



 令和5年度ダイバーシティ推進・啓発事業

# ダイバーシティ & インクルージョン

## 取組成果事例集



茨城県

茨城県ダイバーシティ推進センター「ぼらりす」

ダイバーシティ & インクルージョン  
取組成果事例集

01

関東道路株式会社 建設業

人材育成 P.01 - 06

02

株式会社鈴木ハーブ研究所 小売業

女性活躍推進・障害者就労支援 P.07 - 12

03

鈴縫工業株式会社 建設業

労働環境整備 P.13 - 18

04

日東電気グループ 製造業

外国籍社員の受け入れ(環境整備) P.19 - 24

05

株式会社ライフサポート山野 医療・福祉業

多様な人材活用 P.25 - 30



学生リポーターの皆さんに聞きました!

P.31 - 32



## 次世代に向けた人材育成



## 企業の成長には欠かせない人的資源を大切に

ダイバーシティ取組項目

人材育成



会社設立	1972年
本社所在地	茨城県筑西市下川島635
事業概要	舗装工事、土木工事 アスファルト合材の製造・販売、リサイクル業 太陽光パネルのプラットフォーム事業
資本金	2000万円
社員数	45人
H P	<a href="https://www.kanto-doro.co.jp">https://www.kanto-doro.co.jp</a>

## 取材登場人物

代表取締役  
武藤 正浩 さん



執行役員  
工事本部長  
高崎 芳治 さん



営業部  
主任  
工藤 茂剛 さん



営業部  
武藤 理沙 さん



## 取組内容

### 人材育成

人が成長することで企業も成長し結果を残すことができるという考えのもと、資格取得支援制度を確立することで誰もがキャリアアップできるような制度作り、ICT を用いた建設重機の講習を行っている。

社会人が学び直しをするリスキングやリカレント教育を導入している。商工会議所や茨城県経営者協会が行っているマナー研修や外部研修を社員が就業時間内に受講できるようにするなど、人材育成に力を入れている。

## 1. 取り組みを始めたきっかけと経緯

### Q 人材育成を行ったきっかけは何ですか？

武藤さん  
人口減少が進んでいる中で、地域経済を存続させるためにも多様な人材を受け入れられる体制を整えていかなければならないのですが、特定技能実習生も少なく、人材確保が難しい中では、社内の人材育成がより大切になります。弊社には「人は石垣、人は城」という考えがあります。これは、資源の中で一番重要なものは人であり、社員が成長することで企業も成長することを表しています。

### Q 取り組みに対して意識していることは何ですか？

武藤さん  
社員の資格取得に関して、本人のやる気も大切ですが、会社から資格取得を勧めたきっかけを作っています。自分の仕事にあった資格を取得したい、スキルアップしていきたいという気持ちも大切にしていますし、社員を導き資格取得させることで、一つ上の仕事を担当できるようになり、会社に貢献しているという実感を感じることにもつなげてほしいと考えています。

### Q 人材育成を行うようになって変化はありましたか？

武藤さん  
人材育成を通して社員がレベルアップすることにより、物的資源を有効に利用することが可能になりました。その象徴として、弊社では2001年から、あらゆる製品やサービスに関して「世界中で同じ品質、同じレベルのものを提供できるようにしましょう」という国際的な基準であるISO規格取得への取り組みを開始しました。ISO9001(品質マネジメントシステム)・14001(環境マネジメントシステム)の同時認証を受けたのは県内企業で一番最初であり、生産性向上へとつなげています。



人的資源についてお話をしてくださった武藤さん。「人の成長は企業の成長」との言葉から、社員をいかに大切にしているかが伝わってきた。



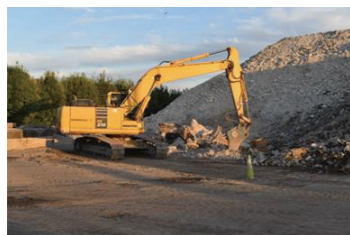


## 2. 取り組みに対しての現状・課題

### Q 取り組みに対しての効果は出ていますか？

武藤さん

社員の早期育成のためICT建機を導入したことで、普通は10年経験しなければ習得できない建設重機のオペレーションを、入社3年目で習得できるようにしました。土木工学を学んだことのない社員でも、仕事の中で操作を学べるようにしました。結果として教育費、育成費は3分の1に抑えることができました。また、弊社では資格取得支援制度が確立しているため、建設に関する資格の試験費用は会社が負担しています。



### Q 人材育成の他にやっていることを教えてください。

武藤さん

日本の人口は減少していて、将来同じ仕事をこなすことは難しいと思います。そのため、多様な人材を受け入れることが企業の存続につながると考えています。令和3年の7月に「いばらきダイバーシティ宣言」を行い、多様な人材の受け入れを始めました。現在、ミャンマーから実習生が2名来ています。また、少ない人的資源の中で結果を出すことも大切にしています。



## 3. 社員の声

### Q 自身の成長につながったエピソードを教えてください。

工藤さん

私は元々自衛隊に入隊していましたが、他の仕事も経験してみたいという思いから、都内の飲食店で就職しました。その後、結婚を機に地元で就職したいと考えていた際に、今の会社に出会いました。入社当時は現場での業務を担当していましたが、社長の「営業をやってみないか」の一言をきっかけに、営業の業務に就くことになりました。今まで私が経験した仕事や性格などを見て、声を掛けてくれたようです。初めは、電話対応や営業先などで緊張や恥ずかしさを感じる場面もあったのですが、理想の営業マンを想像し、演じれば良いという考えに変えたところ、営業活動がはかどり、自分自身の成長にもつながりました。これから、もっと仕事の幅を広げていきたいです。



工藤さんが「営業職をやってみないか？」と声をかけられた当時の様子を振り返ってくれた。

### Q 健康経営\*1に取り組んでいると伺いました。具体的な内容を教えてください。

武藤理沙さん

医師を会社に招いて、インフルエンザや新型コロナウイルスのワクチン接種を行っています。新型コロナウイルスの感染拡大時期は検査キットを会社に常備し、社員だけでなく社員の家族にも配っていました。私たち社員だけでなく、家族の分ももらったので安心して生活することができました。また、会社の畑で野菜を育て、収穫した野菜を社員に配っています。夏から秋の頃だとサツマイモを育てています。弊社は「健康経営優良法人」の認定をいただいておりますが、認定をいただくために取り組んだのではなく、以前からずっと行ってきた活動が認められました。

\*1：企業が従業員の健康を大切にし、企業全体のパフォーマンス向上につながる経営スタイル。従業員の健康促進や働きやすい環境整備を通じて、生産性向上や組織の健康な文化を育むことを目指す。「健康経営優良法人認定制度」は、経済産業省が、特に優良な健康経営を実践している企業や法人を顕彰する制度。

## 3. 社員の声

### Q 実際にどのような資格を取得したのかを教えてください。

工藤さん

建設系の資格で道路などを平らに固めるための4tローラーの資格、2級建設機械施工管理技士、1級土木施工管理技士の資格を取得しました。また、資格取得だけではなく、最近では中間管理職の研修にも参加し、管理する側の勉強にも励んでいます。最近入社した社員は、アスファルト舗装を行うICTを使ったフィニッシャーという機械操作をはじめ、建築重機の講習、建設業と商工会議所が行っているマナー研修にも参加しています。月に1回程度は様々な分野の研修に参加し、学びを得ています。

高崎さん

私は高校を卒業した後に入社し、20歳位で道路工事に必要なローラー系の免許、24歳頃に大型特殊免許を取得しました。初めは簡単な資格を取得し、徐々に難しい資格へチャレンジしていくことでレベルアップを図ってきました。できる仕事の幅が広がり、会社に貢献することができるようになりました。



現場作業について熱く語る工藤さん。



高崎さんからは、入社当時の仕事内容や取得した資格等について親切に教えていただいた。

## 4. 今後の展望

### Q 今後どのような取り組みを考えていますか？

武藤さん

今行っている人材育成を継続すること、人材育成の中でも、特にICTのスキル向上のための取り組みを行いたいです。同じ仕事を同じ能力で行っていると、今以上の生産性の向上は難しいです。生産性を向上させるためには、従業員一人一人のスキルアップ、レベルアップが必要になっていきます。業務に必要な資格はどんどんチャレンジする機会を与え、日本人だけでなく外国籍の社員にも資格取得にチャレンジしてもらいたいと思っています。ICTについては、建設業界でもICT技術を用いた重機が導入されています。作業効率のよい重機を導入しても、ICTの知識を持った人材がいないと動かすことはできません。仕事の効率化と企業の成長のためには、人をいかに育成できるかが鍵となります。

