

多様な価値観の受容と 主体的行動を促す職場づくり

日工グループでは、マテリアリティとして掲げる「人材育成と働きがいの向上」の実現に向けて、8つの施策※を推進しています。これらの施策の効果により、多様な価値観を受け入れ、主体的に行動できる人材が増えることで、長期ビジョンの達成が可能になると考えています。人事部門で施策を推進するマネージャーと、日本人及び外国籍社員4名が、これまでの成果と今後の課題について語り合いました。 ※8つの施策(P72参照)

開催日:2025年5月22日 開催場所:日工本社会議室

参加者

浜辺 拓真 / R&Dセンター 技術開発部 開発3課 係長

Nguyen Van Phong / プラント開発部 グローバル戦略課

Kanokwan Sangkapano / 海外事業戦略室 グローバルマーケティングチーム

立川 和香 / モバイルプラント事業部 営業部

松山 さつき / 人事部 人事課長



多様性の推進

松山: 人事部では、「人材育成と働きがいの向上」の実現に向けて、人事制度改革を含めさまざまな施策を展開しています。その一つが多様性の推進です。従業員一人ひとりが多様な価値観を受け入れ、互いを認め合いながら、ビジョン実現に向けて能力を最大限発揮することを目指しています。以前は日本人男性が大半を占める職場が多かったのですが、現在は女性や外国籍社員が増えていきます。外国籍社員の立場で、入社当初に働きづらさを感じることはありませんでしたか？

Nguyen: 入社当初は、日本語の技術用語の理解に苦労し、「言葉の壁」にストレスを感じました。しかし、職場の先輩や同僚が丁寧に説明してくれたおかげで、徐々に仕事に支障なく取り組めるようになりました。外国籍社員にとっては、言語だけでなく、職場の慣習への戸惑いも大きいです。だからこそ、周囲に気軽に質問できる環境がとても大切だと感じています。

Kanokwan: 私も入社前はアスファルトプラントの専門知識がなく、業界用語を覚えるのに苦労しました。営業担当者と一緒にお客様のプラント工場へ行き、OJTで学びながら知識を深めました。

立川: モバイルプラント事業部で北海道地区の営業を担当しています。私の部署では男女比が半々で、ジェンダーによる区別を感じることはなく、働きやすいと感じています。ただ、破碎機の専門知識の習得には苦労しましたし、広範な営業エリアへの出張が多く、移動時間の長さには少し驚きました。

松山: 技術開発部では、今年からインド工科大学の学生をインターンとして受け入れています。浜辺さんは現地に赴き、インターン志望の学生を面接されたそうですね。これまでの外国籍人材の採用では日本語力を重視してきましたが、日本語力を問わないインターンを

受け入れたことで、職場にどんな変化がありましたか？

浜辺：今年からインド人学生7名を2回に分けて受け入れることにしました。彼らは自分のスキルを日工でどう活かせるかを熱心に質問してくれます。日本人社員も英語でコミュニケーションを取る機会が増え、英会話学習への意欲が高まりました。最初は翻訳ツールに頼っていましたが、今では技術的な会話にも自信を持てるようになってきました。日本語ができないインターンを受け入れることに最初は不安もありましたが、多様性を受け入れたことで、職場に前向きな変化が生まれていると感じています。



浜辺 拓真
R&Dセンター
技術開発部 開発3課
係長

立川：お客様と一緒に、ミュンヘンで開催された建設機械見本市や、営業部で取り扱っている破碎機を製造するクリーマン社を訪問した際、英語での専門的なコミュニケーションの重要性を実感しました。英会話習得を支援する制度があるのはとてもありがたいです。

Nguyen：有給休暇の取得が柔軟になったのも大きな変化です。日本の休日に合わせて帰国すると航空券が高いため、フレキシブルに休暇を取れるのはとても助かります。また、社内ポータルサイトの名前表記がカタカナからローマ字に変わったことで、アイデンティティが尊重されていると感じます。

Kanokwan：私も休暇を「推し活」に使ってリフレッシュしています(笑)。

浜辺：私が入社した10年前は、女性社員も外国籍社員もほとんどいませんでした。今では当たり前にも多様な人材が働いていて、効率的な働き方が重視されるなど、職場の意識も大きく変わってきたと思います。

主体的に行動する姿勢

松山：日工では「自律的な人材の育成」を目指し、失敗を恐れずに挑戦することを奨励しています。皆さんの取り組みについてお聞かせください。

Nguyen：ASEAN市場向けのプラント製品の開発は、日工にとっても新しい試みでした。製品設計の過程では多くの試行錯誤を経験し、失敗もありましたが、日工には挑戦を支援する文化が根付いていると感じています。



Nguyen Van Phong
プラント開発部
グローバル戦略課

浜辺：R&Dセンターでは「失敗を恐れず挑戦し、そこから学ぶ」という方針があり、新しい試みを積極的に進められます。失敗から得た学びをナレッジとしてデータベースに蓄積し、チームで共有することで同じ失敗を繰り返さない仕組みを整えています。前向きな失敗は

