

株式会社 サン・フレア 外国人材の受け入れについて 当社の考え方と取り組み状況



〈人・夢・ことば〉で織りなす
株式会社 サン・フレア

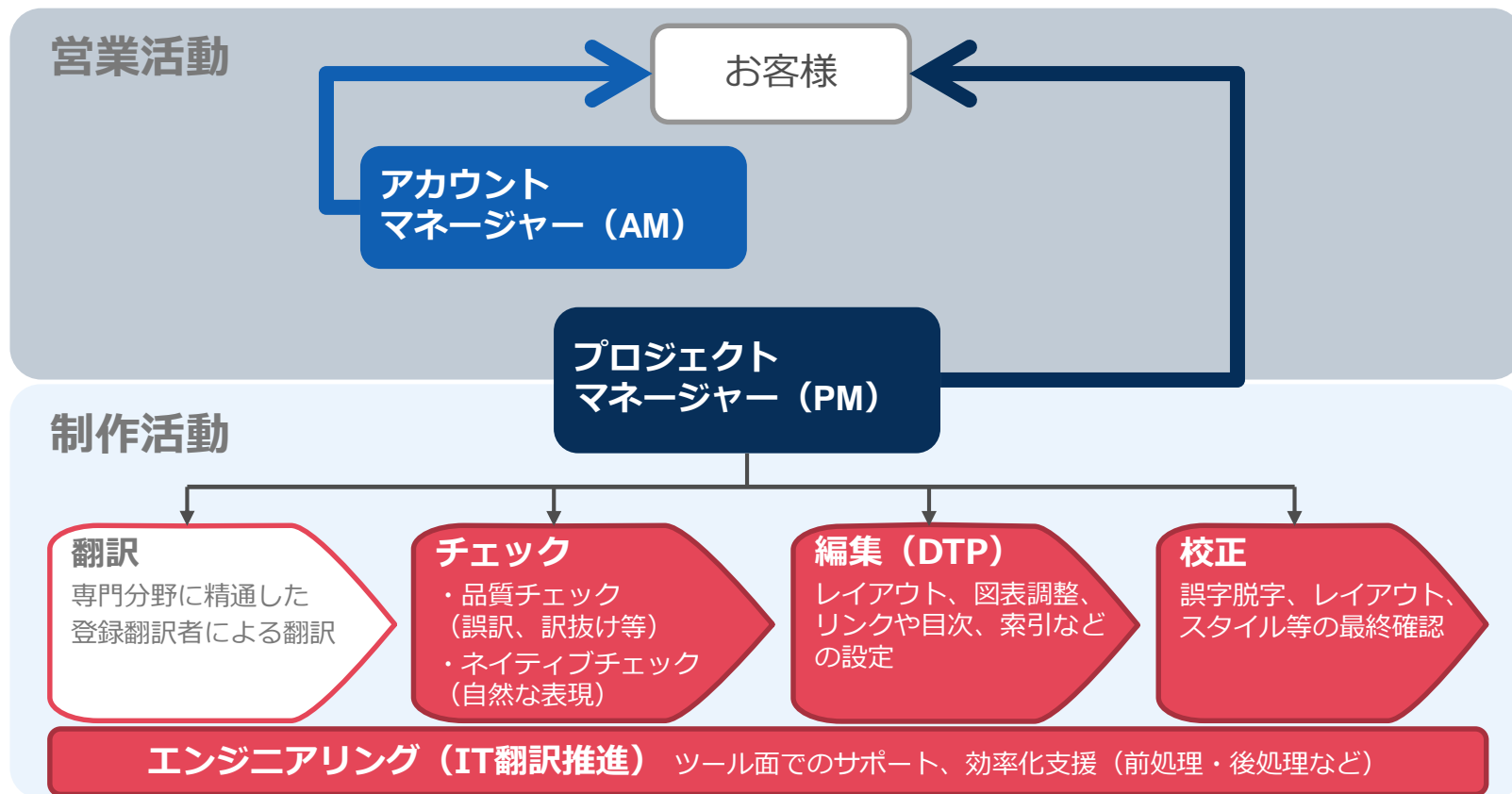
2020年10月28日

INDEX

1. 当社の概要
2. 働き方に関する取り組み
3. 外国人材の活躍状況
4. 当社の外国人材採用、受け入れの土壌

名称：株式会社 サン・フレア

所在地	東京都新宿区四谷4-7
創業	1971年8月
事業内容	<ul style="list-style-type: none">● 翻訳・ドキュメンテーション事業● コンサルティング（各種調査、申請支援等）事業● 教育・研修事業
代表者	笹井 紘幸
従業員数	396名 ※2020年9月末日現在、グループ全体（正社員・契約社員・パート社員）
資本金	9,500万円
拠点	国内：東京（本社）、大阪、八戸、福岡 海外：大連事務所（中国）、パリ駐在（フランス）