### Q 人材育成の他に継続していることはありますか？

武藤さん

東日本大震災が起きた年から、茨城県筑西市に対し毎年100万円を寄付しています。この取り組みは今年の茨城新聞にも掲載されました。1年で100万円は決して大きな金額とはいえませんが、それを20年続けると2000万円になります。何よりも開始したことを継続することが大切だと考えています。

### Q 会社の事業で今後力を入れていきたいことを教えてください。

武藤さん

太陽光パネルのリサイクル事業に力を入れていきたいと思っています。太陽光パネルの処分は、国が一番懸念しており、災害に匹敵するような問題だと思います。その問題にいち早く取り組んで不法廃棄することなく、すべての部材をリサイクル、または最終処分を適正価格で受けられるようなプラットフォームを構築させたいと思います。また、来年から自社に太陽光パネルを設置します。太陽光パネルで作った電気を売るのではなく、自社で使う取り組みをしていきたいと思っています。



## 5. 取材の中で生まれた質問

### Q 同業他社と比較して、自社の強みを教えてください。

武藤さん

一番の強みは環境についての取り組みです。現在は、一般家庭から排出される可燃性のゴミを地域内で100%リサイクルできる地域循環型リサイクルシステムと、その製品（エコファルト）を開発し、環境改善活動に取り組んでいます。「地球環境の保全と改善を通して社会へ貢献する」という経営理念のもとで活動している弊社は、環境に対する思いも強いです。私たちが作る製品を他の企業の皆さんにも使っていただくことで、自然と環境保全活動が広がってほしいと思っています。

### Q 社長と社員の皆さんは、どのようにコミュニケーションを取っていますか？

武藤さん

新型コロナウイルスが感染拡大する前は、バーベキューや社員旅行などを行っていました。感染が落ち着いてきた今年は、社員の家族を招待し、東京ドームで野球観戦をしたり、スカイツリーや浅草を観光したりするなど、業務以外にも接する機会が多く取れました。他社に比べて社員とコミュニケーションを取る機会が多いと思います。最近だと筑西の花火大会を社員の家族の方と一緒に見ました。

### Q 今後どんな人材が必要となってきますか？

高崎さん

仕事に関して積極的に質問する社員が入社してくると嬉しいです。こちらから言われたことだけを淡々とこなすのではなく、作業が終了したら、「次はどうしますか？」「ここがわからないので教えてください」のように、何かしら質問してもらえると、相手が何を求めているのかが理解できるので、指導する側人間も仕事がしやすいです。

武藤さん

一番求めている人材を一言で言うなら、愚直に汗を流せる人です。決して器用でなくてよいのです。例えば、ウサギとカメで言うとかメでいいんです。与えられた仕事を真面目に一生懸命行うことが大切です。また、チャレンジする人も好きです。行動を起こさないと結果は出ません。良いことは成功例として取り入れ、失敗したら取り入れるべきではないことを見つけたと考えればよいと思います。



いばらき Diversity & Inclusion



## 学生リポーター紹介

### 小野 夏鈴 (大学3年生)



取材から文章にするまでのコツを学びたいと思い参加しました。この事業に参加する中で、普段話す機会が少ない立場の方や他大学の方と交流する機会があり楽しかったです。また、企業取材を通じて、働いていくうえでは、給与などはもちろんのこと、職場の雰囲気など働く環境もとても重要であることに気がきました。

### 中山 翔汰 (短期大学2年生)



ゼミナールの先生の元にプロジェクトのチラシが届き、声をかけられたのがきっかけで参加しました。取材・執筆の経験がなかったので初めてのことで中、研修でいろいろと学び、企業で取材を行い、記事を執筆することができました。今回の活動を通じて、分かりやすい文章を書くコツを身に付けることができました。

## 企業からのコメント



代表取締役  
武藤 正浩

弊社の最大の財産は人的資源であり、本インタビューの中でも“人は石垣、人は城”と申しました。国土交通省や経済産業省、環境省の表彰など、認定を得られたのも人材が全てで、人的資源が無くして企業成長は無く、人口減少が加速する中で多様化に対応するダイバーシティこそが基本になると考えています。プロフェッショナルを育成しながら多様な人材の育成を20年以上継続し、令和3年7月にダイバーシティ宣言を行い、この度、茨城県内でいち早く“リスクリング企業宣言”も行いました。社員が自分の5年後10年後そして20年後の姿や生活を想像でき、社員を支える家族と共に弊社及び仕事にやり甲斐と安定を感じられる企業を目指し、社員と共に歩み続けていきたいと考えます。



女性活躍推進、支援機関との連携による障害者就労支援



## 誰もが幸せに働き続けられる環境を

ダイバーシティ取組項目

女性活躍推進  
・  
障害者就労支援

実感する、ハーブサイエンスへ。



会社設立 | 2004年9月

本社所在地 | 茨城県那珂郡東海村村松2461

事業概要 | 化粧品の研究開発・販売

資本金 | 300万円

社員数 | 45人

HP | <https://s-herb.com>

## 取材登場人物

代表取締役社長  
鈴木 さちよ さん



お客様  
サービスセンター  
藤田 慎司 さん



## 取組内容

### 女性活躍推進・障害者就労支援

#### ・女性活躍推進

女性が多く働く職場であったことをきっかけに、社員の時短勤務や産休・育休の取得を推進している。女性だけではなく男性社員も長期の育児休暇を取得しており、ライフステージに合わせた働き方を提供している。

#### ・障害者就労支援

障害者の就労支援A型事業所\*1「株式会社こころと」と連携し、配送センターで商品の梱包作業を依頼している。また、障害者の就労支援B型事業所\*2「NPO法人まつぼっくり（指定）障がい者就労支援事業所わーくるほーぷ」に資料組作業や、会社カレンダー・絵はがきのデザイン協力を依頼しており、県内の就労支援施設との連携も盛んである。

\*1：一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行う。

\*2：一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行う。

## 1. 取り組みを始めたきっかけと経緯

### Q 働きやすく、多様性のある職場づくりを目指したのはなぜですか？

鈴木さん

「みんなが幸せになる」ことを大切にしたいからです。社員にとって働きやすい職場環境を整備すれば、社員だけでなくその家族も幸せにすることができると考えています。そのために、時短勤務を認めたり、男女問わずに育児休暇を取得してもらったり、プライベートの時間を大切にできる職場づくりを心掛けています。

### Q 「障害者就労支援」というテーマに着目したきっかけを教えてください。

鈴木さん

東海村障害者地域生活自立支援ネットワーク「まつぼっくり」さんからお声がけいただき、作業を依頼したのがきっかけです。B型事業所の「まつぼっくり」さんには2011年の8月から内職を依頼して、カレンダーなどを作成していただいています。他にも人を大切にする経営学会会員である障害者就労支援事業所「株式会社こころと」と連携し、障害者の方に実際に会社に来てもらって、商品の梱包作業をしていただいています。

### Q 「女性の活躍」というテーマに着目したきっかけを教えてください。

鈴木さん

もともと女性の多い職場で、女性の活躍をサポートすることは喫緊の課題だったからです。女性はライフイベントに合わせて働き方に変化があります。女性が結婚や出産を経験して仕事よりも優先すべきものを抱えたとき、独身時代と違った働き方を選びたいと思うことは自然な流れでしょう。加えて、女性特有の体調の変化もあります。女性社員の多い企業としては、こういった女性的変化と向き合い、社員が働き続けられる職場を目指す必要があります。とはいえ、女性だからと優遇するのではなく、男性社員も含めて皆が働きやすい職場を目指しています。ですから「女性活躍」とは、鈴木ハーブ研究所にとって職場環境整備に取り組むための土台だといえます。

