



ダイバーシティの  
知恵袋

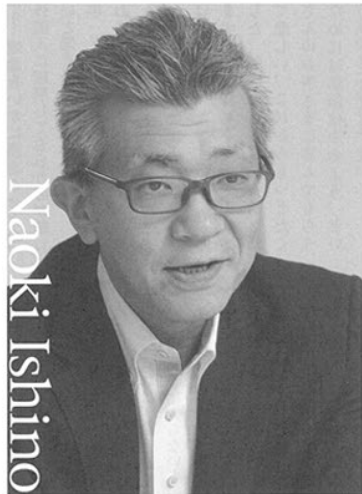
**施 貞さん** 人財共育部 サブマネージャー  
——施さんも、入社当時はアルバイトでした  
施：はい、2005年10月に留学生として大阪にきました。その後東京に移り、最初は、アルバイトのかけもちをしていました。別の居酒屋さんです。お給料は居酒屋さんのほうが高かったです(笑)。でも、その居酒屋では、出勤時あいさつしても「おう……」と言うだけで、こちらを見てくれませんでした。寂しかったですね。

施 貞さん



「仕事の目的は、お客さまの満足、喜び。まずは目を見て笑顔で話す」

**施**——ねぎしではどうでしたか？  
施：それが、ねぎしに出勤すると全然違いました。「おはよう」と言うと社員や先輩が顔をみて「おはようございます」と言ってくれます。さらに、向こうから挨拶してくれることも多かったです。仕事帰りに、社員の方が手を止めて「お疲れさまです、今日はありがとう」と声をかけてくれる。すごく感動しました。  
秋葉原は土日忙しい店でした。別の居酒屋アルバイトのほうが100



Naoki Ishino

「顔を合わせ、集まって、学び合うことが大事」

石野 直樹さん

執行役員 人財共育部長

円時給が高かったのですが、ねぎしで働きたかった。人を大切に、「外国人だから」という目で見るとは、同じように接してくれました。  
石野：施さんがアルバイトだった当時、私はエリアマネージャーでした。その頃から、外国籍の方が働きやすい仕組みを作ってきたのは施さんです。今では社員として人財共育部で活躍してもらっています。月に16回ほどの入店研修の講師として、日本人の最初の研

修も彼女がやっています。  
——理念が中心軸にあり、ねぎしさんでは「人財を共に育てる」ということが根付いていっている。石野：日本人外国人関係なく、社員アルバイト関係なく、人が財産です。一人ひとりがイキイキと輝いて、はじめていいお店になる。人が成長することが、企業が育つことと考えています。その意味で当社では共に育つ「人財共育」と表現しています。



ダイバーシティの  
知恵袋

外国籍社員の活躍編



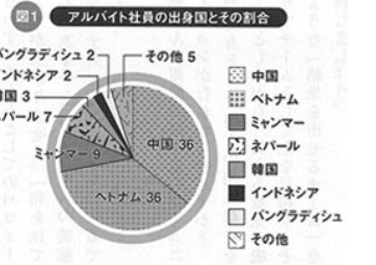
取材・監修：ジェック インストラクター 福井 夏子

戦略は「親切」。そして6人に一人は外国人と聞いて、どんな組織を思い浮かべるだろうか？  
今回お訪ねした「牛たん・とろろ・爰めし ねぎし」はアルバイトと社員約1500人のうち、実に約250人が外国籍従業員である。  
「外国人雇用状況」の届出による日本国内の外国人労働者の数は108万人（2016年10月厚生労働省発表）。外国籍の社員の力をどう引き出すかは、これからの日本企業の共通課題となりえる。  
今号では、外国籍従業員の活躍ぶりがメディアでも紹介されている株式会社ねぎしフードビズにお伺いし、その「人財共育」についてお話を聞いた。

- 受賞歴
- 2015年度 「東京部中小企業技能人材育成大賞知事賞」(サービス部門:サービス業)「奨励賞」
  - 2013年度 日本の人事部「HRアワード2013」(企業人事部)「優秀賞」
  - 2012年度 「農林水産大臣賞」(新規業態・人材開発部門)
  - 2011年度 日本経営品質賞 ほか、多数

ところが、お客さまから「日本語が通じない」「なぜ、外国人なんだ」と苦情もいただきました。そこで当時の5名の店長でプロジェクトを立ち上げました。外国籍の人が活躍できないのは体制、仕組みが整っていないためと考えたのです。「因は我にあり」です。

——今日は、貴重なお時間をありがとうございました。多様な国籍の方々を牛たんねぎしで働かせておられます。いつ頃から、外国籍の方を採用されているのですか？  
石野：最近ではベトナム籍の社員が増えていきます(図1参照)が、2007年頃の当初は中国人留学生が多かったです。正直、日本人がなかなか採用できず「いたしたかなく」外国人採用を始めました。



——具体的にどのような施策をとられたのでしょうか？  
石野：まず、お互いに知ろうという事です。皆さん外国籍とはいえ日本語も堪能ですが、やはり母国語のほうが深く理解できます。ですから、当社の理念をよく理解し、理念に沿った行動をとっている社員に経営理念を中国語に訳してもらい、共感を与える努力をしました。今ではトレーニング用の動画などは、各国語のテロップを入れたりなどの工夫もしています。他は入店研修はじめてトレーニング内容は全く日本人社員と変わりません。

