

(株)アセアンカービジネスキャリア(ACC)

自動車業界に特化したアセアンカービジネスキャリアのビジネス

経歴 ～アセアンにビジネスに関わり始めて20年～



- ◆ 小学生の時、日本とアメリカの架け橋として国際交流団体「少年少女友の翼」の一員として初めて海外に行きホームステイを体験。
- ◆ 大学生の時に世界一周の1人旅に出て、42カ国を巡る。
- ◆ 大学卒業後、香港本社の企業に就職。香港、タイ、シンガポール、マレーシアに駐在。
- ◆ 日本に帰国後、中古車大手のガリバーインターナショナルに入社。海外事業部の立ち上げを担当。(インド、アメリカ、タイの自動車ビジネス立ち上げ)
- ◆ 2015年にアセアンプラスコンサルティングを設立し、日本企業のアセアン進出のサポートを開始。
- ◆ 2017年にアセアンカービジネスキャリアを設立し、アセアンの人材を日本企業に紹介していく。
- ◆ ミッションは、日本とアジアの架け橋を創ること。

日本最大の自動車情報サイトで「川崎大輔の流通大陸」を、業界シェア最大規模の月刊誌にて「川崎大輔がみるアフターマーケット」の記事を連載してアセアン市場の今を日本に伝えています。



川崎 大輔(かわさきだいすけ)

