



最新の測色機で一定の作業クオリティーを担保する

「1ルした」実態に補修現場では、「水性塗料を使ったことがない人が試しに塗装して好感触を持ち、導入を検討してくれた

整備士派遣を行うレソリュション(廣谷旭社長、東京都千代田区)はこのたび、現在整備士として働いている人を対象に「整備士の実態」を示すアンケート調査を初めて実施した。給与が低いと感じ

る人の割合や、転職を意識している整備士の割合が半数を超えている実態が浮き彫りとなった。調査結果によると、現在の給与について「業務内容を考慮すれば低い」と感じた割合が46.2%、

「低い」が24.7%で合わせて7割を超えた。また「業務内容を考えたら高い」が5.4%と「高い」が0.8%となり、同社は給与額についての詳細は明らかにしていないものの、現在の給与に満足し

ていないと感じている人が29.1%で9割以上の整備士が転職を検討している結果となった。写真。「30代になると、より具体的に考え出す傾向が出てくる」(担当)と指摘した。また転職先に「他業種(整備士以外)を希

輝けメカニクス

<124>

整備工場の人づくり

自動車整備業でも4月から新たな在留資格「特定技能1号」による外国人受け入れが始まった。人材確保策の一つとして期待は高まるものの、言語の壁や生活習慣、文化の違いなど課題が山積しており、受け入れに踏み切れない整備工場は少なくない。そうした中、マツダとスズキの正規ディーラーを展開するネクスト(菊池里江代表取締役、茨城県常陸大宮市)では、外国人労働者の継続採用を行っている。外国人材を定着させるための教育方法などを聞いた。(大森 春佳)

外国人材の採用を継続するネクスト

定着させるための工夫

共通点がある。日本語や日本の修理技術をもつまま母国で生かすことが可能なので、「タイ人にとって日本で技術を学ぶことは大きなメリット」と皆川常務は指摘する。「日本語を覚えるにしながら技術力も向上する」(同)ことから、同社は日本語教育に力を入れている。テキストではビジュアルも活用しながら「日本語を覚えるにしながら技術力も向上する」(同)ことを表記した一覧表を掲示し、日本人従業員も言語の違いを意識できるようにした。生活習慣や文化について教育の必要性も痛感している(同)ことから、2人のタイ人には会社の近隣に住意した一軒家に住んでもらっている。近年、外国人労働者の受け入れ企業で増えつつある自社の

マンツーマンでの指導で技術を教える



まず日本語覚えることから

自動車整備

ネクストが外国人労働者の受け入れを始めたのは今から約10年前。将来予想される整備人材の確保難に対する危機

生活習慣や文化の違いも丁寧に

外国人労働者と近所の住民で発生するトラブルの防止や、ホームシック対策になる。工場には外国人労働者と指導者が整備作業できる専用のガレージも設けている。同社に約2年半在籍するテイさんは現在、先輩社員の指導をもとに重整備の補助などに携わっている。テクニカル部の大賀博文マネージャーは、「入社1年で日本語が理解できるようになった」とテイさんの向学心に感心するとともに、今後の活躍に期待を寄せる。「会社の雰囲気が変わったのが一番のメリット」。外国人労働者の受け入れの成果について、皆川常務はこう語る。外国人労働者はつたない日本語であっても大きな声で挨拶するため、日本人の従業員もつられて大きな声で挨拶を返すなど社内に活気や明るさがみなぎってきたという。外国人労働者の受け入れが単なる労働者不足への対応策だけではない一つの好事例だ。

乗用車・バス・トラック・建機・船舶他
あらゆる電装・電子部品・バッテリー
コンプ・スターター・オルタネーター・ポンプ等の
リビルト品の品揃え、
価格に自身あり!

メカニクス
向け研究
ドクム
輸入車整備の
入車」をフラン
ーン(FIC)車
N(江頭大介社
葉区)は13
ニッセイ同和
士センター(