右：まつぼっくりさんに依頼した会社カレンダーは、2022年度いばらきデザインセレクションに選定されている。店頭では絵はがきも販売している。



左：こころとさんのスタッフには配送センターに来社してもらい、商品梱包を依頼。取材日は、まつぼっくりさんが作成したカレンダーの梱包作業を行っていた。



## 2. 取り組みに対する現状・課題

**Q** 働きやすい職場づくりを進める上で重視していることを教えてください。

鈴木さん

社員間のコミュニケーションを活性化させることです。鈴木ハーブ研究所は役職や性別、部署にとらわれず、さまざまな社員同士の会話がふれる職場です。もちろん社長と社員のコミュニケーションも大事にしています。当然ながら仕事の話は多いですが、世間話もよくしますね。これがいざというときに相談しやすい雰囲気につながっていると思います。毎日社員の顔をしっかりと見て話をしているので、朝礼のときの顔つきだけで悩んでいる社員がわかることもあります。こうした社員には声をかけたり、個別面談の場を設けたりと必要に応じた対応を取っています。



鈴木さんとのコミュニケーションの取り方や関わり方について話す鈴木さん。

**Q** 職場環境改善のための具体的な取り組みを教えてください。

鈴木さん

特別な制度を設けるというよりも、社員の希望や困りごとに合わせて柔軟な対応を取っています。例えば、希望する社員がいれば性別関係なく育休を取得できるようにしています。また、様々なサポートもあります。例えば、社員のキャリアアップのために、勤務時間内の外部プロジェクトへの参加を促しています。他にも全社員に有給休暇取得を促し、独身の社員もプライベートの時間を充実させてほしいと考えています。コロナ禍を経験したことで、最近はリモートワークで勤務している社員もおります。

**Q** 障害のある方と一緒に仕事をする上で工夫していることはありますか？

鈴木さん

障害のある方に内職を依頼する場合、安定した納品や品質保持が難しいこともあります。しかしながら「まつぼっくり」との連携を強化し、しっかりと相談することで十年以上共に商品を作り続けられています。障害のある方と働くことは、その特性に合わせた配慮が必要です。こうした配慮の細かさは敬意を持って学ばせていただいています。今後も障害者就労支援を通して、弊社の職場にも優しさが生まれたいと思っています。

## 3. 社員の声

**Q** 育休を取得したときの流れを教えてください。

藤田さん

妻が妊娠してすぐ、育休のことも含めて上司に相談したところ、「おめでとうござります」と祝ってくれた言葉が今でも印象に残っています。育休は3週間ほど取得しました。育休中もこまめに連絡があって、仕事の状況を把握できていたので、職場復帰がしやすかったです。育休を終えた現在も、共に働く皆さんから妻や子供のことを気遣う言葉をいただいています。日頃の社員同士のコミュニケーションのおかげで、今後も家族や自分自身のプライベートを相談できるだろうなという安心感があり、働きやすい職場です。

**Q** 育休取得について相談できたのはなぜですか？

藤田さん

お互いへのリスペクトがあり、性別に関してフラットな雰囲気のため、自分が男性だという理由で育休を取りたいと相談しているのが悩むようなことはありませんでした。育児を両親に頼りにくいという自分の状況を踏まえて、育休取得を相談したという形です。また、社員の先輩ママさんに育児の相談ができるのも心強かったです。

**Q** 職場の魅力は何だと感じていますか？

藤田さん

「人」の良さですね。そのおかげで、さまざまなコミュニケーションが生まれていると感じています。みなさん、優しさにあふれる方ばかりです。鈴木ハーブ研究所はとても働きやすい職場ですが、働き方改革のための制度や目標値を設けることよりも、「人」の良さがその重要なカギになっている気がします。とはいえ、「ただお互いに甘い」という意味での優しい職場ではありません。一人一人が仕事への熱い思いを持っているからこそ、良い緊張感を保っています。



育休を取得した当時の周りの方の反応や自身の心境について話す藤田さん。

## 4. 今後の展望

**Q** 今後どのような会社にしていきたいと考えていますか？

鈴木さん

人を育てられる会社になりたいです。社員一人一人の強みを伸ばし、地域や社会に貢献できるようにすることを目指しています。社員たちが個性を生かした活動を通して成長し、いずれ卒業していくようなイメージです。外部研修や他者事業とのコラボ、個人の特性に合ったキャリアアップなどに力を入れたいですね。外部研修は自社の良さを伝えたり、外のものを吸収したりできるので良いと思っています。現在も社風として「自活力を上げる」ことを掲げています。自分の力で活躍できる人材を育てていきたいと考えています。



「人」や「事業」の面から今後の展望について伺った。

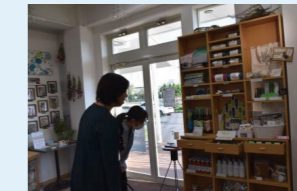
**Q** 今後取り組んでみたいことは何ですか？

鈴木さん

子連れ出勤をやってみたいです。子どもを持つ社員が安心して働けるだけでなく、子どもたちにとっても、世代を超えた交流ができるのではないかと思います。会社に来ると、同世代の子どもだけでなく、様々な大人とも関われる環境をつくることができます。もちろん、事業の方でもやってみたいことがたくさんあります。きれいな肌を作るために全体からアプローチしていきたいと考えています。現在は基礎化粧品を販売していますが、メイクやヘアケア用品なども製造したいです。さらに、食生活のサポートもしていきたいです。必要な栄養を体の内側からも届けたいですね。



右：直営店舗で販売している化粧品。季節に合わせた店舗限定イベントも開催しているそうだ。



左：鈴木さんと親交のある数々の企業の商品も販売している。

## 5. 取材の中で生まれた質問

**Q** 学生のうちに取り組むべきことを教えてください。

鈴木さん

「自分で創り出す」経験をしてほしいです。学生のうちに様々なことに挑戦し、多くのことを吸収すると良いです。今はバーチャルでの体験も充実していますが、やはり実体験が大切だと思います。海外に行くとか、旅行に行くとか、何でもいいのでやってみてほしいです。私自身、学生の頃、新聞部やアルバム委員などで活動したことが現在の仕事に生きています。当時は将来役立てようとは考えてもいみじくもありませんでしたが、今ではとても助けられています。意外な場面で役立つこともあるので、どんなことにも一生懸命取り組んでほしいですね。

**Q** どのような学生と一緒に働きたいですか？

鈴木さん

意欲があって、明るくて素直、そして思いやりがある人ですね。会社は独りで働くものではなくてみんなで働くものなので、人に対する思いやりは大切だと思います。何かやってみたらと言われるときに、「私はいいです」と言うのではなく、色々挑戦して欲しいので「やってみます」「やらせてください」と言ってくれる人と一緒に働きたいです。

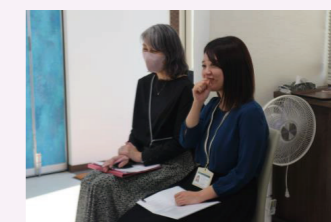
**Q** 女性社員が多いと思うのですが、男性社員も募集していますか？

鈴木さん

もちろん男性も募集しています。女性社員が多いと男性は居心地が悪いのかなと思われることがあるかもしれませんが、男性社員からは、性別を意識せず自然体でいられると聞いています。社員が皆、男性に対しても女性に対しても尊敬の気持ちがあるのととてもいい関係を築けています。



自身の夢を笑顔で語る社員の方々。みなさん挑戦することに意欲的で、活力に満ちていた。





# 学生リポーター紹介



## 岩岡 知里 (大学2年生)

大学でD&Iについて勉強していることもあり、その学びを深めたいと考え本事業に参加しました。また、私自身が県外の出身なので、茨城県にはどのような企業があるのか知りたいと思ったことも参加理由の一つです。鈴木ハーブ研究所への取材を通して、鈴木社長が会社だけでなく社会全体の幸せについてお考えになっていることに非常に感銘を受けました。

## 栗丸 花梨 (大学3年生)

就職活動を始めている中で、県内企業について知ることはもちろんのこと、取材・執筆という学校ではなかなか経験のできないことを学べるという点に惹かれ、参加しました。取材をした鈴木ハーブ研究所の良さを、読んでいただく方にも伝わるように執筆することがとても難しかったです。また、取材を通して、自身の就職活動の軸が定まりました。