レスポンスコラム



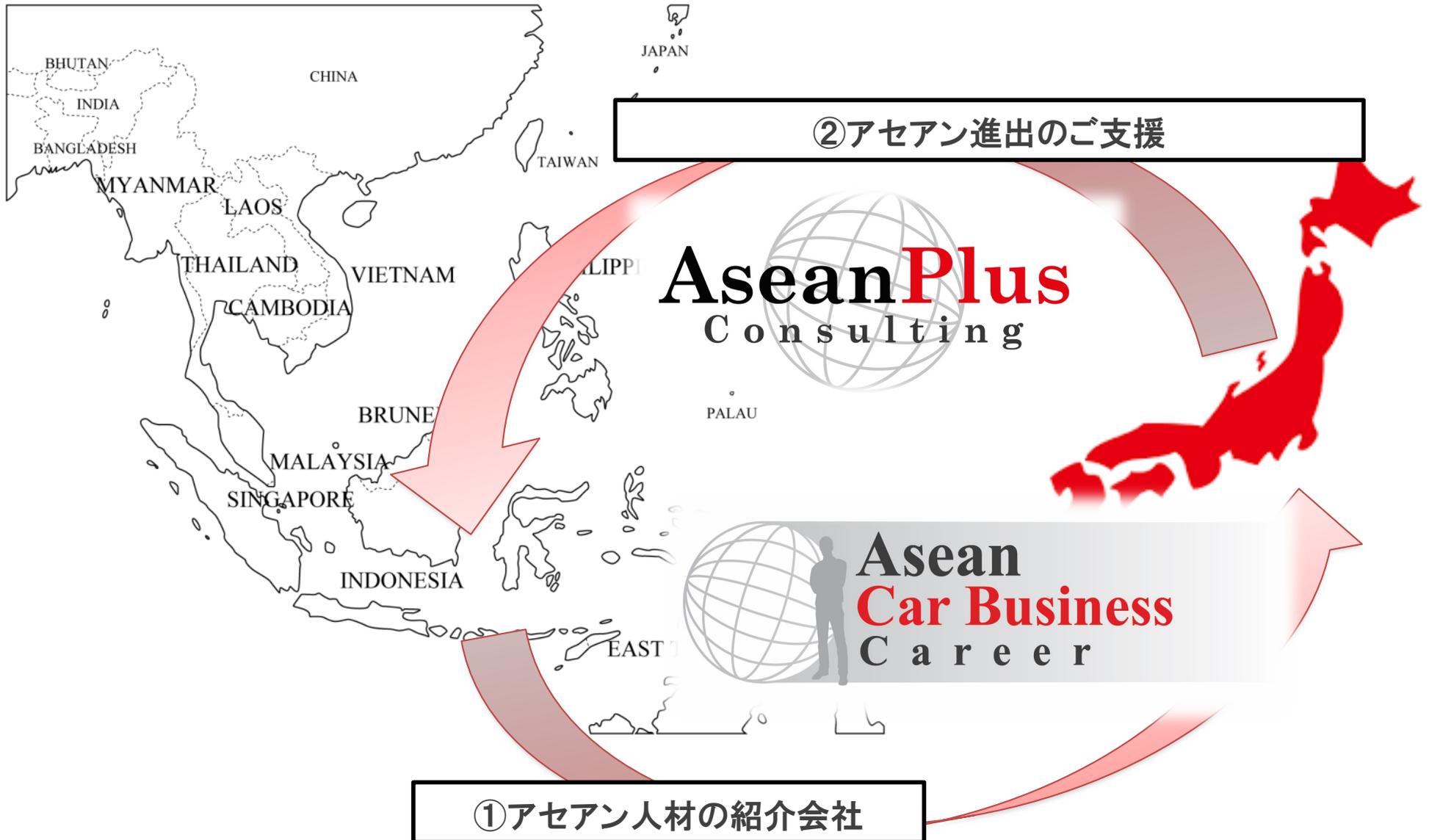
川崎大輔の

流通大陸



合同会社アセアンプラスコンサルティング 代表
株式会社アセアンカービジネスキャリア 代表取締役
京都大学大学院経済学研究科東アジア経済研究センター外部研究員

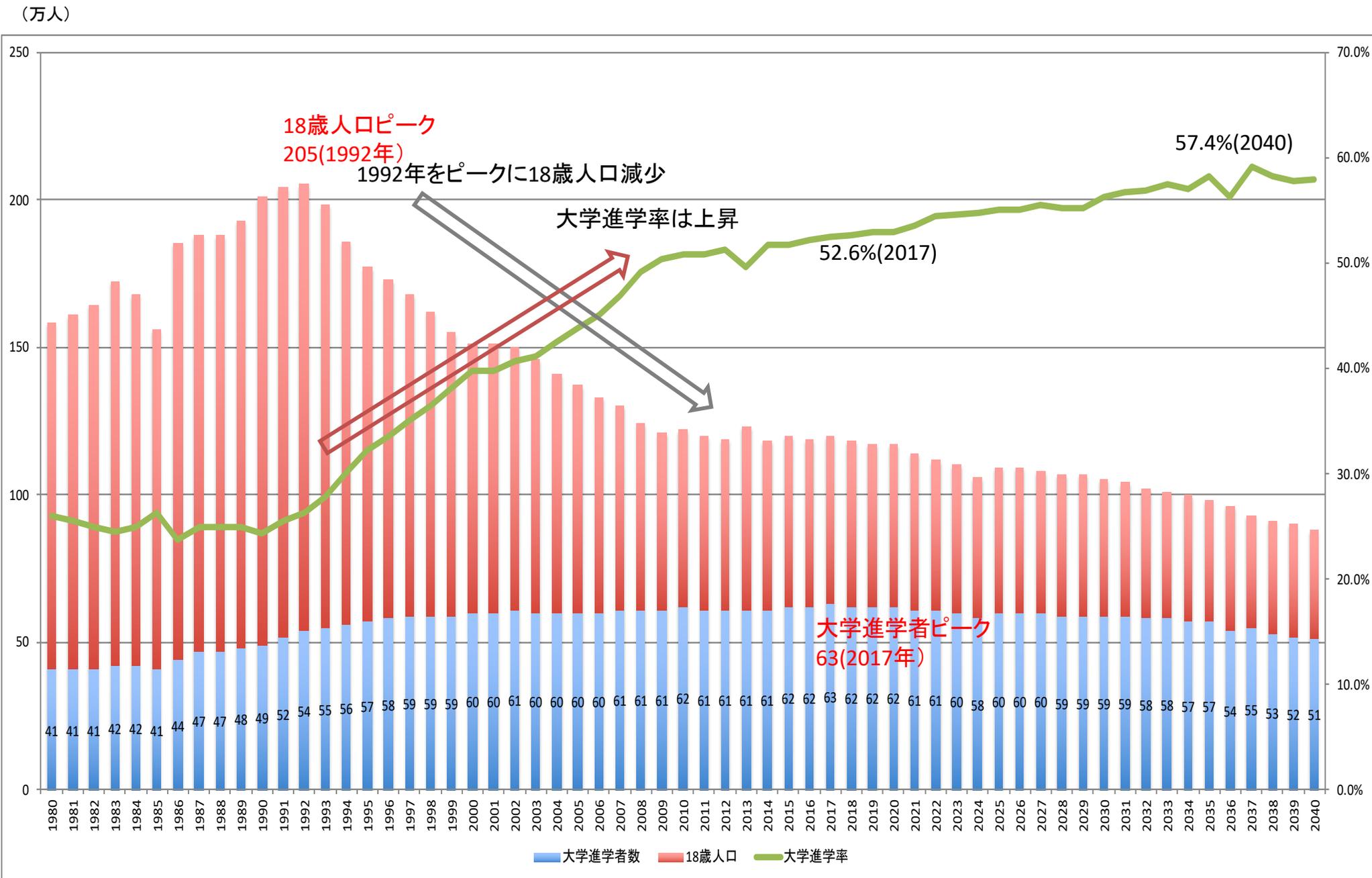
アセアンと日本の架け橋を創り上げる会社



世界の現状



日本の現状



課題(自動車関連市場)

- 1、若者のクルマ離れ、高齢化の進展により、日本国内の**整備士の不足**が加速
- 2、アセアンで走る8割が日本車で、クルマを海外に販売することで日本の経済発展が支えられているにも関わらず、日本の自動車産業への**外国人活用は遅れ**先進国で最も少ない
- 3、アセアンを走る日本のクルマに**安全性を提供できる技術・知識を持つ人材**がない

解決方法

ACC（アセアンカービジネスキャリア）の持つ国内自動車企業とアセアン人材のネットワークの活用によって両者のマッチングを行う

人材不足の解消
国内組織の活性化

国内自動車企業

夢の実現
技術・お金の獲得

外国人材

自動車業界の活性化
海外の日本車価値向上

日本の経済

日本に行きたいベトナム人プラットフォーム

FBでの登録者数17万人突破 “I LOVE KANJI”



事業戦略



各種イベント

(1)外国人活用セミナー一年12回



(2)現地視察ツアー一年4回



(2)現地面接ツアー一年6回



パートナーシップ

※日本全国の加盟店、代理店のサポート



TOKIOMARINE
NICHIDO

東京海上日動

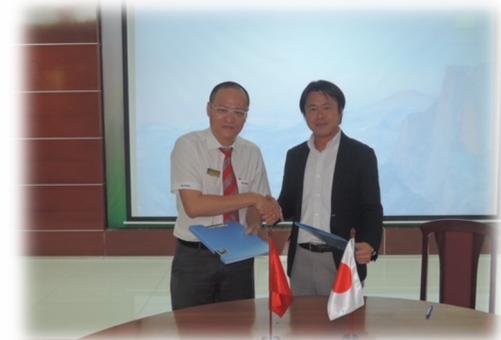


一般社団法人日本自動車販売協会連合会
JAPAN AUTOMOBILE DEALERS ASSOCIATION

Team-L
株式会社チームエル

ベトナムの大学と提携 自動車学部の直接運営

※自動車整備人材の育成
※日本語教育



競争優位性

日本で最初のマーケット

自動車整備高度人材のアセアンネットワークをもち日本企業にご紹介できる初の企業

現地大学学部運営(整備 & 日本語教育)

現地での整備教育を行い、当然日本語教育も施して日本へ入国させる体制を構築、言語・文化教育も行っている

クロスボーダーの人材獲得企業

国を超えて転職活動をしたい場合のクロスボーダーで人材を直接獲得するサービスはほぼ無い

各種代行手続き

受入決定から入国までの書類はACCが代行。外国人の入国にあたり申請書類審査や現地面接などは代行することが可能

日本は外国人のビザ取得が有利

外国人を先進国で一番増やしている国がカナダと日本。ビザ取得を推奨している。先進国に比較して積極的に門戸を広げる政策を打ち出してる

日本での強いブランド

外国人エンジニア“スカイブルー”としてのメディアなどを通じた知名度、ブランドを日本国内で保持

自動車整備外国人の資格

・・・ACCのメインターゲット



	就労ビザ(高度エンジニア)		特定技能人材	技能実習生	スカイブルー候補 インターンシップ生
	スカイブルー人材 (女性フロント)	マリブルー人材			
在留資格種類	就労 (就労)	就労	特定技能	技能実習	留学
最終学歴	有名工業系大学 自動車整備科 (経営系学科)	専門学校 (自動車整備)	高校卒業程度	高校卒業程度	有名工業系大学 自動車整備科 在学中
日本語レベル	N3相当以上 (N2相当)	N3相当以上	N4以上	N5相当	N3相当
業務内容	管理者候補 (マネージャー候補)	整備エンジニア (実務指導者)	JITCO認定職種	JITCO認定職種	整備実務全般 (大学専攻内容)
受入可能人数	制限なし (制限なし)	制限なし ※業務内容と規模 により判断	制限なし ※業務内容と規模 により判断	制限あり (従業員50名以下 は年3名まで)	制限なし ※業務内容と規模 により判断
受入可能期間	規定なし (規定ない)	規定なし	最大5年	最大3年	6ヶ月
求人～入社までの期間	資格申請後、 3～4か月程度 (2～3ヶ月程度)	資格申請後、 2～3か月程度	※要確認	資格申請後、 6か月程度	資格申請後、 3～4か月程度

