

15. 鈴縫工業株式会社

支援テーマ：多文化共生
実施タイプ：1回



業界における慢性的な人材不足状況の改善と 多文化共生に関する理解の促進

設立 : 1948年7月（創業：大正7年（1918年）7月1日）
: 日立市
本社所在地 : 代表取締役 鈴木 達二
代表者 : 総合建設業
業種 : <https://www.suzunui.co.jp>
HP : 180名
従業員数

▶ **創業107年。茨城県日立市を拠点とした総合建設業**
土木・建築工事による公共インフラ整備をはじめ、民間建築、不動産、再生可能エネルギー事業まで幅広く展開。長年培った技術力で、地域の暮らしを支える多角的なサービスを提供しています。



コンサルティングの経過

1. 概要

実施日

2025年10月29日（水）

課題

- ◆建設現場における外国人材の活躍
- ◆これまで自社での外国人材の採用を積極的に行ってこなかったことから、本質的な入管制度や多文化共生の理解が進んでいなかった。

取組

- ◆短期的取組
建設業界における入管制度を正しく把握する。
- ◆中長期的取組
建設業界全体の深刻な人材不足の状況に対応するため、外国人材の活躍の場の確保、多文化共生の促進を図る。

成果

- ◆制度理解や今後の取り組みの方向性の再確認
制度理解に対する重要性と多文化共生への取り組みに関する必要性を再確認できた。

2. コンサルティング内容

◆建設現場における外国人材の活躍と課題

建設現場では、主に人材不足を起因として多くの外国人従業員が採用され、業務に従事、活躍している。しかし、多文化共生に関する理解不足はミスコミュニケーション等を生じさせ、業務に支障が出たり、重大事故につながったりする可能性がある。

会社だけでなく、従業員一人ひとりが建設現場で活躍する外国人材に対する意識や考え方を深めるためにも、在留資格や労務管理に対する理解を進め、ともに働く仲間としての意識を共有する必要があると考えた。

◆業界の情報収集や専門家によるアドバイスの活用

- ①建設業界における人材不足の状況に関する情報の収集
人材不足を起因とした業務の停滞が発生していないか積極的に情報を収集し、必要であれば外国人材の積極的な採用を推進していくことが望ましいと考えられる。
- ②業界を挙げた制度勉強会等を開催
入管制度への会社や従業員の理解や多文化共生に対する考え方の均衡を図るためにも、業界を挙げた取り組みが必要であり、専門家のアドバイスや勉強会・研修の開催などを活用するとよいと考える。

◆多文化共生の進んだ就労環境を実現

多文化共生型の就労環境の実現に向け、①やさしい日本語及び多言語による業務マニュアル整備、②定期的な異文化理解研修の実施、③評価制度の透明化による公平な人事運用、④相談窓口の設置による早期課題解決体制の構築を推進する。あわせて、業界での多文化共生教育を強化して、文化的背景の違いを組織力向上に活かす体制を整備する。これらの取り組みにより、国籍を問わず能力を最大限発揮できる持続可能な就労環境を確立することが可能である。

コンサルティングの成果と今後に向けて

次段階に向けた今後の具体化と実現に向けて

本コンサルティングを通じ、多文化共生型就労環境の現状課題を可視化し、必要な改善施策を体系化することができたと思われる。多文化理解研修の導入設計、評価制度の透明化に向けた基準整理、やさしい日本語および多言語マニュアル整備の方針策定、相談窓口機能の明確化など、取り組むべき実行可能なアクションプランを構築し、外国人従業員の心理的安全性の向上に向けた基盤整備を進められると良いと考えられる。さらに、単独の取り組みでなく、業界全体で多文化共生の意識を醸成し、共通認識の形成を図ることで、よりよい環境が整備されると思われる。今後は、策定した施策を段階的に実行し、定期的な効果測定と改善サイクルを確立させ、併せて現場ヒアリングを継続し、実務レベルでの課題を迅速に反映させる体制構築が求められる。これらの取り組みにより、多様な人材が能力を最大限発揮できる持続可能な就労環境の実現が可能になると見込まれる。



今後の取り組み

- ◆実行可能なアクションプランの構築
 - ・多文化理解研修の導入設計
 - ・評価制度の透明化に向けた基準整理
 - ・やさしい日本語および多言語マニュアル整備の方針策定
 - ・相談窓口機能の明確化

実行可能なアクションプランを構築し、外国人従業員の心理的安全性の向上に向けた基盤整備の推進が望まれる。

- ◆業界全体で多文化共生の意識醸成、共通認識の形成
 - ・現場ヒアリングや実務レベルでの課題解決
 - ・定期的な効果測定

多様な人材が能力を最大限発揮できる持続可能な就労環境の実現に向けた取り組みを進める。



企業担当者のコメント

気付いたこと、学んだこと

外国人材の採用は単なる人員補充ではなく多文化共生の視点から考えることが不可欠だと痛感しました。制度の正しい理解に加え、やさしい日本語の活用や異文化の理解を深めることが、現場の安全性や組織力の向上に直結することを学び、ともに働く仲間としての意識が強まりました。

課題に感じたこと、苦労したこと

これまで入管制度や労務管理の理解が不十分で、社内の意識浸透に高い壁を感じていました。国籍を問わず誰もが能力を発揮できる環境整備の重要性を改めて実感しました。



担当コンサルタントからの総評



行政書士事務所 I S A

パートナーズ行政書士

井上 尉央氏

本コンサルティングを通じて、多文化共生型就労環境の現状課題を体系的に整理し、具体的な改善の方向性を明確にすることができました。特に、制度理解推進と現場での課題の抽出が重要であることが可視化できた点は大きな成果です。今後の取り組みとしては、研修の実施、マニュアルの整備、相談体制の明確化など、実行可能な施策を段階的に整理し推進基盤を整えていくことが大切だと思います。また、業界全体で多文化共生を課題として捉える意識の醸成も重要な課題です。今後は実行可能な施策に取り組み、効果検証を行う体制を確立させ、制度導入にとどまらず、組織文化として定着させる継続的な取り組みがあるとより高度なものとなっていきます。本取り組みは、企業の持続的成長と競争力向上を支える基盤形成の第一歩として評価できると思われま。