## 柴田 芽依 (大学1年生)

大学では現代社会に関わることを幅広く学んでいます。授業の中で多文化共生やダイバーシティについて知る機会があり、この事業にも興味を持ちました。取材・執筆活動を通して、他の大学の人や、社会人、社長といった普段の学生生活では関われないような方とたくさん話すことができ楽しかったですし、自分とは違う視点を知れて面白かったです。



## 企業からのコメント



代表取締役社長  
鈴木 さちよ

この度は弊社に関心を寄せていただき取材をしていただきまして有難うございました。弊社は令和6年で創業20年を迎えます。これも一緒に働いてくれている社員達がいてくれてこそ、失敗してもあきらめなかったからこそ今です。これからの未来を拓く皆さんも、関わる人々とそれぞれの未熟な部分を相互扶助できる間柄を育て、様々な環境や時代の変化を乗り越えていってほしいと思います。希望に満ちた未来予想図をおもいきり描いて、限りある人生を自分のやり方で楽しんでいただきたいと思います。



ムク

©ぼらりす



社員が働き続けやすい労働環境の整備



## 目的ではなく手段としての環境整備

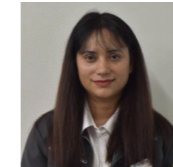
ダイバーシティ取組項目

労働環境整備



- 会社設立 | 1948年
- 本社所在地 | 茨城県日立市城南町1丁目11番31号
- 事業概要 | 土木、建築、上下水道ならびに管工事請負、企画、設計、監理、施工、およびコンサルティング業務、不動産売買、仲介、賃貸借および管理
- 資本金 | 1億円
- 社員数 | 185人
- H P | <https://www.suzunui.co.jp>

## 取材登場人物

代表取締役社長  
鈴木 達二 さん総務部  
市川 晋 さん総務部  
富田 真歩 さん工務部  
ポカレル  
プリティ さん  
(ネパール出身)

## 取組内容

### 労働環境整備

環境整備を意識した取り組みは、目的ではなく手段であると考えている。全ての取り組みは、「社員一人一人が快適に長く働いてもらうために」という思いで、性別や年齢、国籍などに関係なく能力を発揮し、成長できるような環境づくりを目指している。

社員の半数以上は現場監督であるため、特に現場での環境整備に力を入れている。一例としては、現場での女性用トイレの増設や仮設事務所の快適化などの取り組みがある。

## 1. 取り組みを始めたきっかけと経緯

### Q 社員が働きやすい環境整備を始めた経緯について教えてください。

鈴木さん  
建設業の早期離職が多いといわれている中で、定着率を上げるために取り組みを始めました。若い人を増やすだけではなく、社員の方に長く働いてもらい、ベテラン世代になっても活躍していただき、若い世代を育ててくれる人材が増えてほしいです。また、建設業は男性中心の職場なので、弊社でも女性が活躍できる機会がまだまだ足りないというのが課題です。そのため、業界全体で女性受け入れの体制を整備していけると良いなと思います。



「社員の方々が能力を発揮できるような会社にしていきたい」と、笑顔で話してくださった鈴木さん。とても社員思いであることが伝わってきた。

### Q 取り組みを進める際に、参考にしたものや導入しているものはありますか？

鈴木さん  
会社として業界団体にも所属しているので、同業他社の取り組み事例を参考にして、取り入れられるものから、少しずつ導入を進めています。最近では、女性専用仮設トイレや快適な仮設事務所など、建設の現場で活用可能な多様性に沿った様々な製品があるので、常にアンテナを張るように心がけています。弊社では、男性トイレのあるフロア、女性トイレのあるフロアというように、フロアごとに男女のトイレを分けることでスペースを広く確保し、エリア内にミニロッカーの設置を行いました。また、現場には必ず女性専用のトイレも設置することにしてあります。全員が快適に過ごせることが大切だと思います。



鈴木さんは、私たちがらの質問に対し、ジェスチャーを交えながら分かりやすく答えてくれた。



## 2. 取り組みに対する現状・課題

### Q 環境整備に関する取り組みを進める中で直面している課題はありますか？

鈴木さん  
様々な社員が別々の現場で働いているので、コミュニケーションが取りにくく、社員の要望が拾いづらいということです。皆が同じオフィスで働いていれば設備や環境なども整えやすいですね。しかし弊社は社員の大抵が現場職のため、全員が同じ場所で働くということがほぼありません。そういった中で、働きやすい環境整備をするということが難しいですね。



「ダイバーシティは目的ではなく手段」と話してくださった鈴木さん。取材内で、新たな取り組みを行うと決断された。

### Q その課題に対してどのように向き合っていますか？

鈴木さん  
普段、離れていても社員同士のコミュニケーションが取れて、要望も聞けるような風通しの良い会社にするために、目安箱をネット上に設置しました。目安箱を設置したことで、いろいろな要望や課題が集約できるようになりました。労働環境を良くするためには、仕事を受注する段階から余裕のある工期を確保するなど、社員全員で協力し、努力していくことが求められると思います。



目安箱が設置されたことで、日々、感じたことや困っていることなどを発信できるようになり、社内のコミュニケーションが円滑に。

## 3. 社員の声

### Q 社内で力を入れて取り組んでいることを教えてください。

市川さん 富田さん  
SNSを使った情報発信に力を入れています。以前はイベントがあった時だけ、総務部のメンバーがX(旧Twitter)へ投稿していました。しかし、それだけでは会社の魅力や建設業の魅力をアピールするには弱く感じたことが力を入れるようになった理由です。SNSチームを新たに発足し、今ではX(旧Twitter)への投稿は毎日欠かさず行っています。最近では、現場の職人さんからも「このような投稿が面白いのではないか」というアイデアが出てくることもあり、様々な情報を伝えることができています。普段見ることができない工事現場の魅力を発信することで、建設業に興味を持っていただける機会にしたいです。

### Q SNSで情報を発信した時、どのような反響がありましたか？

市川さん 富田さん  
InstagramやYouTubeでは、現場作業の一部を切り取った動画に多くの反響をいただきました。Xでは、地域の情報や整備工事の紹介を投稿した際に、完成した建物を利用したいと言った声や、作業現場を実際に見に行ったなど、好意的な反応をいただいています。弊社のSNS発信を見て、太陽光発電事業の収益金から青少年の未来を作る活動団体への助成金を支援する事業「おひさまの恵みプロジェクト」に参加したという方もいらっしゃいました。今後は、完成した工事の情報や災害状況など、公共性の高い情報を迅速に発信し、地域の皆様に役立ててもらえればと思っています。

### Q 今、働いている環境をどう感じていますか？

ポカレルさん  
現在の業務として、3D図面の作成などを担当しています。勤務するにあたり、上司や同僚が仕事に集中できる環境を整えてくれるなど、たくさんサポートしてくれました。今でも本当に感謝しています。わからないときは、すぐに社員の方に質問できる環境があり、時には翻訳アプリを使ってコミュニケーションを取っています。コミュニケーション不足は、小さな誤解が生じる可能性があるため、翻訳アプリを使わなくてもコミュニケーションが取れるよう、日本語をもっとレベルアップしたいです。そして、エンジニアとして土木・建築の経験と知識を用いて、会社に貢献できたらいいなと思っています。



Instagramに投稿された「おひさまの恵みプロジェクト」。SNSの活用は、支援の輪が広がるきっかけにもなっている。

## 4. 今後の展望

### Q 労働環境をより良くしていくために、今後どのような活動を行っていきたいですか？

鈴木さん  
一番は、時間外労働の削減ですね。建設業というのは工期絶対厳守という文化があるため、他の業種よりも難しいと感じています。転勤や他県での作業も多く、通勤の負担も大きいです。その中で、いかに時間外労働や全体の労働時間、通勤時間を減らし、社員の負担を軽減できるかは課題であり、向き合っていかなければならないと感じています。まずは単身赴任者の負担軽減のため、帰宅手当の拡充などにも積極的に取り組みたいです。