各資格の特徴

□高度技術人材(スカイブルー人材・マリンドブルー人材)

語学や工学系の技術などの分野において、高度な能力を保有している方であり、日本での就労が認められた在留資格を取得することが可能。日本には約20万人存在している。

スカイブルー人材とは、有名工業系大学の自動車整備科を卒業した整備エンジニアのことを定義し、日本語レベルはN3レベル相当以上にある人材を言う。

マリンドブルー人材とは、工業系大学または同短期大学の自動車整備科を卒業した整備エンジニアのことを定義し、日本語レベルはN4相当にある人材を言う。

□特定技能人材

特定産業分野に属する相当程度の知識、または経験や技能を必要とする業務に従事する外国人の在留資格。整備分野においては、整備士3級程度の技術・知識とN4相当の日本語力が必須となる。技能実習を3年修了した者は、特定技能検定をパスすることで、新たに5年の在留資格が得られる。

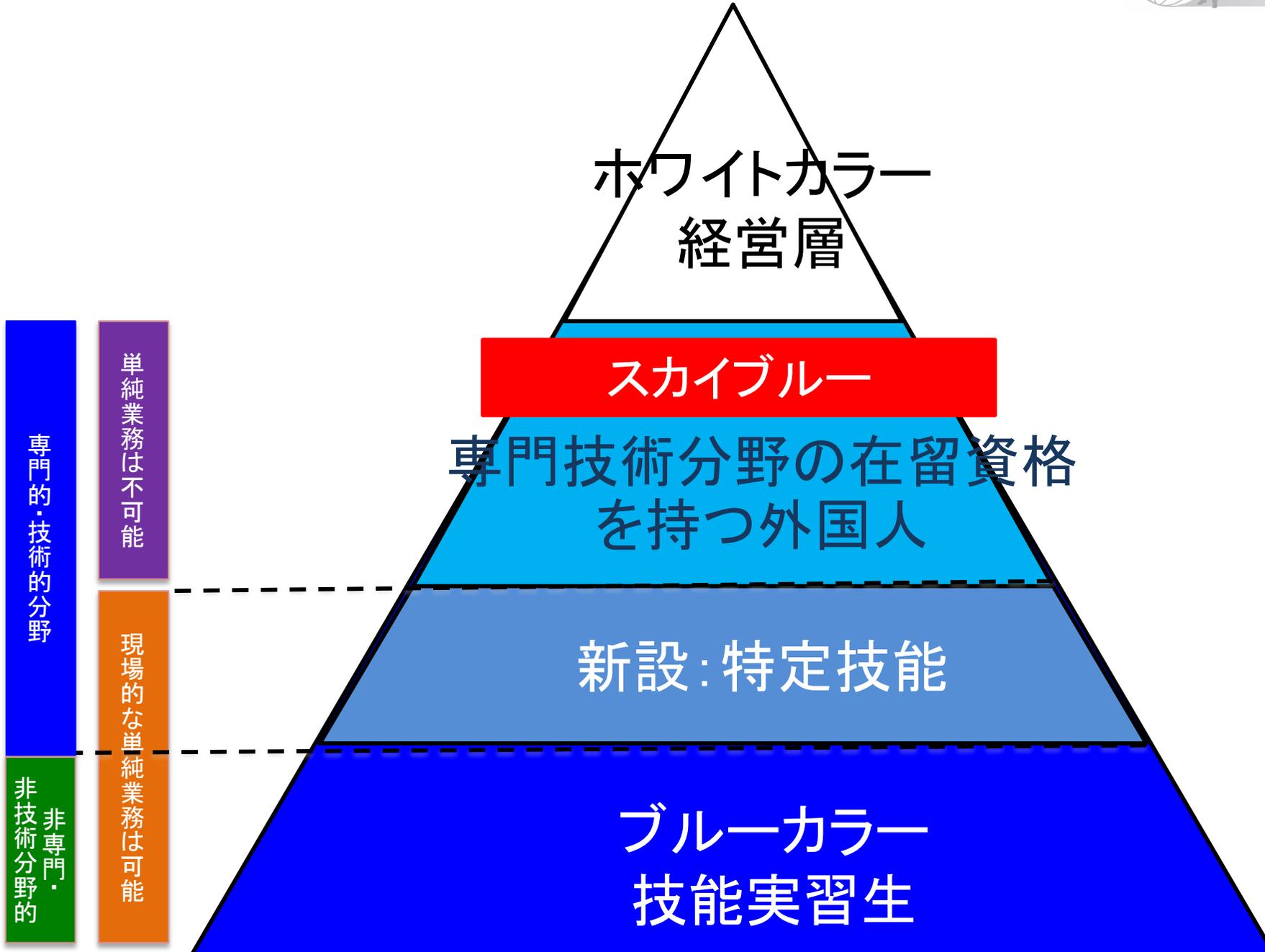
□技能実習生

日本での最長3年間の実習を通して、日本の技術や技能・知識を習得し、帰国後に自国の経済発展、産業振興に役立ててもらおうというもの。現在、約23万人が日本で働いている。

□インターンシップ生

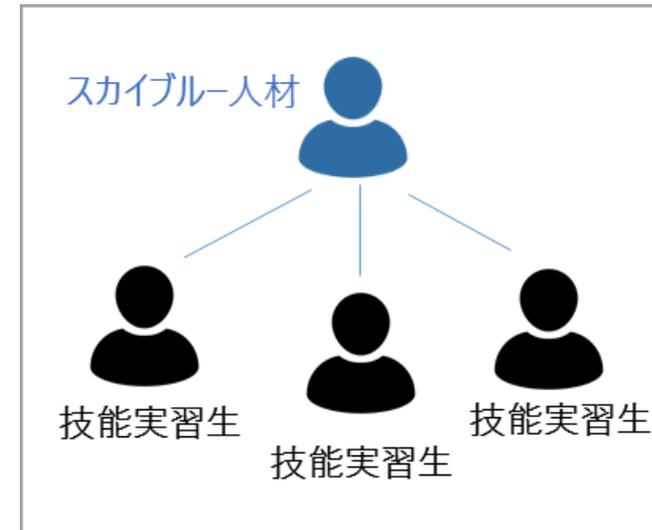
大学在学中に、自らが専攻している分野の企業に一定期間(6か月が主)赴いて、実習経験を積む学生を採用する。多くは、実習経験に卒業資格を与える私立大学が主な対象となっている。

スカイブルー人材確保により成功する外国人活用



我々が提案するベトナム人チームの形成方法

整備Teamの形成(運用イメージ)



Time Axis (採用スケジュールイメージ)