評価されるため、挑戦がしやすい環境です。

立川：クリーマン社の新製品カタログの作成を担当した際、上司からの確かなフィードバックをいただきながら仕上げることができました。重要な仕事を任されていると大きなやりがいを感じました。



立川 和香
モバイルプラント
事業部
営業部

Kanokwan：上司のフィードバックやアドバイスは大きな励みになります。失敗しても、次に何を工夫すればよいか指摘してもらえことで、自分の成長につながっていると感じています。

松山：育成研修では「主体的に行動する」ことの重要性が強調されますが、実践されていることがあれば教えてください。

立川：新しい製品を取り扱う際は、社内に詳しい人がいないことも多いので、自ら調べて理解を深めています。また、日本のお客様の要望を正確に把握し、社内に的確に伝えることも心がけています。

Kanokwan：タイ市場では中国や韓国のメーカーとの競争が激しいので、競合他社の製品戦略やマーケティング手法を自分で調べています。展示会にも積極的に参加し、社外のネットワークを広げています。そこで知り合った方に勧められたセミナーが有益だと思えば、上司の許可を得て受講するようにしています。

浜辺: アジャイル開発のプラクティスに基づき、課題解決に向けたチーム内の情報共有を進めています。若手社員がプロジェクトリーダーを務めることも増えており、熱意を持って自発的に取り組む姿勢を大切にしています。

海外勤務・グローバル人材育成への期待

松山: 日工グループはアジア市場でリーディングカンパニーとなるべく、グローバル人材の育成に取り組んでいます。海外で働くことを選んだ経緯や、今後どのような支援制度があればよいかご意見を聞かせください。



Nguyen: ベトナムの大学を卒業後、現地の日系企業に就職しました。出張で訪れる日本のエンジニアの話聞いて刺激を受け、日本でさらに新しい技術を学びたいと思ったのがきっかけです。将来は日本で学んだことをアジア地域の発展に活かしたいです。

Kanokwan: 子どもの頃から日本の文化に強い関心があり、タイの大学で日本語を学びました。学んだ日本語を活かすために日本企業で働きたいと考えていたので、日工で働けることにとても喜びを感じています。

立川: ドイツメーカーの製品を扱っているので英語に触れる機会が多く、もっと語学を学びたいと考えています。ドイツへの出張を通じ

て海外への関心がさらに高まりました。日工は国内向けメーカーという印象が強いので、採用の際に海外でも働けるチャンスがあることをもっと発信すると、海外志向の人材の応募が増えそうです。

浜辺: 家族に小さい子どもがいると海外赴任にはためらいが出ますが、独身時代に短期間でも海外勤務を経験しておけば、不安が減ると思います。家族を伴って赴任できる人材も増えるのではないのでしょうか。

Kanokwan: 日本はとても安全で便利な国ですが、アジアの熱気や刺激は日本では味わえないものです。異文化に触れることで確実に視野が広がるので、ぜひ多くの人に体験してほしいと思います。



松山: 若手社員が日工の海外拠点や取引先で短期間働ける「海外トレーニー制度」の導入を検討しています。海外での経験を積んだ社員が増えれば、海外勤務を希望する人材層が厚くなると期待しています。ただし、派遣中の欠員による影響が出ないよう、部署間で工夫が必要だと考えています。

浜辺: 海外からのインターンや外国籍社員との交流が増えたことで、英語が身近になり、海外勤務もイメージしやすくなりました。日本人の海外経験者を増やすだけでなく、外国籍社員が日本で学んだことを活かし、将来は海外拠点で管理職として活躍できるように支援することも必要だと思います。

Nguyen: そうしたチャンスが広がれば、私自身もぜひ挑戦してみたいですし、実績が示せば優秀な外国人の応募も増えると思います。

アジア市場における成長に向けた課題

松山: 日工がアジア市場で成長するために克服すべき課題は何だと思えますか？

Nguyen: アジア市場では中国や韓国の競合メーカーとの競争が激しいです。日工製品は品質や性能で優れていますが、コストや納期では不利な面があります。意思決定のスピード感も含め、競争力強化が課題だと感じています。

Kanokwan: アジアのお客様のニーズは日本のお客様と異なることも多いので、現地の要望にきめ細かく対応していくことが必要だと思います。

浜辺: 中国やタイも含め、アジア市場での拡販には、現地のお客様との信頼関係構築が不可欠です。現地採用の人材を日本で育成し、現地に戻って活躍してもらう体制づくりが重要だと思います。インドからのインターンの受け入れも、そうした発想に基づいた新たな試みです。

立川: 日工の強みの一つは、国内市場でのメンテナンスサービスです。アジア市場でも、日本からAIを活用した遠隔サポートを提供できれば、顧客サービスの差別化につながるのではないのでしょうか。

松山: 本日はストレートかつ有意義なご意見をお聞きすることができました。人事部では引き続きすべての社員がいきいきと安心して働ける職場づくりを支援していきます。