### Q 今後、ダイバーシティ&インクルージョンにおいて会社全体で力を入れていきたいことはありますか？

鈴木さん  
バリアフリーの推進には、力を入れていきたいと思っています。例えば、現在の事務所が築50年以上のため、社員はもちろん外部の方も利用しやすいように、玄関にスロープを設置したいです。また、事務所内の段差も極力なくしたり、エレベーターを最新化したりするなど、快適な環境にしていけたらと思います。今後は、様々な方が利用しやすい会社を目指していくと共に、建設業の魅力を発信することにも更に力を入れていきます。



自分の会社に誇りを持って熱く語っていただいた社員の皆様。労働環境の整備は、社員の意欲向上につながっている。



建設業界が、我々の暮らしにどのように関わっているのかを図解したスライド。鈴縫工業のような施工管理会社は、誰もが安心して暮らせる豊かな環境をつくり、人々の生活の基盤を支えている。

## 5. 取材の中で生まれた質問

### Q 今後日本で働きたいと思っている外国籍の方へメッセージをお願いします。

ポカレルさん  
自分のスキルに自信を持って、自分が入りたい会社についてよく調べて欲しいです。コミュニケーションの問題など不安に思うこともあると思います。しかし、会社内にはサポートしてくれる社員さんもいます。自分を信じて会社をより良くしようという思いを持って日本で働いてほしいです。日本で働くことで、第二言語である日本語を学ぶことができ、異文化理解も深まります。日本で働くことによって、自分自身の成長にもつながると思います。



日本で働くことにやりがいを感じると語っていたポカレルさん。

### Q 将来、経営者になるために、身に付けておいた方が良いスキルはありますか？

鈴木さん  
一番大事なことは、自分の強みを見つけることですかね。経営者にはいろいろなタイプがいます。数字に強く税理士や公認会計士の資格を持っている人もいれば、技術者から叩き上げて経営者になる人もいます。自分の強みを見つけることは、経営をしていくうえでとても力になります。あとは、自分ができないことを、任せられる人を育てていくことが大切ですね。経験と能力を持った人に、近くにいていただいた方が会社にとっていいと思います。そういった組織をいかに作れるかが大事になってきますね。



経営者として必要なスキルを、とても分かりやすく説明していただいた。





# 学生リポーター紹介



## 来栖 辰弥 (大学2年生)

昨年、大学の友人がこのプロジェクトに参加し、自分自身の成長につながると勧められたので、参加しました。将来は、起業を計画していますが、取材を通じて、鈴木社長から経営者としての心構えやD&Iについて多くのことを学ぶことができました。私も、社員がやりがいをもって働ける、社会貢献の意識が高い企業を作りたいと思います。

## 鈴木 梨央 (大学1年生)

大学内に掲示されていたポスターを見て、プロジェクトに参加しました。企業が積極的に多様性を受け入れる仕組みづくりに取り組んでいることなどを知り、今後、就職活動の際には、多様性の受け入れなど、D&Iに積極的に取り組んでいる企業を視野に入れて企業選びをしていきたいと思っています。



## 平山 菜央 (大学4年生)

記事の執筆やリポーター業務に興味があったため、プロジェクトに参加しました。同じ取材チームのメンバーと、インタビューの練習やマナーについても学ぶことができ、充実した時間を過ごすことができました。取材後は、企業がどのようにダイバーシティに取り組んでいるのかを意識して見るようになりました。



## 企業からのコメント



代表取締役社長  
鈴木 達二

建設業を取り巻く課題は担い手の確保等をはじめ、とても多いのが現状です。地域の守り手、地域づくりの担い手としての役割を今後も継続的に果たしていくためには、働き方改革を推進し、多様な人材が安心して長く働ける環境をつくっていくことが、何よりも重要と考えて取り組んでいます。また、今回、若手社員からお伝えしたように、ブランディング強化を図るため、会社としてSNSを積極的に活用し、社内外の皆様との双方向のコミュニケーションの向上に役立てていこうとしています。今回取材活動にご来社いただいた学生リポーターの皆さんには、これを機に是非当社や地域建設業の応援団になっていただき、普段は建設業に馴染みのない方々にも、その成果を広く発信していただくことを期待しています。



エル

©ぼらりす

## 外国籍社員の雇用と環境整備



## 国籍や文化を超えて活躍できる環境を

ダイバーシティ取組項目

外国籍社員の受け入れ  
(環境整備)

会社設立	1951年
本社所在地	茨城県東茨城郡茨城町長岡3268
事業概要	金型製作、プラスチック成形、アルミダイカスト製品の鋳造・加工・組立 (家庭用電気器具、電子機器、自動車用部品、重電機部品、治工具、強化プラスチック製品など)
資本金	3000万円
社員数	351人
HP	<a href="https://www.nittocorp.co.jp">https://www.nittocorp.co.jp</a>

## 取材登場人物

日東電気株式会社  
代表取締役社長  
阿部 太洋 さん



磯原工場所属  
ゴータン  
フェン さん  
(ベトナム出身)



水戸工場所属  
リフキ  
ユナンダ さん  
(インドネシア出身)



## 取組内容

外国籍社員の受け入れ  
(環境整備)

2011年のベトナム進出をきっかけに、日本で技能実習生の受け入れを本格的に開始。人手不足の懸念もあり、2016年に、技能実習生とは別に外国籍の方を直接雇用するようになった。外国籍社員が働きやすいよう、研修映像を作成し、様々な外国語へ対応させるなどの取り組みをすることで、外国籍社員の言葉の違いによる負担を減らしている。

社内にイスラム教徒の社員が使用するためのお祈り部屋を設けるなど、宗教や文化に合わせた環境になるよう整備を進めている。仕事の面だけではなく生活の面においても、住宅手当や必要な資格取得の援助などを行っており、働きやすい環境を整えている。

## 1. 取り組みを始めたきっかけと経緯

## Q 外国籍人材の採用を始めたきっかけと経緯を教えてください。

阿部さん  
1990年頃、数名の日系ブラジルの方が弊工場の作業員という形で働いていました。その頃は、多くの日系ブラジルの方が日本に戻り、仕事を探している時期で、弊社としては多国籍、多文化にしようという意図はありませんでした。外国籍社員の採用が増えたのは2008年頃です。技能実習制度が始まった時にベトナム人の方を技能実習生として受け入れ始めました。その後、2011年に弊社がベトナムに進出をしたことも大きく関係しています。製造業の人材不足が懸念されたタイミングと、海外の方と一緒に働きたいと思い始めたタイミングが重なり、外国籍人材を採用する機会が増えました。

## Q 外国籍社員の方はどのようなフィールドで活躍していますか？

阿部さん  
工場で作業者として働いている方もいますし、エンジニアとして働いている方もいます。技術や能力があれば国籍や出身に関係なく登用しています。

## Q 生活面でサポートしていることはありますか？

阿部さん  
来日前に弊社で支援し、母国で自動車運転免許を取得してもらっています。というのも、来日後に、新しい環境や仕事に慣れる中、免許を取得してもらおうのは、外国籍社員の大きな負担になってしまうからです。また住宅手当を整備したり、社内に日用品の購入ができる無人店舗を導入したりしています。

## Q どういった方法で採用していますか？

阿部さん  
直接採用したり、技能実習生として採用したりしています。技能実習制度が始まった頃は、技能実習生を紹介する組織に人材を紹介してもらっていましたが、2016年には弊社独自で紹介組織も作りました。また、実習期間が終わっても長く働きたい方には、特定技能制度に切り替えて継続就業してもらっています。それだけでなく、ベトナム工場に勤めていて日本に興味のある方には、日本の工場に転籍してもらっています。現地の大学生の直接雇用もしています。



外国籍社員の受け入れについてお話を下さった阿部さん。



## 2. 取り組みに対する現状・課題

### Q 多文化理解に努めていることはありますか？

**阿部さん**  
私自身が、会社のベトナム進出時に、言葉の壁や文化の違いを痛感しました。ですので、積極的に多文化の体験をするように努めています。宗教に関しては、イスラム教は日本では馴染みが薄いため、弊社で働いているイスラム教徒の方にモスクへ連れて行っていただきました。私自身、外国籍の方を特別意識して採用しているわけではありません。技術を持っている方が、たまたま外国籍の方で、日本人と文化や宗教が違うだけという認識で採用しています。