		初回採用からの経過								
		0ヶ月	3ヶ月	6ヶ月	1年	2年	3年	4年	5年	
Team A	技能実習生①/特定技能①	→						→	→	→
	技能実習生②/特定技能②	→						→	→	→
	技能実習生③/特定技能③	→						→	→	→
	スカイブルー人材	→								
	マリンブルー人材①	→								
Team B	技能実習生④/特定技能④				→					
	技能実習生⑤/特定技能⑤				→					
	技能実習生⑥/特定技能⑥				→					
	マインブルー人材②			→						

スカイブルー人材＝高度外国人材（海外）

＜スカイブルー外国人の定義＞

『単なる熟練ではなく、かなり高度の専門的知識と技術の裏づけをもち、日本語能力を持ちながらマネジメントもできる新しいタイプの人々（外国人）』



スカイブルー(高度エンジニア)採用の真のメリット



1. 優秀であること

エンジニア採用は、絶対ではないですが基本的に大学卒業をしていることが条件であるため、素頭が良く、社会人経験者はより難易度の高い業務に携わっている傾向があります。・勉強意欲が高い・日本語の習得スピードが早い・管理職や業務責任の素養があるなどは彼らの特徴です。日本人よりもやる気があり、優秀である人たちを戦力化できることはとてもメリットがあります。このような人材は将来会社の部門長や幹部に該当する可能性もあるのです。

2. 在留期限がなく、永住の可能性もあり

技人国ビザは、技能実習制度や特定技能とは違い、日本に滞在する期間の上限が決められていません。そのため、優秀でやる気があり、せっかく日本語や仕事を覚えていったのに5年後に帰国をさせなければいけないということが無く、ずっと働くことができます。このような人材はしっかりと信頼関係が築けたのであれば、離職をする可能性も低く、また、日本に永住したいという意欲を持っていることも多いため、将来の幹部候補など会社にとって必要不可欠な重要な人材になることもあるのです。

3. 家族ビザが申請できる

技能実習生や特定技能との違いの大きなメリットとして、家族ビザが申請ができることがあります。そのため、家族がいる人たちであれば、エンジニア採用の1年後に家族ビザを申請し、家族共々日本で生活することができます。家族も日本で生活することができれば、途中で母国に帰国する可能性も低くなり、ずっと会社に勤めることもできるのです。

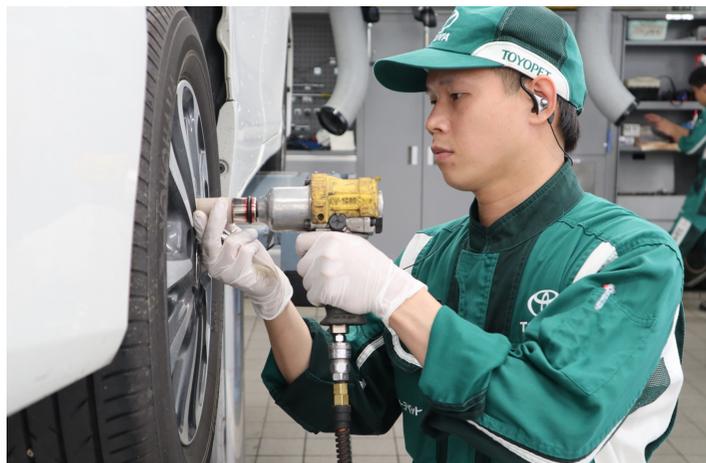
4. 失踪しない

現在、技能実習制度において大きな問題となっていることが失踪に関することです。この制度は、実習生を最低賃金で働かせることができることや、悪質な企業やさんな管理組合によって、サービス残業やパワハラが横行することがあり、結果的に技能実習生が失踪するということが発生しています。一方、エンジニア採用においては失踪したという事例は過去聞いたことがありません。優秀な人材に十分な賃金を払い、さらにやる気があり優秀であれば日本人を追い抜いてどんどん出世していくようなメンバーもいます。

5. 採用にかかるトータルコストが安い

技能実習生もエンジニア採用も採用にまつわる費用がかかります。例えば、2名の外国人を採用する場合、技能実習生は、①月々の管理組合費、②日本に来日後の研修費用、③内定者の渡航費、以上3点がかかり、3年間合計で約298万円ほど費用が発生します。エンジニア採用は、確かに紹介料が必要になりますが、採用時以後に費用がかかることはありません。技能実習制度のように3年～5年に渡り月々の管理費をエンジニアへの昇給など給与にかけすることで、モチベーションアップや教育にお金をかけられます。そのため、エンジニア採用の方が採用に関わる費用はより抑えることができるのです。

滋賀トヨペット株式会社



滋賀トヨペットの人事責任者様より



・「予想していたよりも優秀な外国人の方々の応募がありました。またベトナムは国の政情不安もなく、親日的な国民性との認識を持っていました。確かに、日本の国家資格である整備士資格がないと言うハンデはありますが、総じて誠実で勤勉で、採用に至りました。少なくとも同等レベルの学歴、知識、経験の皆様を連続してご紹介いただいたので、多数の採用となりました」

・「整備士資格の有無は将来的にも大きな問題ですので、勉学にかなりの時間を要しますが、優先課題として順次、整備資格取得に向けた機会を全ての外国人に与えています。運転免許についても会社で費用負担を行い、取得を促進しています。」

・「ベトナム人エンジニアたちには能力の高い日本人社員をつけて、仕事をはじめ、日常生活を含めた相談役として位置づけた制度を取りました。ブラザー制度と言っています。主にOJT教育で、日常業務の中で仕事はもちろん、業界、風俗、週間を体得させます。当然、社内の技術研修は日本人スタッフと同様に受講させています。整備業務の経験は度合いに応じて作業を割り当ててやってもらっています」

・「個人差はありますが、社内での生活にも順次適応できていると思います。現場でも周囲ことがあるごとに共有するように指示をしています。これから必要なのは、日本人でも合格点を与えられない“おもてなし”の実践です。必ずしも教えられてできることではない部分でもあり、体得には相応の教育が必要と考えています」

(1)「まずは**迷わず【厚遇】**したことです。決して甘やかすと言う意味ではありません。具体的には下宿費用の負担、免許取得費用の負担等、一人前になるまでにはできる限りの経済的な支援を施して、不安なく業務に取り組める環境作りを行いました」

(2)「既存の日本人社員をブラザーに指名する**ブラザー制度**を外国人に取り入れて導入。育成責任を与えて、指導、支援に努めさせたことです」

(3)「**人数が増えてきたのも成功の要因**です。これにより外国人当人たちの安心感が絶対的なモノになったのは言うまでもありません」

滋賀ホンダ販売株式会社



滋賀ホンダの担当者様より

- ・「将来は**ベトナムでのビジネスへシフト**していきたいと考えています。そのためには、彼らにはすでに伝えていますが、**ベトナムの整備工場のリーダー**を目指して欲しいと思っています」
- ・「いつか彼らが**帰国したときにも受け皿**になるように、ベトナムで自動車整備工場を作っていこうと考えたのです」
- ・「信頼できて、日本のビジネス文化を理解している人材がいれば**スムーズな現地ビジネス立ち上げ**を実現しやすい」

