

日本を好きになって帰って欲しい ～ビルクリーニング会社の外国人材受入れの原点

【和光産業株式会社（神奈川県川崎市）】

「日本はどこに行ってもきれい」というのは、訪日外国人の定評です。そのきれいさを実現する現場でも、多くの外国人材が活躍しています。例えば、病院一患者さんの来院・入院を清潔に支えているのはビルクリーニングの業務です。外国人材を育成し、活躍する環境を創られている会社をご紹介します。

矢口 寛志 やぐち・ひろし

和光産業株式会社 代表取締役
神奈川県川崎市出身。幼少期から先代の父の事業を手伝い、現場での経験を積む。大学時代にアメリカ留学を経験し、1978年和光産業株式会社に入社。1986年に営業部長、1988年に代表取締役役に就任。地域社会との連携を深め、官民連携事業などを推進する経営を行っている。



福沢 裕子 ふくさわ・ゆうこ

和光産業株式会社 総務部次長
神奈川県横浜市出身。1997年に和光産業に中途入社。厚木支店に一般事務として勤務後、前職の経験から経理・総務部署に異動。現在は総務部次長として、外国人材の採用・生活全般を含む人事採用を担当。



子井野 隆浩 こいの・たかひろ

和光産業株式会社 総務部参与
福岡県北九州市出身。大学卒業後、株式会社三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入行し勤務。2019年に和光産業に入社し、総務部長として、外国人材を含む採用全般、安全衛生管理等を担当。2025年4月から現職。



編集部（以下、編）：御社の技能実習生等外国人材の受入れについての思いをお聞かせ下さい。

矢口：日本の少子高齢化が進展する中で、ビルクリーニング業界全体も弊社も、人材の確保が年々難しくなってきました。その中で、技能実習生の受入れを検討し、2017年から受入れを始めたのですが、正に外国人材側と受け入れる私たち側のニーズが一致して、ウィン・ウィンの関係を築くことが出来るようになったと思っています。

私が、技能実習生を受け入れるに当たって一番大事に思っていることは、彼女たちに「日本は良い国だ」「日本に来て良かった」と思ってもらえるようにすることです。そして最後は、日本を好きになって帰って欲しいのです。

今のところ、彼女たちは「特定技能1号」の在留資格のう

ちに帰国していますが、帰国後に全く同じような職に就く人は多くないと思います。中には、流暢に話せるようになった日本語を使って日系企業に就職する人もいかもしれません。その道は何であれ、日本のことを知って、日本の会社のことも知って、その経験から得たものを、帰国後に生かして欲しいと思います。

そのための取組みとして、社員旅行、忘年会、新入社員歓迎会（チーム対抗ボウリング大会）をはじめとした会社の行事にも日本人と同じように参加してもらっています。仕事とは離れたリラックスした場所で、日本語で会話してコミュニケーションを深め、同じ時間を共有することで一体感が生まれます。そういった積み重ねで、お互いの人となりが分かり普段の仕事も円滑に回るようになりますし、彼女たちが社員の一員であることをみんなが理解して、家族のように受け入れてくれています。

特定技能を終え帰国される方が、「日本に来て良かった。和光産業で働けて良かった……ベトナムに帰っても頑張ります」と別れを惜しみ、立派に話す姿を見ると私たちの取組みは彼女たちの心に届いているのだと感慨深いものがあります。



（左）歓迎会の様子。イベント目白押し。（右）新入社員歓迎会でボウリングに挑戦！

清掃分野での外国人材の受入れに奮闘

編：外国人材受入れの経緯と現状を教えてください。

子井野：これまでの技能実習生の受入れは、全てベトナム人の女性です。元々は2017年6月の1期生受入れから、毎年4人ほど技能実習生を受け入れる方針でいました。ところが、2020年からコロナ禍により、現地に赴いて面接採用をすることが不可能となり、当時の国の特別措置として、国内にいて帰国できない技能実習生を受け入れることが可能でしたの



で、全く違う業種、例えば熊本で酪農の技能実習をやっていた方などを採用しました。その方たちは、1年以内に試験に合格すれば、特定技能1号に在留資格を変更できましたが、結局その形で採用した6人のうち、試験に合格したのは3人でした。その後、他の会社で同じビルクリーニングの職種で技能実習をしていて、諸般の事情でその会社で特定技能に進めなかった人たちを受け入れたりと試行錯誤の2年でした。