お祈りの方向を確認している様子。このようにタブレットの機能を使って調べるのだそう。

オフィスに教設されたお祈り部屋。仕切りで囲むことで、他の社員を気にすることなくお祈りができるようにしている。



### Q 言語の壁はどのように乗り越えましたか？

**阿部さん**  
外国籍社員の方には、まず日本語を覚えてもらうように伝えてあります。いざ作業に入ると指示や説明をすると、日本語では伝わりきらない部分が出てくるのが課題になります。例えば、化学薬品を用いた精密で細かい作業の場合などです。そのような場面では表を作ったり、研修動画を見せたりして、「目で見て」理解してもらっています。また、外国籍社員の中でも、日本語が堪能な社歴の長い社員が間に入り、彼らの母国語を通して説明してもらうこともあります。外国籍社員にはベトナム出身の方が多く、先輩であるベトナム出身のフェンさんの存在が大きいです。

### Q 一緒に働いて、感じたことや変化はありますか？

**阿部さん**  
外国籍社員の採用を始めた当時は、日本人社員の中に戸惑いがありました。今はそのようなことはなく、様々な国籍、文化の人がいるのが当たり前で仕事をしています。日本人社員も外国籍社員も、個人の意識を高めるとか、考え方を伝えるというよりは、一人一人が仕事の仲間としてコミュニケーションを取っています。例えば、イスラム教徒の方は、お祈りの時間が決まっていますが、仕事中でもお祈りの時間になれば、許可は必要なく、本人のタイミングでお祈りに行ってもらっています。今ではそのようなことは、社員皆が当たり前だと思っています。

## 3. 社員の声

### Q 普段どのような仕事をしていますか？

**フェンさん**  
私は、品質管理の仕事をしています。他のベトナム社員の通訳と作業指導も行っています。以前は工場での作業も行っていました。その経験を生かして皆が働きやすいように、指導やサポートを行っています。

**リフキさん**  
エンジニアとして働いています。弊社には、世界一の技術があると感じています。そういった場所で働くことで、プロエンジニアになれるよう、これからもより一層頑張りたいと思います。

### Q 入社を考える外国籍の方々へ向けてアドバイスはありますか？

**フェンさん**  
仕事を始める前は、この会社は大丈夫だろうか、失敗もたくさんするかもしれないと心配になることもあると思います。しかしここでは、他の社員の方々が分からないことを分かるまで、一生懸命に説明してくれます。仕事も楽しくできています。

**リフキさん**  
SNSから伝わる印象や歴史で伝わってきた印象、また、文化・風習の違いもあり、インドネシアでは日本に対してネガティブなイメージが伝わっていることがあります。しかし私自身、この会社に入社してその印象がガラッと変わりました。社員の皆さんはとても優しく、丁寧に接してくれます。この状況をぜひ皆さん自身の目で確かめて欲しいです。

### Q 大変なこと、逆に仕事をしやすいと感じることを教えてください。

**フェンさん**  
大変なことは日本語です。基本的に社員は日本語を話しているのですが、その言葉が分からない時に苦労しています。しかし、会社の人とはとても親切にしてくれます。分からないことがあればきちんと説明してくれるので、働きやすいです。

**リフキさん**  
大変なことは勉強です。エンジニアリングは学ぶことが多いので、毎日新しいことを学び続けています。仕事をしやすい点としては、私はイスラム教徒で、毎日守らなければならないことがあります。この会社は、そういった文化にも理解があり、働きやすいと感じます。



磯原工場で使用している道具の説明をしているフェンさん。

リフキさんと上司の方々が、会社全体が明るく、和やかな雰囲気です。取材を進めることができました。



## 4. 今後の展望

### Q 様々な国籍、文化を持つ人々と一緒に働くことでどうなって欲しいですか？

**阿部さん**  
社員が自分とは異なる文化の人と触れ合って理解することで、その社員の人生が一回りも二回りも豊かになってくれると嬉しいです。そこから海外に興味を持って、「国外の工場に行きたいです」と手を挙げてくれる人が出てきてくれるといいなと思っています。



「社員の負担を少しでも減せたら」と従業員向けの生活支援を拡充したいと話していた阿部さん。従業員想いな一面が伺えた。



## 5. 取材の中で生まれた質問

### Q 学生のうちにどのような学びを得ることが良いのでしょうか？

**阿部さん**  
いろいろなことを経験することがいいのではないのでしょうか。仕事の勉強は、会社に入ってからでもできます。例えば自分がやったことのないことや嫌いなことでも、一度は経験してみると、世界が広がると思います。また、たくさん本を読むことも良いのではないのでしょうか。自己啓発という意味でも、今後の将来につながると思います。



### Q グローバルな人材が集まる強みは何ですか？

**阿部さん**  
様々な国籍や文化を持つ人々が集まることで、多様な考え方やアイデアが出ることです。弊社はベトナムだけでなくアメリカや台湾にも拠点があります。国外で事業をするには日本人の考え方が通じない場合があります。その様な時には、様々な国籍の社員がいることで対応ができます。イノベーションにもつながりますし、私自身が気付かされることも多いので非常に勉強になっています。

### Q 今後の展望を教えてください。

**阿部さん**  
水戸市内、茨城県内だけでも事業は成り立ってしまうかもしれませんが、しかし、日本と海外であるとか、もっと視野を広げることで、事業につながる可能性があると思います。私たちが作っている製品をもっと世界にアピールすれば、日本の技術や自身の会社にある、私たちが気付かない強みを必要とされる可能性があります。その発信源になっていけたらと思います。

### Q これから外国籍の方を採用する企業に向けてアドバイスはありますか？

**阿部さん**  
日本人社員も外国籍社員も分け隔てなく接するのがいいのではないかと思います。何か特別な行動を起こすのではなく、普段通りでいいんです。外国籍社員に対してすぐ優遇してしまったら、他の社員に対しても示し弱になりますからね。もちろん、宗教とか食べ物とかは別です。生きるために必要な生活の一部であるわけだから、そこは離して考える必要があります。





# 学生リポーター紹介



## 佐藤 舞果 (大学1年生)

将来働く企業選びの参考にしたいと思い参加しました。研修や取材を通じ、企業規模が大きいからこそ、D&Iへの取り組み方も感じました。就活の際には企業の規模ではなく、私自身が働きやすいと思える企業で働きたいと思うようになりました。製造業に対し、上下関係が厳しく緊張感があるイメージを持っていましたが、日東電気では互いを尊重し、皆が信頼し合いながら仕事をしていて、魅力的な会社だと感じました。

## 横田 早紀 (大学4年生)

フリーペーパーを作っている家族から勧められたことがきっかけで、この事業に参加しました。活動が始まってみると、取材の準備や執筆などの時間があまりとれず、大学の授業とのやりくりが大変でした。取材を通じて、外国籍の方と良好な関係を結ぶためには、相互理解が必要だと気付いたので、これから生かしていきたいと思います。



## 企業からのコメント



代表取締役社長  
阿部 太洋

当社は多様性と包括性を企業文化の一環と位置づけ、異なるバックグラウンドや経験を持つ人々が集まり、共に成長できる環境を築いていくことを大切にしています。今回取材に来ていただいた横田さん、佐藤さんには我々の取り組みに関心を寄せていただき、誠にありがとうございました。お二人の熱心な取材によって、当社の価値観やビジョンを社員とともに振り返り、確認することができました。私たちは多様な視点を尊重し、それを生かすための取り組みを進め、より良い未来に向けて成長していく所存です。異なるアプローチから生まれるアイデアや創造性がビジネスに価値をもたらすと信じ、今後も積極的にダイバーシティの推進を続けていきます。



レイ

©ぼらりす



## 多様な人材活用と人材育成環境の整備



● 介護業界を、世界から選ばれる魅力溢れる職種に ●

ダイバーシティ取組項目

多様な人材活用

あずみの  
安住野

会社設立	2012年
本社所在地	茨城県水戸市笠原町645-1
事業概要	短期入所生活介護、訪問介護、居住介護支援 サービス付高齢者向け住宅、登録支援機関
資本金	100万円
社員数	35人
H P	<a href="http://ls-yamano.jp">http://ls-yamano.jp</a>

