

# 生産現場の ダイバーシティ



プログラムを組むベトナム人従業員のチーさん

## ベトナム人採用 社長自ら面接

プラスチック素材の特注加工を手がける名西（愛知県あま市、朝比美和子社長）は、外国人の採用と育成に力を入れている。2016年にベトナム人の採用を開始。それ以降、毎年採用を継続している。現在は8人の女性が活躍しており、うち1人は同社初の外国人管理職になった。新たに能力や成果で評価する制度を設け、さらに働きやすい環境を目指す。（名古屋・岡林里奈）

名西のベトナム人の採用活動では、必ず社長自らが現地へ赴き、直接面接する。人柄や、入社志望の背景の理解に努め、ミスマッチをなくすのが狙いだ。結果的に「日本人の上司と良好な関係を築ける人材を採用できている」（朝比社長）という。21年はコロナ禍により、オンライン面接を予定している。

受け入れで、同社が最も苦労したのは言葉の壁。技術指導ではプラスチック加工の専門用語を伝えるため、通訳を何度も呼んだ。入社直後は言葉以外に、日本では当たり前な作法やルールを伝える研修を行っている。部屋で靴を脱ぐことやゴミ出しのルールなど、向上を目指す「エンジニアコ

ど、日本での生活に必要な知識を公私ともにサポートしている。

朝比社長はベトナム人従業員について「何事にも真面目に、忍耐強く取り組んでくれる」と評価する。16年に1期生として同社に就職したチャン・トゥイー・ニユーさんは、20年に同社初の外国人管理職（課長級）に登用された。こうした実績はあるものの、従来は体系的な制度や昇進基準はなかったという。しかし「より明確に基準を設け、意欲向上の一助になれば」（同）との思いから、4月にキャリアパスを新設した。プラスチック加工の能力向上を目指す「エンジニアコ

## 生活に必要な知識などサポート



主力事業のプラスチックのオーダーメイド加工作業でも活躍するベトナム人従業員

ース」と、管理職としてマネジメント能力の向上を目指す「ゼネラリストコース」の2コースを設けた。従業員本人の希望や適正で決定する。昇進基準は現在、具体的な内容を検討中。ベトナム人従業員でも明確に理解できるように、日本語の微妙なニュアンスに頼った表現は避け、定量的で分かりやすい基準にする考え。今後も同社を支える重要な人材として「成長を後押しできるような制度や環境を整えていく」（同）と意気込みを見せる。

### ポイント

ベトナム人採用が6年目を迎える同社。彼女らは親身に接する朝比社長を母親のように慕う。単調作業だけを任せるのではなく、習熟度に応じて教育や管理などの業務も積極的に任せ、モチベーション向上につなげている。