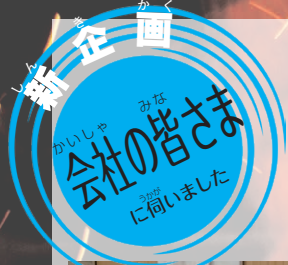


かい いん きぎょう

会員企業だより -Berita perusahaan-

2010年2月号以来、宮々と紡いできた企業訪問レポート「会員企業だより」。今回より新企画「会社の皆さまに伺いました」をお届けします。技能実習生 / 特定技能外国人に平日頃から深く関わられてこそのご経験と知見をご紹介します。これからの企業のあり方・ヒントが現場から見えてきました。



かぶしきがいしゃあさくらいもの 株式会社朝倉鋳物

所在地：埼玉県川口市
代表者：代表取締役 朝倉一寿
設立年月日：1957年7月



あさくらもえこせいかつしどういん 朝倉萌子生活指導員

創業以来、ガス器具・ガス施設部品の鋳造、加工、組み立てをする一貫メーカー。1970年代より、ガス部品をはじめ、自動車鋳物、機械産業鋳物、ポンプ鋳物、照明器具関係、輸送機器関係のFC・FCDの素材製造・加工を手掛け、顧客の要望に柔軟対応。2015年、川口市技能振興推進モデル事業所認定、2022年、彩の国認定工場・埼玉県シニア活躍宣言企業プラス認定、2025年、健康経営優良法人2025（中小規模法人部門）認定。2007年より鋳造（鋳鉄鋳物鋳造）の技能実習生を受け入れ、現在、4名の技能実習生と9名の特定技能外国人が在籍、実習生の3年間で鋳物の全工程に携わる。経営理念にある「多様な従業員が挑戦・達成・成長を通じて、幸福を生み出す居場所になる。確かな技術で顧客の課題を解決し社会になくしてはならない存在であり続ける」ために、個々の希望に合わせ、日本語能力試験、特定技能2号（技能検定試験1級、ビジネスキャリア検定）などの勉強会を実施。皆で一緒に楽しめるイベントとして、お好み焼きや餃子、ちらしずしなどの手作りパーティーを立案、業務を超えた交流も深めている。



株式会社 朝倉鋳物

——(株)朝倉鋳物様とは2007年からの付き合い、研修生の頃から歴代の実習生は31名に上ります。長年受け入れてきて、インドネシア人の変化を感じることはありますか。

昔はみんなで集まって話すような雰囲気でしたが、今は個人行動が増えました。母(朝倉優子生活指導員)によると、2期生の頃は残りご飯で「干し飯」を作っていて、「すごい!昭和初期の生活の知恵がきている」って(笑)。そういうサバイバル性は控えめになったけれど、優しい性格やみんな歌が好きなところは変わらない。インドネシアの方々は昔から「お兄ちゃん」みたいな存在で、今は年下が増えて「弟」みたいな感覚です。

——その関係性が職場の雰囲気にも影響しているように感じます。最近では、実習生から特定技能外国人として戻ってくる方もいますね。

はい。2022年に5年ぶりに戻った2名の採用では、父(朝倉一寿代表取締役)の意見も参考にし、当時の印象や評価から「彼らならいよ」と。彼らもずっと戻りたいという連絡をくれていました。手仕事の魅力なのか、「手込め」の経験者が戻りたいという傾向があります。

——再来日者が権利主張を強めるかも、という懸念は?

今いる方々にはそういう心配はありません。特に所帯を持ち、お父さんになった人はしっかりしている。「自分が休みたい」ではなく「ここで僕が休んだら困るからみんなと相談して、この日に休みたいです」と言ってくれる。社歴が長い人たちが備品管理や作業指示を担ってくれていて、以前よりも考えながら仕事をするようになっていきます。私や弟(朝倉大樹技能実習指導員)が中心にやっている今の方が、ちょっと厳しくて、いろいろ大変かもしれないですね。戻ってきた人も「やることが増えた」と感じているかもしれません。

——御社には幅広い世代が在籍していますね。19歳の実習生から30歳の特定技能外国人まで。

今はすごくいいバランスです。経験が長い人が実習生の指導役を担っていて、将来的には工場長のようなポジションまで育てたいと思っています。

——育休を取得された特定技能外国人の方も?

はい。インドネシア出身の特定技能外国人で、弊社では初めての育休取得でした。250日ほどの長期でしたが、「育休は当然の権利」と考えて柔軟に対応しました。今後も産休・育休、介護休暇などを取れる会社になりたい。そうしないと長く働きたいと思ってもらえませんから。インドネシア人の奥様が日本語を話せないなら、日本語教室と一緒に参加してもらえばいい。託児所はまだありませんが、相談があれば柔軟に対応したいです。

人生に寄り添う会社づくり

男性特定技能外国人の育休取得も推進

——特定技能外国人の社員化も検討されていると?