## 取材登場人物

代表取締役  
山野 英治 さん



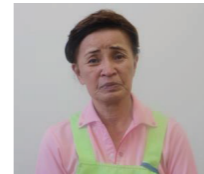
事務職  
グエン ティ  
アン(アン) さん  
(ベトナム出身)



介護職  
ボレス アナフェ  
マンシエ  
(アナ)さん  
(フィリピン出身)



看護師  
吉野 千枝子 さん



## 取組内容

## ● 多様な人材活用

少子高齢化により介護業界へのニーズが高まる中、国籍や年齢など、個人の一部の側面にこだわらず、多様な人材活用を積極的に行っている。広く人材確保を行うため、技能実習生や特定技能実習生、シニア世代の雇用も行い、誰もが安心して働ける環境づくりに務めている。

さらに、副業人材を活用し、外部からの視点やアドバイスを業務の効率化や経営に取り入れるようにしている。

## 1. 取り組みを始めたきっかけと経緯

Q 多様な人材の活用を進めようと考えたきっかけを教えてください。

山野さん  
一番の理由は、この業界の人手不足に大きな危機感を感じていたからです。社会的に少子高齢化が進んでいて、介護業界へのニーズが高まる一方で、業務負担への不安などから、選ばれない職種になってしまっているんですね。優秀な人材を採用するのが非常に難しくなっているのが現状です。この状況を改善するには、多様な人材の登用と、専門的(システム関連・資金調達等)な知見を持った副業人材の活用など業務の効率化が必要だと考えました。



「最初からダイバーシティを意識していたわけではありませんでした。いろいろな人を採用するなかで、結果的にダイバーシティにつながりました」と語られた山野さん。

Q 取り組みは、どのように進めていきましたか？

山野さん  
コロナ禍の前から、介護業界の人材不足は課題になっており、経営者として様々な対策の検討を行ってきました。その中の一つが、外国籍人材の採用でした。2019年にインドネシアを訪問し、技能実習生の受け入れを検討し始めました。介護施設なので、まずは介護職員の雇用を考えるとと思いますが、最初に経理事務の職員を雇いました。私自身が経理事務の職員と一緒に働く中で、コミュニケーションをとりながら受入体制を整えていく必要があると考えたからです。多様な人材を受け入れる環境を整えるには、やはり時間がかかりますが、私はあえて時間をかけました。介護現場に外国籍人材を受け入れた時に、「やはり受け入れは難しいんだ」と思ってもらいたくなかったからです。一度生まれた抵抗感を払拭するのは難しいですね。



ライフサポート山野では、外国籍人材のインターンシップ受け入れを積極的に進めている。



## 2. 取り組みに対しての現状・課題

Q 外国籍人材の採用を進めてどんなところが良かったですか？

山野さん  
当初の目的である、人材確保ができましたし、それ以上に、社内環境を大きく変えることができたのが良かったです。多くの優秀な外国籍社員と一緒に働くことで、会社の中に仲間を支えて共に成長する環境が整えられつつあります。外国籍社員は、家族のために一生懸命働こうとする非常に真面目な方が多く、会社として彼らに助けられている部分も大きいです。外国に目を向けることは、小さな会社でも意欲的で優秀な人材と巡り会うことができるチャンスだと思っています。

Q 外国籍人材の受け入れを進めたことで、新たに生まれた課題はありますか？

山野さん  
育成が課題です。彼らには生活面はもちろん、日本語の指導など、プラスアルファの支援も必要です。国籍に関わらず、だれでも働ける職場にしたいという思いを強く持ち、支援を行っています。外国籍人材を仲間として受け入れることで、徐々に社内の人材育成を行う潮流も起きてきています。教えることで、メンター側の人材の成長にもつながり、共に育つ環境が整えられると思います。

Q シニア人材の方と働く良さについて教えてください。

山野さん  
シニア人材は介護業界を支えてくれる存在です。シニア世代の方が現役として活躍できる環境があると、少子高齢化に伴う働き手の減少や介護業界のニーズの増加に対応していくことができると考えています。

Q シニア人材の受け入れを進めたことで、新たに生まれた課題はありますか？

山野さん  
働きやすい環境をどのようにつくるかできるかが課題です。身体の不調によって昔のように働けないということもあり、働き方や雇用形態も柔軟に対応していく必要があります。チャレンジしやすい環境をつくっていくことで、仕事が居場所ややりがいにつながっていくと考えています。



「少子高齢化は今ではネガティブなイメージがありますが、環境次第でポジティブに明るく変わるのではないかと語られた山野さん。」

## 3. 社員の声

Q 現在の業務内容と、日本での生活をどのように感じていますか？

アナさん  
私は、入居者の方々の食事や入浴の準備などの業務を行っています。皆さんの笑顔を見られることがやりがいの一つですね。フィリピン出身のため、日本の物価が高いとは感じますが、快適に暮らしています。家族は、夫と娘が1人いるのですが、子育てと仕事の両立もできています。初めは言葉の壁があり大変でしたが、たくさん日本語を勉強する中で克服してきました。これからは、日本語の勉強を頑張るつもりです。

アンさん  
私は、請求業務や外国籍スタッフの書類申請のサポートなど、主に事務を担当しています。特に外国籍スタッフをサポートすることに興味があるため、この仕事にとってもやりがいを感じます。私は以前から日本の習慣や文化が好きですし、日本に長くいたいと考えています。これからの目標は、ライフサポート山野のスタッフとして新事業を始めることです。地域の外国人と日本人のコミュニティを増やすことを目的とした新しい事業にチャレンジできればと思っています。

Q シニア人材として、日々、仕事をする上でのやりがいや課題に感じる点は何ですか？

吉野さん  
誰かに頼ってもらえているということにやりがいを感じています。私は入居者の方々と年齢が近いこともあり、寄り添える部分は多いと思っています。あなたがいてよかったと言ってくることがうれしいです。逆に私が働く上での課題は、今後、どのようにして身体の状態を健康に維持していくかです。去年、私は手術をしたのですが、その際、思いやりのある言葉を職場の方々から掛けていただいたおかげで、今日までやってこられました。この職場では、年の差があっても疎外感を感じることなく働けています。



外国籍スタッフのアンさん(左)とアナさん(右)が言葉に詰まったとき、シニアスタッフの吉野さん(中央)がサポートしてインタビューに答えてくれた。

## 4. 今後の展望

Q 多様な人材を受け入れるために、今後、取り組んでいきたいことについて教えてください。

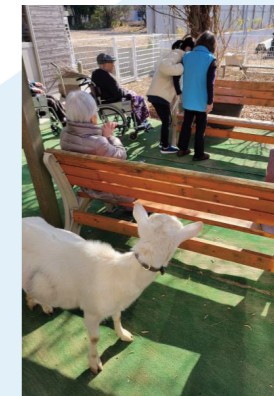
山野さん  
外国籍人材を受け入れる上では、当然、地域でも受入体制が整っている必要があります。街で外国の方が歩いていると、今でも「あっ、外国の方がいる」と思ってしまう世の中だと思います。だからまずは外国人と日本人が集まれるイベントなどを通して、国籍を超えたコミュニティを作り、その存在を知ってもらいたいです。外国の方が地域に居ることが当たり前の環境をつくっていきたくです。

Q 多様な人材を受け入れることで、期待したいことはありますか？

山野さん  
多様な人々と出会うことによって、新しいチャンスが生まれるといいなと思います。昨年度から副業人材を活用して、ウェブサイト制作や資金調達の業務をお願いしているのですが、できないことを誰かに頼む方が効率的だと思いますし、私たちとは違う視点からアドバイスをもらうこともできます。専門性の高い仕事を副業という形でお願いすることで、新たな出会いをいただいたり、チャンスをいただいていると思っています。

Q 今後、あらたにチャレンジしたいD&Iの取り組みについて教えてください。

山野さん  
いろいろとチャレンジしていきたいことはありますが、農福連携に関心があります。野菜を作るのは地道な作業ではありますが、だんだんと成長し形になって収穫をした際の喜びは、日々のやりがいにもつながると思います。施設内で野菜を作ったり、最終的には販売をしたりして、シニアの方々が社会と関わることにつなげていけたらと思います。