外国人サービスフロント人材

外国人サービスフロント人材（スカイブルー）とは、高度な日本語能力・知識を有し、ベトナム人メカニックとの通訳・翻訳にもなる専門職人材です。

☆サービスフロント人材の特徴について

高い日本語能力

N2レベルのコミュニケーションが可能で初めての外国人採用も安心

通訳・マネジメント

将来のベトナム整備人材活用時の通訳や管理を担えるリーダー候補

ハイスペック

語学・パソコンスキルの高いハイスペックな人材が採用できます。
 <例>MOS(Office)、TOEIC740点

真面目で優しい国民性

「愛想の良い接客対応、テキパキと書類のやり取りができ、勤勉で真面目な人材」（活用されてる経営者）

ミスマッチ激減！ 一日体験入社アルバイトも可能（希望企業）

	スカイブルー人材	技能実習生
学歴 & 日本語	大学卒業 & N2レベル	高卒業程度 & N5レベル
在留資格	就労ビザ	技能実習ビザ
業種	サービスフロント、営業事務、通訳としての業務	JITCO認定職種のみ
受入可能人数	制限なし	制限あり (従業員50名以下は3名まで)
受入可能期間	規定なし	最大3年
受入までの期間	申告後、3～4ヶ月	申告後、6ヶ月程度



リエンさんへのインタビュー

1、どうして自動車会社で働こうと思いましたか？

→私は自動車会社を選択した理由は日本会社の一番大きな産業の環境を体験したいと思ったこと。また日本の一般的なビジネス文化と働くスタイルを学びたいと思ったためです。

2、実際に働いて、楽しいこと、困ったことはどんなことでしたでしょうか？

→楽しいことはいろんな経験が得られるし、知識もどんどん豊かになるし、人間関係がよくなると思います。困ることは車の知識が薄いですし、日本語もまだなれないので、接客対応が難しいです。



3、これから自動車会社での経験をどのように活かしていきたいですか？

→自動車会社でのビジネス経験を積んで、接客スキル、尊敬語、時間と仕事管理などの経験から、自分の足りないところを見つけて、どんどん自分のスキルを改善できると思います。

有限会社センチュリーオート(千葉県)



ベトナム人整備エンジニア:TIN氏

石井社長

ベトナム人フロント人材:フォン氏

センチュリーオートの石井社長より



- ・「活躍できる場を与えてあげれば彼ら**外国人は相当活躍します。特に高度エンジン人材はベースの能力も非常に高く、読み込みもはやい**」
- ・「人材不足の解消。外国人の受け入れのきっかけはそうでした。しかし、**外国人を入れてみて、社内の風土が劇的に変わった**のです。我々もそうでしたが、外国人の技術、やる気にそれほど期待していませんでした。しかし、外国人が入社してみると休みでも入社させて欲しいと言い、積極的に業務を学び、どんどんと技術が上がっていきました」
- ・「日本人とは覚悟が違うのです。受け入れる側がよっぽどしっかりやってかないといけないと気がつきました。すると**日本人スタッフの意識も変わりました**。日本人も外国人を見習うようになり、仕事に取り組む姿勢も変化しました」
- ・「外国人採用に興味があったら、実際に外国人を採用している会社に聞いたら良いです。二の足を踏んでしまっている会社もたくさんあると思いますが、**一步踏み出さないことには何も進みません**」
- ・「長期的に考えてみて下さい。日本人でも5年も続けて働く人はこの業界では少ないのではないのでしょうか。外国人であっても**日本人と同等**に扱い、技術経験に適正に合わせた給与を組む意識が一番重要です。総括的に見ると**外国人を入れて本当に良かった**と思っています」

インターンシップ プログラム

インターンシップ
+
人材紹介(新卒採用)

正社員雇用を前提とした人材のご紹介で、インターン期間中に外国人材の適正、可能性を判断して頂きます。インターンシップをテスト雇用として位置付け、インターンシップ生と企業様双方の合意を確認し、大学卒業後に直接雇用します。

受入企業のメリット

レベルの高いベトナム理工系大学の優秀な学生を確保

インターンシップ期間中に人材選定を行い卒業後に採用

新卒採用後の社員教育期間短縮による時間・コスト削減



インターンシップに参加する学生

インターンシップに参加する学生

- ◆インターンシップ参加時には、**日本語能力N4以上**（最低限基本的な日本語を理解できる）レベルの学生。全学年が必須科目として日本語を学び、日本人教師による会話練習とベトナム教師による文法教育によって学生の卒業時にはN3レベル（日常的な日本語を理解できる）の日本語能力の習得を図る。
- ◆**日本文化の学習**も行い、正しいマナーを見につけた学生を育てることで即戦力になる教育を受ける。
- ◆大学の**自動車学部の学生が3年～4年生の時にインターンシップ**を行う、ベトナムの大学として初めてインターンシッププログラム自体が学生の単位取得に認められ短期間で卒業し日本企業で活躍できる人材を目指す。