はい。特定技能外国人2号になれば永住権のカウントが始まります。作業のやり方だけでなく鋳物の座学や経営の基礎など、本人が挑戦したいと言ってくれば全力でサポートします。

——ジョブホップへの不安はありますか?

正直、あります。でも、転職したくないと思ってもらえる会社づくりを頑張るしかない。去年は全員と個別面談をして「リーダーになりたい」とか「こういう部署の仕事をしてみたい」とかキャリアプランの話をし、希望と適性を見てフォークリフトの資格取得にもつなげました。今後も定期的に行っていきたいと思います。技術継承についても職人が説明しきれない部分を私や弟が間に入って言語化し、マニュアル化を進めています。世代間の言葉の違い、例えば「しゃつこい(冷たい)」とか「目方(重さ)」とか、「日本語—日本語」の通訳が必要な場面もあったり(笑)。

——地域との関係性も大切ですね。生活面での指導や配慮は?

警察署への挨拶や地域安全課との連携は重要です。近隣との交流も促していて、あいさつや会話のきっかけづくりを支援、地域のお祭りにも毎年参加していますよ。8月には「たたら祭り」、12月には「おかめ市」という酉の市に行ったりお花見に行ったり。出店に興味があるんだけどみんな怖がって私に買ってきてほしいって言うところを、なんて言えば買えるかって、裏で打ち合わせをして「はい、いってらっしゃい」と(笑)。

——外国人人材について、どうお考えですか?

国籍で区別することはありません。ありがたい存在です。会社の中で国際紛争が起きなければそれでいい(笑)。

——当協会の実習生はインドネシアのスタンダードではなく、そこは一生懸命探して教育して、やっとなりた状態になっているということも正直あります。

PT JIAECや成田研修センターで学んだことの話や技能実習に来る目的の標語を、年中復唱しているのには感謝します。その初心の思い、向上心は特定技能2号を指している人を中心にインドネシア人チームを組んで鋳造コンクールにも参加、さらには技能検定試験1級の練習やJLPT(日本語能力試験)の勉強にもつながっています。

——長期受け入れて蓄積された信頼関係や育休制度の活用が、職場文化や人材育成につながっている、と。

そうですね。育休や資格取得を「特別な制度」ではなく「当たり前の権利」として扱うことで、従業員の人生に寄り添える会社になれると思っています。

KUNJUNGAN KE PERUSAHAAN < Rubrik Baru: Suara dari Perusahaan >

Sejak edisi Februari 2010, kami rutin menyajikan laporan kunjungan ke perusahaan anggota lewat rubrik “Kabar dari Perusahaan Anggota”. Mulai edisi ini, kami hadirkan rubrik baru: “Suara dari Perusahaan”. Rubrik ini menampilkan cerita dan pengalaman langsung dari perusahaan yang sehari-hari berinteraksi dengan peserta pelatihan praktek kerja dan pekerja *Tokutei Ginō*. Kami berharap dapat melihat berbagai ide dan inspirasi tentang arah perusahaan ke depan secara langsung.

ASAKURA IMONO CO., LTD.

Data Perusahaan
 Lokasi: Kota Kawaguchi, Prefektur Saitama
 Direktur Utama: Kazuhisa Asakura
 Tanggal Pendirian: Juli 1957

Penjelasan Foto:
 HALAMAN 3
 Moeko Asakura *Seikatsu shidōin* (1)

Sejak berdiri, perusahaan ini memproduksi dan merakit komponen alat serta fasilitas gas secara menyeluruh. Mulai tahun 1970-an, mereka juga membuat bahan FC dan FCD untuk berbagai bidang seperti otomotif, mesin industri, pompa, pencahayaan, dan alat transportasi. Perusahaan selalu menyesuaikan produk sesuai kebutuhan pelanggan.

Pada tahun 2015, perusahaan ini diakui oleh kota Kawaguchi sebagai perusahaan model untuk mempromosikan keterampilan teknis. Pada tahun 2022, mereka menerima pengakuan sebagai pabrik bersertifikat “*Sainokuni*” dan sebagai perusahaan yang mendeklarasikan dukungan terhadap aktivitas para senior (lansia) di Prefektur Saitama. Pada tahun 2025, mereka juga diakui sebagai “Perusahaan Unggulan dalam Manajemen Kesehatan 2025” untuk kategori usaha kecil dan menengah.