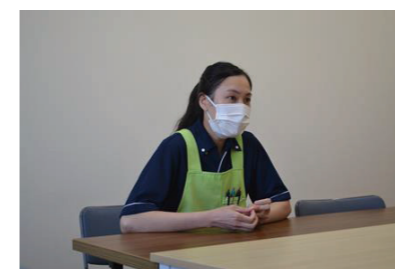
ライフサポート山野には施設のマスコットのヤギがいる。ヤギの名前はルマンド。施設の利用者、近所の子ども達から親しまれている。人懐こい性格のルマンドは暖かい時期には庭で利用者と一緒に過ごすこともあるそうだ。

## 5. 取材の中で生まれた質問

Q 3. 社員の声ページで話されていた新事業について、詳しく教えてください。

アンさん  
取り組みを予定しているのは、外国人と日本人との交流を深める事業です。事業は、3段階で進めていく予定です。第1段階は事業の認知度を上げ人を集めることです。具体策としては、多文化交流のイベントを開催します。登録支援機関<sup>\*1</sup>の認可を受けていますので、特定技能の外国人の支援などを予定しています。第2段階では、物販や情報サイトの立ち上げを行う予定です。この物販では入居者の方にも参加いただき、交流を深めてもらいたいと考えています。そして最後は、実際に常設の交流スペースを作りたいと考えています。外国人に日本で幸せに暮らしてもらえよう、この事業の輪を広げていきたいと考えています。

\*1: 特定技能外国人受入企業から委託を受けて特定技能外国人の支援計画を作成し、サポートを行う機関のこと。



多文化交流会のイベントについて語るアンさん。子どもに向けた読み聞かせやゲームなどを行い、子ども達の笑顔を見ることができたそうだ。今後も続けていきたいと語っていた。

Q 年齢を重ねても、働きたいというモチベーションを保つことができている理由は何ですか？

吉野さん  
社会や人と関わりたいと思うからです。私の他にも、2人の看護師が在籍していますが、育児中で時短での勤務となるため、14時に退勤となります。介護施設では、常に看護師が必要とされているため、私は週に5日、フルタイムで働いています。休日には自分の好きなことをやっていますが、もっと違う夢中になれることを見つけれたらなと思っています。その夢中になれる何かを見つけるまでの時間を、働きながら過ごしていきたいです。







# 学生リポーター紹介



## 今 麻那 (大学2年生)

就職活動に向けて、何かに取り組んでみたいと思い、いろいろな事業を調べていたところ、このプロジェクトを知り、参加しました。D&Iの理解が深まったことはもちろん、企業の方のお話をいろいろと聞いたことで、「働くこと」への印象が変わりました。社会や人とのつながりを大切にしながら、生活していけたらいいと思います。

## 谷口 瑞輝 (大学2年生)

以前から新聞部や大学の広報に参加したり、取材・執筆したりすることに興味があったことと、大学入学を機に茨城に来たため茨城県の企業について知りたいと思い、参加しました。企業の方へのインタビューを通じて、どのような思いを持ってお話をされているのかなど、その人の立場に立ってしっかりと考えながら聞く力が身に付いた気がします。



## 成田 桃衣 (大学2年生)

世の中に多様性を尊重する動きが広がりを見せる中、自分自身が多様性の本質について学びきっかけになるのではと思い、プロジェクトに参加しました。取材を通じて、多様性を尊重することにより、企業や業界の可能性が広がると同時に、新たに向き合わなければならない問題の存在にも気付くことができるという発見がありました。



## 企業からのコメント



代表取締役  
山野 英治

最初は、人材不足の対応として取り組んできた外国籍人材の採用やシニア人材の雇用でした。それが、徐々に労働力確保だけでなく多様な人と働ける環境の整備につながっていきました。人材確保に注力していた時期は、確保することが目的となってしまう人材育成まで出来ていないことが多くありましたが、現在は、多様な人を採用するようになり、優秀な人材と出会う可能性が増えてきています。おかげで社内での人材育成環境が整うようになってきました。人を育てると共に、指導側の人材も共に育つ環境ができ、人を育てられる人材の育成も出来るようになっていきます。ダイバーシティ推進は、単なる人材獲得の手段ではなく、企業変革の一歩でもありました。



ノイバラ



トーマス



ピエール



メイアン

©ぼらりす

# 学生リポーターの 皆さんに聞きました!

Q1

今回の事業に参加していかがでしたか。



小野さん

取材を通じて、多様性を受け入れるためには、お互いを理解していくことが大切だと学ぶことができました。なにごとにも先入観で物事を判断するのではなく、相手の立場に立って、考えることが大切だと感じました。  
(取材先: 関東道路株式会社)

岩岡さん

D&Iは、大企業だけの取り組みだと思っていたので、中小企業への意識が大きく変わりました。就職活動の際には、大企業だけではなく、中小企業にも視野を広げて、D&Iに取り組んでいる企業を選びたいです。  
(取材先: 株式会社鈴木ハーブ研究所)



栗丸さん

就職活動で企業について調べる際に、今までは事業内容や会社の規模ばかりを見ていました。取材を通じて、D&Iへの取り組みはもちろん、企業理念や社員の方のメッセージも意識して見るようになりました。取材を通じて、なんだか視野が広がった気がします。  
(取材先: 株式会社鈴木ハーブ研究所)

鈴木さん

「働くこと」や「社会に貢献すること」について学ぶことができました。取材を通じて、社長さんや社員の皆さんが思いを持ってお仕事されていることが分かりました。普段の生活であまり関わることがない業種の魅力に触れることができ、すごく楽しかったです。  
(取材先: 鈴縫工業株式会社)



横田さん

大学でマーケティングの授業を履修しています。取材に行った企業は、様々な国籍の社員の方がいました。お互いの考えや文化を尊重することが、良好な関係を保つために必要であり、企業経営においても重要だということを知りました。  
(取材先: 日東電気グループ)

谷口さん

取材に行く前までは、D&Iが何を意味するのかさえ知りませんでした。でも、今回の取材で、D&Iを積極的に受け入れている企業の魅力を知り、私も就職の際には、D&Iに取り組んでいる企業を選びたいと思いました。  
(取材先: 株式会社ライフサポート山野)



Q2

D&I推進に取り組む企業を取材してどうでしたか。

中山さん

取材の中で、「人は石垣、人は城」という言葉が印象に残っています。社員を大切にしている、D&Iの取り組みを通じて、人材育成に真剣に向き合っている様子が伺えました。  
(取材先: 関東道路株式会社)



柴田さん

女性が多い会社なので、女性だけに特化した体制なのかと思っていました。でも実際は、女性だけではなく、社員それぞれに合わせた改革を進めていることが分かり、すごく勉強になりました。  
(取材先: 株式会社鈴木ハーブ研究所)

来栖さん

取材前は、建設業は男性社員ばかりで女性社員は少なく働きづらそうなイメージがありました。取材に行ってみると、女性社員の方も増えつつあり、社長さんが率先してD&Iに積極的に取り組む姿勢を見て、建設業の印象が大きく変わりました。  
(取材先: 鈴縫工業株式会社)



平山さん

社員の方々が、自分の仕事にやりがいをもって、イキイキとお話をされていたことが印象的でした。取材を通じて、D&Iに積極的に取り組んでいる会社には、社員の方々がやりがいを持って働くことができる環境が整備されていることが分かりました。  
(取材先: 鈴縫工業株式会社)

佐藤さん

社員の中には、外国籍の方も多くいらっしゃいました。国籍や文化の違いはあるものの、多様性を尊重する社風により、皆さんが協力しながら働いていて、雰囲気の良さが伝わってきました。  
(取材先: 日東電気グループ)



成田さん

取材前は、介護業界はいろいろ大変そうだというイメージがありましたが、D&Iの取り組みの効果なのか、働く人たちの表情が生き生きとしていて、皆さん、やりがいをもって日々の仕事に取り組んでいました!  
(取材先: 株式会社ライフサポート山野)

今さん

取材に行った企業では、多様な人材活用として、シニアスタッフの方が活躍していました。インタビューの中で、「誰かに頼ってもらえるということにやりがいを感じる」という言葉が印象的でした。  
(取材先: 株式会社ライフサポート山野)