ご紹介できる主な学科

★:ITエンジニア
★:設計エンジニア

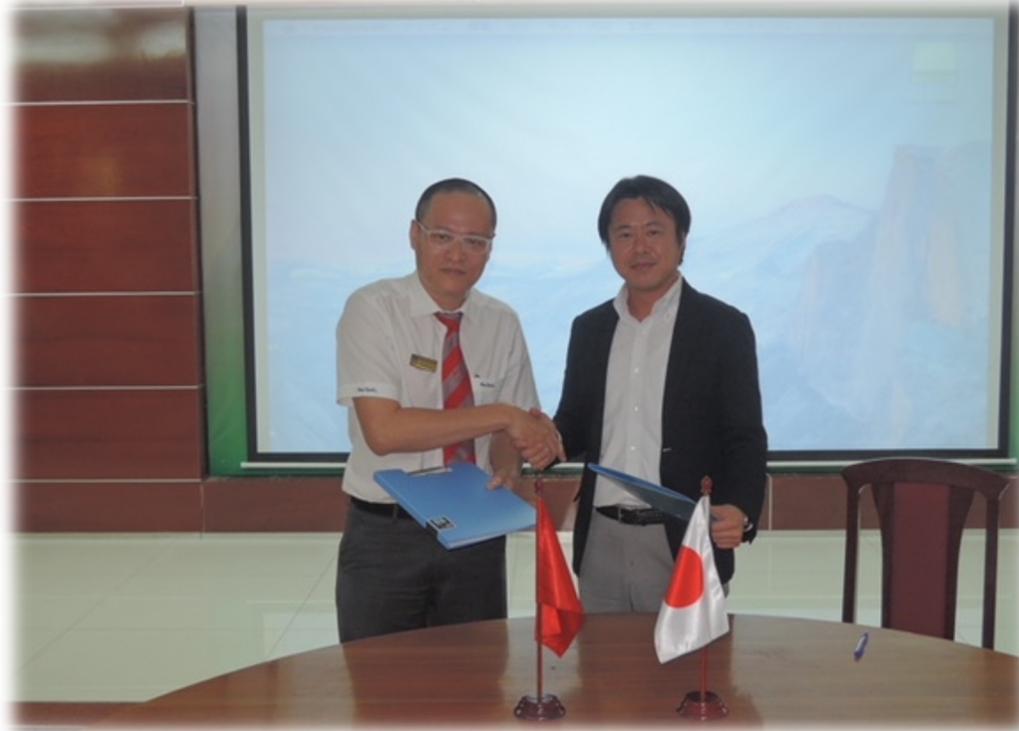
★:自動車整備エンジニア
☆:御社の他職種・業種も全て対応可能

★情報技術
★機械工学
★自動車制御工学
★自動車工学
☆土木工学
☆食品工学
☆経営学
☆旅行観光学

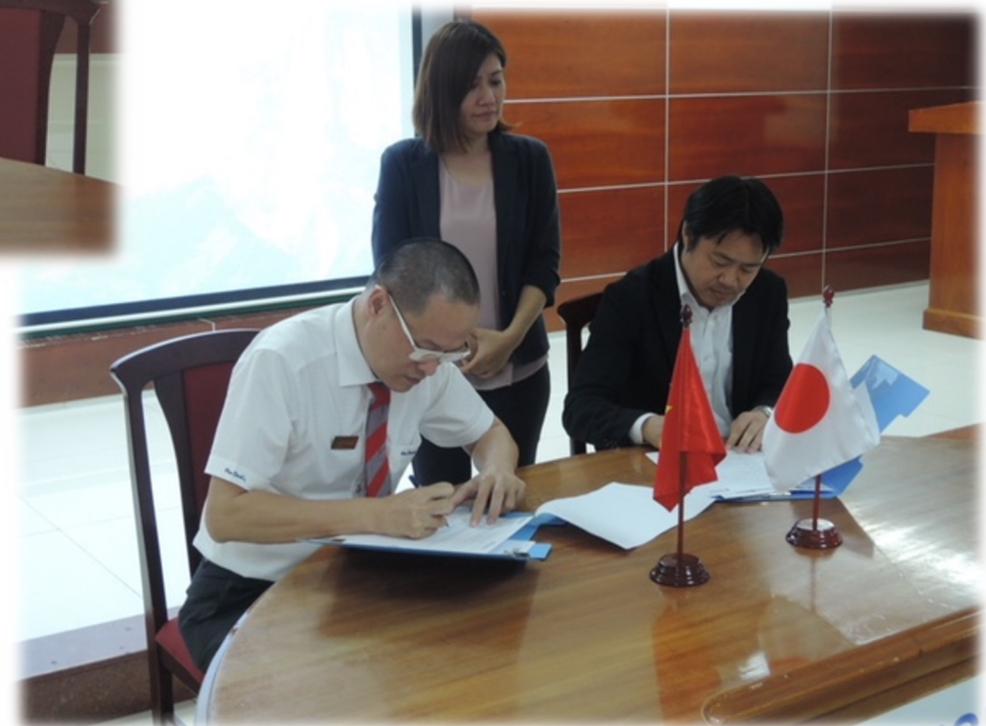
☆会計学
☆財政銀行経営学
☆生命工学
☆電気機械工学

☆接客管理
☆レストラン管理
☆マーケティング
☆建築学

ベトナムの一流大学と調印 2018年4月24日



ホーチミン工業大学



株式会社ホンダサロン石川(石川県)



アセアンと日本に架かる橋

外国人整備人材と共存共栄する時代⑫

レポート

株式会社アセアンカービジネスキャリア

代表取締役 川崎大輔

株式会社ホンダサロン石川
社 石川県金沢市、平田保真
社長は、株式会社アセアン
ビジネスキャリア(ACC)が
新たに展開するインターン
シッププログラムによって、ベトナムの理工系大から、2名の大学生をインターンとして受け入れた。これにより、インターンシップ後の優秀な人材確保が可能となる。

新しい雇用促進プログラム

今回、来日したのはサン君とタイ君、ベトナムの理工系大学と提携し、日本語教育を受けた高度人材の雇用促進プログラムとして立ち上げた、ACCが提供する「インターンシッププログラム」での受け入れだ。

本大学では、必須科目として日本語を学び、卒業時に日本語能力試験のN3レベルの習得をめざす。3年生、もしくは4年生の時に半年間、日本でインターンシップとして学ぶ。

サン君は、お金をもらいながら、日本で就業体験を行なえるというメリットがある。さらに、インターンシッププログラムとして、大学から授業単位ももらうことができるのだ。

さらに、受け入れ企業にも、大きなメリットがある。国内で整備上不足が深刻化するなか、外国人活用が広がっている。し



左から平田副社長、タイ君、サン君、山崎店長

かし、いきなり外国人を採用するには、まだ不安な企業もあるだろう。インターンシッププログラムは、テスト採用としての意味合いがある。受け入れ企業は、現地の学生に面接に行き、自ら選抜した学生をインターンシップ生として受け入れる。半年間のインターンシップが終了し、学生基準が企業にマッチした場合、大学卒業後に正式採用する選択がある。一緒に働くことで、お互いのミスマッチを防ぐことができる。優秀な人材の優先確保という意味でもメリットがあるだろう。

インターンシッププログラムによって、優秀な人材の安定確保が可能となる。日本では、自動車整備シニアの確保が難しい。そのため、新しい雇用促進手段として、日本企業がこのプログラムを活用し始めている。ホンダサロン石川は、新車販売店として初めて、ベトナムから自動車整備のインターンシップ生を受け入れた企業となった。

受け入れまでの経緯について
昨年、ホンダサロン石川の平田副社長と山崎店長が、ACC主催のインターンシップ生面接プログラムに参加している。ホーチミン工業大学を訪問した。この時、2名のインターン採用(予定)に対して、10名以上の優秀な学生を申し出て、平田副社長は、彼らに対して自社のプレゼンを行った。

その時、2名のインターン採用(予定)に対して、10名以上の優秀な学生を申し出て、平田副社長は、彼らに対して自社のプレゼンを行った。

受け入れまでの経緯について
「ある日、大手損保会社からベトナム視察の声が掛かり、参加しました。昨年1月に、その視察でベトナムの大学などを訪問して、海外の優秀な学生がどんなものか、関心を持ちました。また現地の新車ディーラーを訪ね、将来的なベトナムにおける自動車市場の可能性に興味を持ちました。そこで、彼らにインターンシップとして受け入れてみるため、4月にベトナムを再び訪問しました(平田副社長)。

外国人受け入れには?