Sejak 2007, perusahaan ini menerima *trainee* di bidang pekerjaan pengecoran besi. Saat ini ada 4 orang *trainee* dan 9 pekerja asing *Tokutei Ginō*. Para *trainee* selama 3 tahun terlibat dalam seluruh proses pengecoran. Untuk mewujudkan filosofi perusahaan, yaitu “menjadi tempat di mana karyawan dari berbagai latar belakang dapat menempa diri, meraih pencapaian, berkembang, dan menciptakan kebahagiaan, serta terus menjadi perusahaan yang menyelesaikan masalah pelanggan dengan keahlian yang andal”, perusahaan mengadakan kelas belajar sesuai kebutuhan masing-masing, seperti ujian kemampuan bahasa Jepang, ujian *Tokutei Ginō 2-gō* (*Ginō Kentei Shiken 1-kyū* dan sertifikasi *Business Career*). Perusahaan juga merancang acara yang bisa dinikmati semua karyawan, seperti pesta masak *okonomiyaki, gyōza*, dan *chirashizushi* untuk mempererat hubungan antar karyawan di luar pekerjaan.

Membangun perusahaan yang peduli pada kehidupan manusia

~ Mendorong pengambilan cuti *Iku kyū* (cuti mengasuh anak) oleh karyawan pria dengan status *Tokutei Ginō* ~

— JIAEC telah bekerja sama dengan Asakura Imono Co., Ltd. sejak tahun 2007, dimana total sudah 31 *trainee* dari Indonesia yang pernah bekerja di perusahaan ini. Apakah Anda merasakan adanya perubahan pada *trainee* dari Indonesia selama beberapa waktu ini?

Dulu suasananya lebih ramai, mereka sering berkumpul dan mengobrol bersama. Tapi sekarang, lebih banyak yang beraktivitas secara individu. Menurut ibu saya, Masako Asakura (*seikatsu shidōin*), angkatan ke-2 bahkan pernah membuat “nasi kering” dari sisa nasi dan beliau berkata, “Hebat! Ini seperti kearifan hidup pada awal zaman Showa,” sambil tertawa. Kemampuan bertahan hidup seperti itu kini lebih jarang terlihat, tapi karakter mereka yang lembut dan suka bernyanyi tetap sama. Orang Indonesia dari dulu rasanya seperti “kakak laki-laki”, tapi karena sekarang banyak yang lebih muda, rasanya seperti punya “adik laki-laki”



— Hubungan seperti itu tampaknya sangat berpengaruh pada suasana kerja. Belakangan ini, ada juga *trainee* yang kembali sebagai *Tokutei Ginō* setelah menyelesaikan masa praktek kerja ya.

Betul. Pada tahun 2022, dua orang *ex-trainee* kembali bergabung sebagai *Tokutei Ginō* setelah 5 tahun pulang ke Indonesia. Pada saat proses perekrutan, pendapat ayah saya (Kazuhisa Asakura *Shachō*) juga menjadi pertimbangan. Berdasarkan kesan dan penilaian sebelumnya, beliau berkata, “Kalau mereka sih, oke.” Mereka pun sudah lama menyatakan keinginan untuk kembali ke sini. Mungkin karena daya tarik pekerjaan manual, mereka yang punya pengalaman “*tekome*” (pekerjaan tangan langsung) ingin kembali bekerja di sini.

— Apakah ada kekhawatiran bahwa mereka yang kembali ke Jepang akan lebih vokal dalam menuntut haknya?

Tidak ada kekhawatiran seperti itu terhadap orang-orang yang saat ini bekerja

di sini. Terutama mereka yang sudah berkeluarga dan menjadi ayah, biasanya sangat bertanggung jawab. Mereka tidak sekadar berkata “Saya ingin libur”, tapi lebih mempertimbangkan situasi dan berkata, “Kalau saya libur sekarang, akan merepotkan yang lain, jadi kalau bisa saya akan ambil libur di hari ini.” “Karyawan yang sudah lama bekerja juga membantu dalam pengelolaan peralatan dan memberi arahan kerja. Saat ini, saya dan adik saya (Hiroki Asakura - *shidōin*) yang memimpin operasional, sehingga standar kerja mungkin terasa lebih ketat dan menantang. Mereka yang kembali pun mungkin merasa bahwa “pekerjaannya sekarang lebih banyak.”



— Perusahaan Anda memiliki karyawan dari berbagai generasi, yaa. Mulai dari *trainee* berusia 19 tahun hingga *Tokutei Ginō* berusia 30 tahun.

Saat ini komposisinya sangat seimbang. Karyawan yang lebih berpengalaman membimbing para *trainee* dan kami berharap mereka bisa berkembang hingga menduduki posisi seperti kepala pabrik di masa depan.

— Apakah ada pekerja *Tokutei Ginō* yang mengambil cuti mengasuh anak?