コロナ禍前と同じ形で、現地での採用面接を経て技能実習生を受け入れられるようになったのは、2022年の10月。その後毎年採用を重ねて、現在、技能実習生が15人、特定技能1号が7人、そして特定活動が1人となっています。

福沢：弊社のビルメンテナンス事業は、清掃、設備管理、警備と3分野ありますが、技能実習職種に該当するのは清掃だけですので、受入れは清掃分野に限られています。しかも全て女性というのは、お客様の要請として、清掃の従業者は女性に限るというものがまだ多いからです。最近になり、ときどき女性トイレに「男性従業員が清掃中です」という表示を見かけるようになりましたが、やはり男性が女性トイレを清掃するよりも女性が男性トイレを清掃する方が抵抗感が少ないことから、機動性を確保する意味でも女性従業員への依頼が多くなっています。

そのため、今のところは女性の技能実習生のみを採用しています。なお、特定技能1号に進んだ人は全て技能実習を修了した人たちで、海外の試験で特定技能に合格した人を採用した例はありません。

今後の状況にもよりますが、基本的には、「人と環境に優しい会社」という弊社の考え方や企業文化を、一から身に付けたほうがお互いのために良いと考えており、現状で特定技能1号該当者を直接採用することは想定しておりません。おそらく育成就労制度ができて、育成就労から受け入れて育てていくことになるのではないかと思います。

日本語での会話・メールのやりとりが 日本語習得の近道

編：模索しながら、ここまで確立したんですね。御社にとって初めての受入れであった1期生について、思い出深いことは何ですか。

福沢：最初は何かかも初めてのことで、いろいろなことを手探りで支援したのが1期生だったと思います。

1期生の中に、ベトナムでも地方の出身者がいて、電車に乗った経験がほとんどないことから、乗り物酔いが酷かったことが印象深いです。何とか回を重ねて徐々に慣れていきましたが、先行きが不安でした。

2期生以降もそうですが、現地の送出し機関である程度勉強しているとはいえ、来日当初は日本語があまりできません。会社の中での日本語学習支援として、1期生のときから極力

日本語で話しかけることを心掛けています。「下手でもいいので、出来るだけ日本語を使って話すように」「メール等で連絡するときには全部ひらがなでもいいので日本語で書くように」と伝えています。そのことが、彼女たちの日本語上達に繋がっていると思います。

彼女たち自身も仕事の休憩時間や帰宅後に、日本語を熱心に勉強しています。中には、日本人でも難しいといわれるレベルの日本語能力検定1級(N1)を取得した方も4人います。

実は1期生を受け入れる前に、「フォンさん」という「技術・人文知識・国際業務」のベトナム人女性を正社員として採用しました。1期生来日後は、彼女が通訳兼指導・相談係となったのですが、一からの受入れの仕組みづくりを私たちと二人三脚で走りながら考えてくれました。大変に残念ながら、彼女は社内結婚して、産休・育休後復職しましたが「子育てに専念したい。将来的にはまた新しいことに挑戦したい」と先日退職の申し出があり、会社としては泣く泣く彼女の新たな出発を見送りました。彼女の残した功績は大きく、当時マニュアルもない中で、組合の方にも応援いただきながらいろいろ考えてくれたことが、その後の受入れの貴重な土台になっていて、本当に感謝しています。



フォンさんと一期生メンバー。



フォンさんご両親来社。

外国人受入れの懸念は杞憂に —自然に受け入れてくれた現場のスタッフたち

編：外国人材を受け入れて、会社内に生まれた変化はありましたか。

福沢：弊社の従業員は、現在931人でそのうち正社員が約90人、その他が現場で作業に従事するパート・アルバイトスタッフです。先ほど申し上げた事業3分野のうち、従事者が一番多いのが清掃部門で、約500人のスタッフが働いています。その中にはかなり高齢の女性も少なからず活躍しているのですが、当初、私たちは、その人たちが「何で、日本語が通じないような人たちと一緒に仕事しなければならないの!」「自分たちの職を奪われるのではないか!」という発言が出るのではないかと少々心配していました。もしかしたら、心の中でそう思っていた人もいたのかもしれない。

しかし、実際に技能実習生たちが働き始めると、その心配は杞憂でした。日本人スタッフたちが彼女たちの実直さに惹かれて、抵抗なく受け入れてくれたのです。気後れせずに