ホンダサロン石川では、販売店「西インター」店の上にある空きスペースをリフォーム。インターンシップ生が住めるような部屋に仕上げ、シャワールームもリノベーションした。現在、サン君とタイ君は2人で

一緒に会社が用意してくれた部屋に住む。毎朝、サン君は自販車で5分ほどの距離にある入江店へ、タイ君はすぐ下にある西インター店へ向かう。

日本における人材の不足、グローバル化、激変の日本の自動車業界。この時代の課題を解決し、生き残り、そして成長を実現するために、日本の自動車業界は外国人エンジニアの活用にもっと積極的に目を向ける必要があるのではないか。

サン君の誕生日に、平田副社長やスタッフたちで、焼肉屋へ食事に行くなどの交流も行なっています。そのような場では、インターンシップ生も緊張がなくなり、色々と自分達の話をしてくれる。

外国人を受け入れるには、もっと彼らのことを知ってあげないと、と思います。我々日本人がもっとインターンシップ生に歩み寄って、会話なども伝わりやすくする必要があります。言葉の壁にとまらぬ声も聞こえてくるように、難しい一面もある。

外国人を受け入れるには、もっと彼らのことを知ってあげないと、と思います。我々日本人がもっとインターンシップ生に歩み寄って、会話なども伝わりやすくする必要があります。言葉の壁にとまらぬ声も聞こえてくるように、難しい一面もある。

外国人を受け入れるには、もっと彼らのことを知ってあげないと、と思います。我々日本人がもっとインターンシップ生に歩み寄って、会話なども伝わりやすくする必要があります。言葉の壁にとまらぬ声も聞こえてくるように、難しい一面もある。

ベトナムのインターンシップ生に今後、期待することは、彼らが成長し、日本とベトナムの自動車業界の活性化を担う人材となること。さらに、インターンシップが終了し、大学を卒業した後に、正規雇用として日本で働くことであり、受け入れ企業として優秀な自動車整備人材として獲得することも期待している。

ベトナムのインターンシップ生に今後、期待することは、彼らが成長し、日本とベトナムの自動車業界の活性化を担う人材となること。さらに、インターンシップが終了し、大学を卒業した後に、正規雇用として日本で働くことであり、受け入れ企業として優秀な自動車整備人材として獲得することも期待している。

そのほか、今後、人材不足に悩む新車ディーラーにとって魅力的なプログラムになつていくのではないだろうか。ホンダサロン石川がインターンシップの受け入れに踏み切ったその試みは、未来に向け、共生社会を実現できる第一歩を踏み出す鍵となるだろう。

そのほか、今後、人材不足に悩む新車ディーラーにとって魅力的なプログラムになつていくのではないだろうか。ホンダサロン石川がインターンシップの受け入れに踏み切ったその試みは、未来に向け、共生社会を実現できる第一歩を踏み出す鍵となるだろう。

特定技能の事例(メディア紹介)

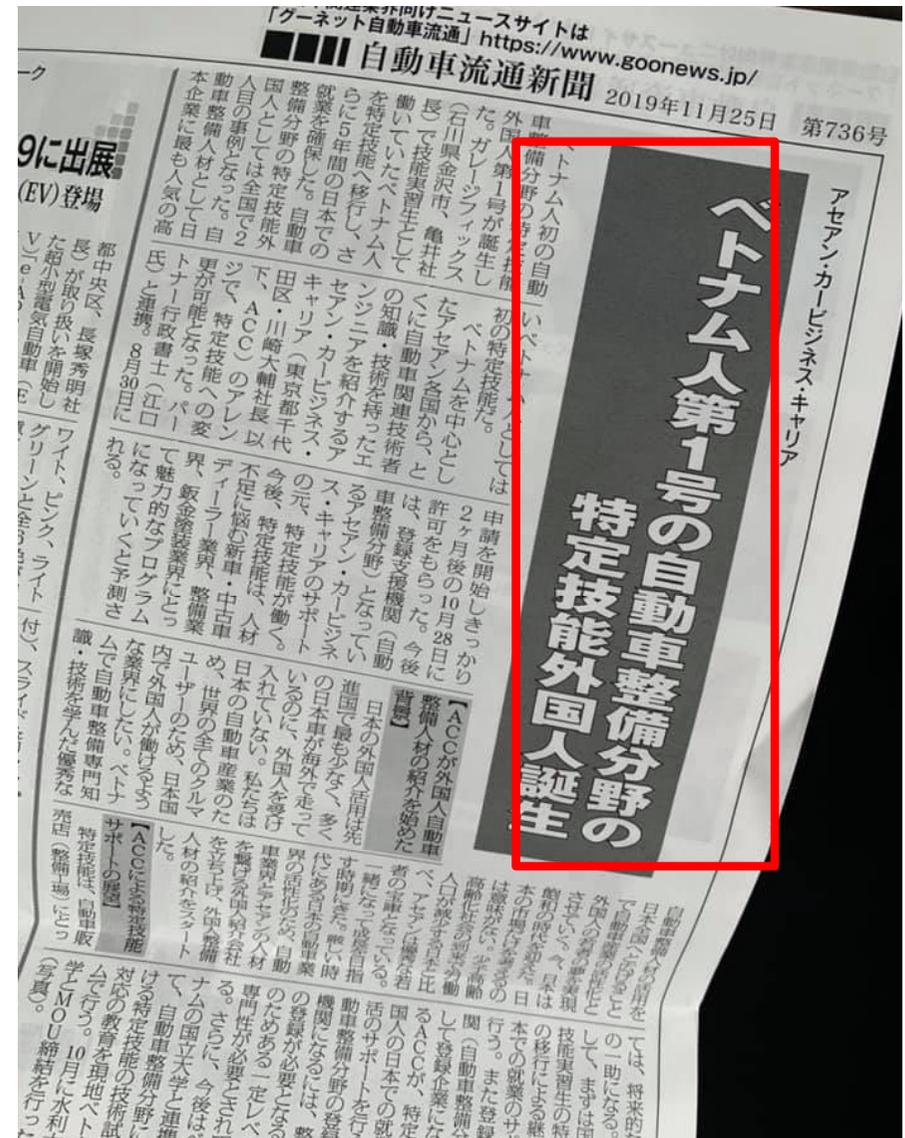
日刊自動車新聞

自動車流通新聞

新在留資格「特定技能1号」を取得した2人目の外国人整備士が誕生した。ガレージフィックス（亀井良直代表、金沢市駅西新町）に在籍する外国人技能実習生のベトナム人で、アジア系整備士の人材紹介を行うアセアン・カービジネス・キャリア（AC C、川崎大輔社長、東京都千代田区）のサポートで特定技