Ya, salah satu pekerja asal Indonesia menjadi yang pertama di perusahaan kami yang mengambil cuti mengasuh anak (育休 *ikyūkyū*). Meski cukup panjang, sekitar 250 hari, kami menanggapi dengan fleksibel karena kami menganggap cuti seperti ini adalah hak yang wajar. Ke depannya, kami ingin menjadi perusahaan yang memungkinkan karyawan mengambil cuti melahirkan, cuti mengasuh anak, maupun cuti merawat keluarga. Kalau tidak, orang tidak akan merasa ingin bekerja lama di sini. Jika istri karyawan berasal dari Indonesia dan tidak bisa berbahasa Jepang, kami pikir tidak masalah juga — mereka bisa ikut kelas bahasa Jepang bersama. Kami memang belum punya tempat penitipan anak, tapi kalau ada yang butuh, kami siap untuk

menindaklanjutinya.



— Apakah perusahaan juga mempertimbangkan untuk menjadikan pekerja *Tokutei Ginō* sebagai karyawan tetap?

Ya. Jika mereka naik ke status *Tokutei Ginō 2-gō* (Keterampilan Khusus Tingkat 2), maka masa tinggal mereka mulai dihitung untuk pengajuan izin tinggal permanen. Kami siap mendukung sepenuhnya jika mereka ingin menempa karir mereka, tidak hanya dalam hal teknik kerja, tapi juga menguasai teori pengecoran dan dasar-dasar manajemen.

— Apakah ada kekhawatiran tentang *job hopping* (pindah kerja)?

Sejujurnya, ada. Tapi satu-satunya cara adalah membangun perusahaan yang membuat orang tidak ingin pindah. Tahun lalu, kami melakukan wawancara pribadi dengan semua karyawan yang membahas apa yang mereka rencanakan untuk kariernya, misalnya “Saya ingin jadi pemimpin” atau “Saya ingin mencoba pekerjaan di bagian lain”. Sesuai dengan minat dan kesesuaian, maka dari situ kami juga mendukung mereka untuk mendapatkan sertifikasi *forklift*. Ke depannya, kami ingin terus melakukan hal ini secara berkala. Dalam hal transfer keterampilan, kami juga membantu menjembatani komunikasi antara para ahli dan generasi muda, dengan cara menjelaskan bagian-bagian yang sulit dipahami dan membuat manual. Kadang, bahkan perlu “penerjemah bahasa Jepang ke bahasa Jepang” karena perbedaan istilah antar generasi — seperti kata “しゃっこい” (dingin) atau “目方” (めがた berat) — yang bisa membingungkan. (sambil tertawa).

— Hubungan dengan masyarakat sekitar merupakan hal yang penting. Lalu bagaimana dengan bimbingan dan perhatian dalam kehidupan sehari-hari?

Kami menjalin kerja sama dengan kantor polisi dan Bagian Keamanan Wilayah, serta mendorong interaksi mereka dengan warga sekitar. Kami mengarahkan mereka untuk menyapa dan memulai percakapan, serta ikut serta dalam festival setempat setiap tahun.

Misalnya, kami menghadiri Festival *Tatara* di bulan Agustus dan Pasar *Okame* di bulan Desember, juga pergi bersama untuk menikmati bunga sakura. Para *trainee* tertarik dengan kedai-kedai makanan di festival tersebut, namun sering merasa malu dan meminta saya yang membeli. Jadi, dengan sembunyi-sembunyi saya menjelaskan apa yang harus mereka katakan saat akan membeli dan setelah itu saya bilang, “Oke, *itterasshai!*” (sambil tertawa).

— Apa pendapat Anda tentang tenaga kerja asing?

Kami tidak membedakan karyawan berdasarkan kewarganegaraannya. Mereka adalah sosok yang sangat kami hargai. Selama tidak terjadi konflik internasional di dalam perusahaan, semuanya baik-baik saja (tertawa).

— Para *trainee* JIAEC memiliki standar yang lebih tinggi dibandingkan standar umum di Indonesia. xKami benar-benar berupaya mencari dan mendidik mereka hingga bisa mencapai kondisi seperti sekarang.

Saya kagum karena para *trainee* terus mengulang-ulang slogan tujuan magang yang dipelajari di PT JIAEC dan Pusat Pelatihan Narita sepanjang tahun. Semangat awal dan keinginan untuk berkembang itu mendorong mereka, terutama bagi yang memiliki target untuk mencapai *Tokutei Ginō 2-gō*, serta membentuk tim Indonesia dan ikut serta dalam lomba pengecoran logam. Bahkan, mereka juga berlatih untuk ujian *Ginō Kentei Shiken 1-kyū* serta JLPT.

— Apakah hubungan kepercayaan yang dibangun dengan penerimaan *trainee* dalam jangka waktu yang lama serta pemanfaatan sistem cuti mengasuh anak turut membentuk budaya kerja dan pengembangan SDM?

Saya rasa itu benar yaa. Kami percaya bahwa penerapan cuti mengasuh anak sebagai “hak yang wajar” dan bukan merupakan “kebijakan khusus”, akan menciptakan perusahaan yang lebih bisa dekat dan mendukung kehidupan para karyawan.

