



- 業種：宿泊・飲食業
- 所在地：中之条町
- 従業員数 五十八人
- うち外国人材 十八人（令和七年七月時点）
- ホームページ：株式会社積善館（外部リンク）

多角的な人事評価と独自の能力開発支援による キャリアパスの明確化

外国人材の活躍による よい影響

一つ目は、現在勤めている日本人社員に、より良い刺激になっていることです。外国人材の場合は基本的に英語が話せる、そして自分の国の言葉も日本語も話せる。これに関しては、競争力の部分で、日本人社員にもものすごく良い刺激になっているかと思いません。

二つ目としては、外国人社員は外国人のお客様に対する理解度が高いことです。実際、外国人社員も日本に来て、自分が体験した困ったことがあるので、自分の経験を活かしてお客様へのご案内は日本人社員が見て非常に勉強になると考えています。

日本語支援について

OJTを中心に、日本語に関しては、イーラーニングを行っています。そして日本の温泉旅館の礼儀作法等に対しては、大体三ヶ月に一回、試験と共、研修を実施しています。

外国人材の キャリアアップ支援

フロントで活躍している技術・人文知識・国際業務の在留資格の社員は日々日本語勉強、温泉旅館のサービスの勉強を特定技能の外国人材とともに勉強しています。そのため、技人国の外国人材はほとんど日本のお客様に対しても違和感なく日本語で話せる語学力を持っている社員ばかりです。より努力すれば、例えば日本人を含めた部署でリーダーになる、そして頑張ればまた更に上を目指せます。これは特定技能も同じで、特定技能の場合は、現在特定技能一号の社員がほとんどですが、技人国と比べると日本に長くいられず、自分の家族を呼べない。すると、やる気自体が限られてしまいます。そのため、特定技能の社員は特定技能二号を取得させるために色々な支援をしております。その支援の一つとしても、日本語の勉強、習慣、旅館業務を行う上でのやり方を定期的に教育しています。リーダー格に昇格になれば給料の方も昇給になります。こういった形で支援をしています。



外国人材の 採用について

六年前から外国人社員を採用する取り組みを始め、当初は何も知識もなく、とりあえず日本語がある程度喋れたらまず採用し、人手不足を解消しようという考えでした。しかし、それでは、食事関係や宗教の問題、外国人材の日本文化の理解不足などの問題があり、長続きしなくなってしまうのが一番の課題でした。常に求人活動を行わなければならないのは、企業にとっても負担になると思います。

現在では採用前の面接については、その国の文化や習慣、宗教を事前に理解した上で面接をしています。面接の中で、文化や習慣、宗教について必要ことがあればその場で確認し、対応できるのであれば、その場で即答して回答をお伝えしています。

採用したからにはそれを維持できるように努めています。

そして外国人材が、温泉旅館の文化や日本の文化、習慣を勉強する場も設けています。お互いの国の文化や宗教、習慣を理解した上で生活を支

援することが、一番大事かと思えます。ただ人手不足だから採用しようとする、長続きしないと思います。

採用する側も採用される側も、きちんとした互いの文化や習慣が理解できる場を設ける、また、外国人材が日本の生活に早く慣れるように指導や支援するのが採用側の義務だと思っています。

外国人材の生活支援について

基本的には会社が所有している寮で日本人社員も外国人社員も生活してもらっており、一人一部屋を用意し、食事も無料提供しています。最近では外国人材が増えてきたため、特にインドネシアの方の、礼拝環境などを整備した新しい寮を整備しました。同じ国の方々が集まり、生活ができることも一つの支援であると考えています。

本館は交通の便が非常に不便で、市内にできるバスは一時間に一本です。そのため、買い物や行政の手続きなどを、週二回曜日を決め、社用車を準備し社員を連れていっています。

また、外国人社員が結婚する場合、技人国の社員は家族が呼べます。ですが、手続きや住まいの關係の準備が課題となります。そのため、アパート探しやビザ取得、家賃の補助を会社として支援しています。

その他、長く母国に帰国できていない外国人材に対しては採用時の一時帰国を積極的に推奨しています。



フロント業務で活躍する外国人材(左:タパキランさん、右、ミーリンさん)

外国人材の活用を検討している 県内事業者へのメッセージ

外国人材は単なる人手の補充ではなく、新しい価値を生み出す存在です。多文化の理解は組織を活性化させるので、宿泊業の未来を支える力になっていくと考えています。

外国の方だけではなく、日本の方も共に成長して、積善館ないしは四万温泉、群馬県の全ての宿泊業を持続可能な産業にしていきたいというのが積善館の取り組みの本質だと思っています。

まだ外国人材の採用に取り組んでいない企業様もいらっしゃると思いますが、宿泊業だけではなく、外国人材を必要としている企業にとっては、我々の経験が非常に参考になると思います。

外国人社員の採用に慣れていない企業様は外国人社員の国、習慣、宗教に対する知識を経ることをぜひ意識してほしいと思います。次世代に受け継がせるような取り組みをするためには、互いの努力が必要かと思えます。少しでも我々の経験が活かせられたらと思いますので、ぜひ参考にしていただければと思います。

VOICE(外国人材の声)

ミーリンさん(ベトナム出身)

旅館のフロント業務を担当しています。積善館には最初に住む場所や市役所の手続きを手伝ってもらい、スムーズに新しい生活を始められました。そして定期的買い物の送迎などもしてくれるため、生活が安定して仕事にも集中できます。

仕事については、研修などでいつも親切に仕事を教えてくれるため、すぐ慣れます。

働く時は国籍と年齢に関係なく、自分の意見を伝えやすい環境です。将来的にはもっと表現力のある日本語を身につけ、仕事の面で後輩の相談に乗れる存在になりたいです。



タパキランさん(ネパール出身)

現在はフロント業務を担当しています。積善館は仕事面でも生活面でもサポートしてくれます。例えば、スーパーなどが職場から離れているため、週に1、2回、会社の人が車で買い物に連れて行ってくれます。

他にも、仕事で分からないこととかあったら、すぐ周りの方々に確認して、助けてくれるところは嬉しいです。

私は結婚しているのですが、寮ではなくアパートを借りており、そこも会社が紹介してくれました。家賃も支援してくれています。それが一番うれしいです。将来的には、日本で学んだことを活かして、母国へ帰って、日本人のお客様達を助けてあげたいと思っています。