ベトナム人で初の 特定技能1号取得 ガレージフィックス

能への移行が実現した。ベトナム人整備士としては初の特定技能取得者になる。ベトナム人は勤勉な国民性や工業系大学で自動車の知識を学んだ人が多いほか、日本の自動車への興味が高いことから、日本での自動車整備士としての活躍が期待される。ACCでは今後もベトナムで試験に向けた教育を行うなど、特定試験への対応を支援する方針だ。



特定技能の事例(メディア紹介)



TOP > ニュース > 企業・団体関連ニュース > ベトナム人第一号の自動車整備分野の特定技能外国人誕生

ベトナム人第一号の自動車整備分野の特定技能外国人誕生

企業・団体 2019年11月01日



ベトナム人初の自動車整備分野の特定技能外国人1号が誕生した。ガレージフィックス（石川県金沢市・亀井社長）で技能実習生として働いていたベトナム人を特定技能へ移行し、さらに5年間の日本での就業を確保した。自動車整備分野の特定技能外国人としては全国で2人目の事例となった。自動車整備人材として日本企業に最も人気の高いベトナム人としては初の特定技能だ。

ベトナムを中心としたアセアン各国から、とくに自動車関連技術者の知識・技術を持ったエンジニアを紹介するアセアン・カービジネス・キャリア（東京都千代田区・川崎大輔社長）のアレンジで、特定技能への変更が可能となった。パートナー行政書士（江口氏）と連携。8月30日に申請を開始し、2ヶ月後の10月28日に許可をもらった。今後は、登録支援機関（自動車整備分野）となっているアセアン・カービジネス・キャリアのサポートの元、特定技能が働く。今後、特定技能は、人材不足に悩む新車・中古車ディーラー業界、整備業界、钣金塗装業界にとって魅力的なプログラムになっていくと予測される。

【ACCが外国人自動車整備人材の紹介を始めた背景】

会社名：アセアンカービジネスキャリア

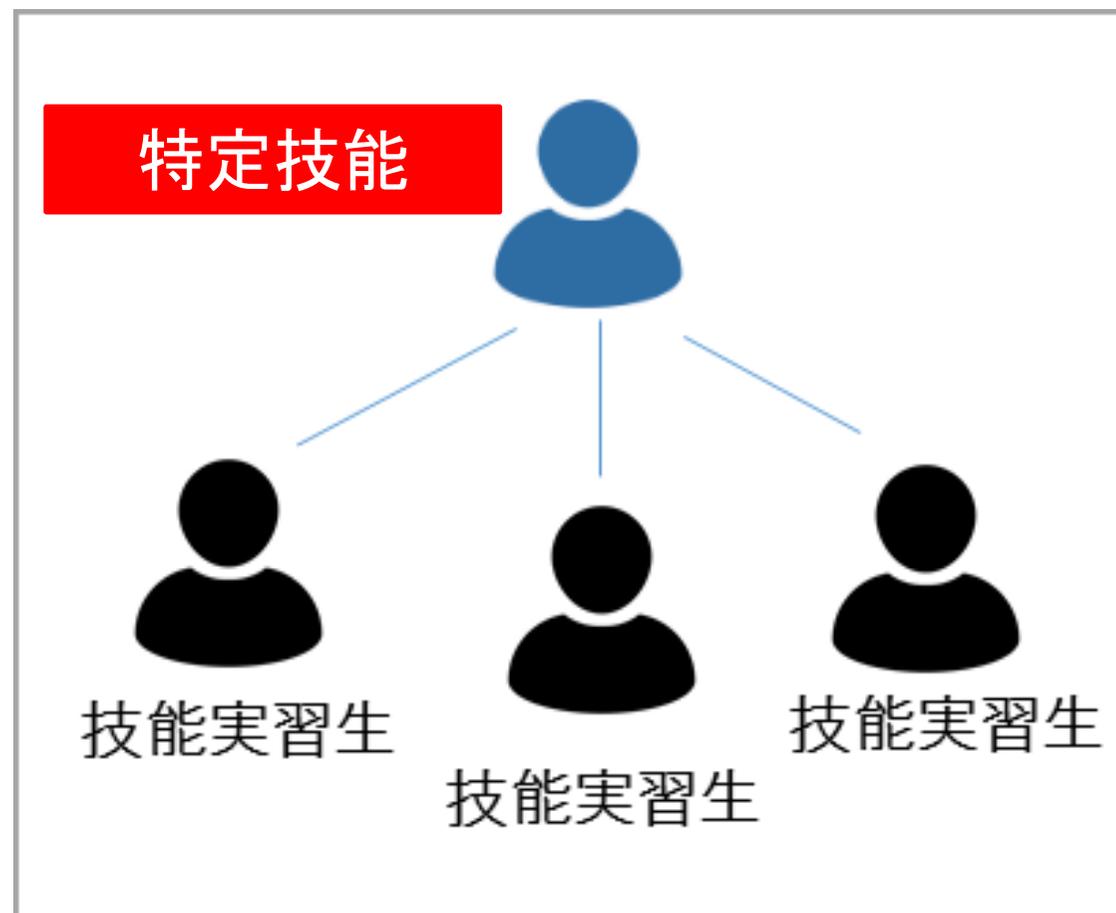


ハノイ水利大学



今後の特定技能(整備)の運用イメージ

- (1) 技能実習生3年終了からの特定技能登録
- (2) 登録支援機関としての支援
- (3) ベトナムでの大学(整備学部)と連携した技能試験教育



ベトナムの大学とMOU提携／カリキュラム監修

ベトナム(ハノイ)の大学と自動車整備教育のMOU締結



株式会社ガレージフィックス(石川県)



株式会社ガレッジフィックスのご担当者より



・「ベトナム人の国民性は日本人に近いです。勤勉さ、向上心など、昭和時代の日本と同じような感じがして素晴らしいです。最初は人材不足の解消の目的で採用をしました。しかし今は、1人の社員として日本人と同じ扱いに変わってきました」

・「技能実習3年、5年目が終わったベトナム人は、技能実習という制度上、今まで帰国する必要がありました。ベトナム人が帰るということで日本人フタッフは仕事が回るか不安がっていました。特定技能は転職が可能ですので少し心配ですが、再び働いてもらえるのは良い制度だと思います」

・「初めての技能実習生の受入れには、コミュニケーションが取れるのかは不安でした。実際、作業は教えればわかることですが、技能実習生にどのように伝えるかが大変でした。しかし、特定技能の人材がいれば楽です。特定技能までいけば、N2レベルの日本語ですので不自由なくコミュニケーションが取れます。コミュニケーションが難しいベトナム人の通訳もしてもらえます。特定技能のズオンが一番年次が古いので、技能実習生たちを全員取りまとめる立場になっています」

ありがとうございました



Asean Carbusiness Career (ACC) : 世界中の人々の持つチャンス
を形にしていくことができます。

A:All people

C:Chance

C:Change