用について

インターンシップ生の受入経験をもとに外国人材のサポート体制とロールモデルを構築 外国人材が活躍できるように作業・生活面に関するマニュアルを作成

採用については日本人も外国人も区別せず実施しているが、外国人は日本人に比べ、入社後のキャリア構築を重視している。そこで当社では各配属部門で要求される資格や取得目安 (何年以内にどの資格を取得すべきか) を明示し、各人の経験やスキルに応じた研修を提供することで、外国人材のキャリア構築を支援している。また、インターンシップを通じて採用した人材の一人は、現在インドの子会社でマネジメント職 (取締役) に就いており、外国人材のロールモデルにもなっている。

外国人材へのサポートに関しては、延べ1,000人以上のインターンシップ生を受け入れる中で培ってきた経験を活かし、組織的なサポート体制の構築や、言語面に関するサポートを実施。例えば、言語面に関するサポートにおいて、技術的業務 (水質分析や水処理技術など) の説明は日本語の文章だけでは理解が難しいため、図表入りの作業マニュアルを作成している。また、日本の生活に慣れてもらうためのサポートとして、外国人によるサポート組織を社内を設置するとともに、生活面に関する多言語マニュアルも策定している。

また、インターンシップ生を受け入れることにより、教育担当を担う日本人若手社員が語学はもとより、技術面においてもインターンシップ生と切磋琢磨する中で共に成長しており、当社の国際化がボトムアップ的に促進されている。

今後の事業展開について

これまで海外からのインターンシップ生の受け入れ実績から、引き続きアジアを有力な展開先と考えている。現在はインドに注力しているが、その次として考えている国は中国やベトナムである。特に中国は近年の目覚ましい経済成長の一方で、環境面では発展途上の国であることから、当社にとって有望な参入先になりつつある。

また、アメリカから先進的な環境分析技術を活用した工業薬品などを輸入し、東南アジアや日本に販売する形でのビジネスも検討している。



海外からのインターンシップ生の受け入れの様子