<福利厚生・待遇>

有給休暇
年未年始休暇
慶弔休暇
創立記念日休暇
育児短時間制度

教育・研修制度
カフェテリアプラン

社会保険完備
各種手当
・ ※住宅手当
・ ※家族手当
・ 在宅勤務手当
・ 交通費全額支給

退職金制度
慶弔見舞金
インフルエンザ補助金

※適用条件あり



「ワークライフバランスの推進」

- 土日祝完全週休2日制
- 年間休日日数120日以上
- 平均残業時間：11.1時間/月
- 有休取得率：84.4%
- 産休・育休取得率：女性100%
※外国籍の男性を含め複数名育休取得実績あり
※育児時短勤務中の管理職も複数名あり
※育休からの復帰率も、ここ数年100%を継続
- 女性管理職比率：43.9%
(日本平均は10%以下)

■ 女性活躍推進企業「えるぼし」認定

■ 国籍別人数
(グループ全体)

国籍	人数
中国	8
米国	4
英国	3
台湾	3
フィリピン	2
韓国	2
ニュージーランド	1
ベトナム	1
ドイツ	1
ミャンマー	1
総計	26

(例)

職種	仕事内容	年齢性別	出身国	役職	新卒 中途	入社 年
AM	新規顧客獲得営業 既存顧客フォロー	30歳代 女性	韓国	主任	新卒	2014
PM	大規模プロジェクトの進捗 管理	40歳代 男性	中国	課長 補佐	中途	2012
PM	既存顧客フォロー 制作工程の設計・管理	30歳代 女性	ドイツ	係長	中途	2014
英語ネイティブ チェッカー	翻訳チェック	40歳代 男性	イギリス	係長	中途	2012
ITエンジニア	受注案件のITによる効率化 支援	30歳代 男性	ミャンマー		中途	2016

■ 当社の『創業の精神』『経営理念』における人材の考え方

翻訳・ドキュメンテーションを通して、

- 人々の相互理解に貢献する
- 一人一人の得意分野を生かす⇒「独創性」
- 社員・社友を家族のように大切にする
- お互いの個性を尊重する

<行動指針>

「社員・社友が能力を遺憾なく発揮する場を提供し、夢の実現と家族の“幸せ”を支援します。」



人材の採用、教育、処遇など、すべてを行う上での指針

⇒ “多様性”を受け入れる組織風土の醸成

■ グローバル対応が不可欠な「翻訳事業」

※産業翻訳：企業・法人等の日常的なビジネス活動で発生するあらゆる翻訳需要が対象

- 語学面：80数カ国語の翻訳需要（言語）に対応
- 専門性：知財、ライフサイエンス、ICT分野など、業界ごとに異なるニーズや条件（専門用語、商習慣など）への対応



（基本方針として、）必要とする人材の採用について、年齢、国籍などにはとらわれない。



（職場風土、企業文化について、）

- 外国人社員を迎える受け入れ側のマインド、体制、環境面が整っている。
- （応募側も、）日本の社会、文化、習慣などについて興味、理解をもっている。
結果、一定以上の日本語力を持っているケースも多い。

<現場（上長、同僚）の考え方、意見>

- 会社方針でもある「一人一人の個性を尊重」という言葉どおり、得意な能力で最大限会社に貢献するようにと伝えている。
- 必要な部分は日本人社員がサポートし、できる部分を積極的にやってもらうようにしている。
例) 海外企業との交渉やプレゼンなどは、外国人社員の方が得意
- 職種により単純に役割を線引きするのではなく、会社や部署全体で考え、その時々で適切な人選を行う。
- （外国人社員は）ある言語に関しては、他者よりも優れた能力を持っているという自負と自信をもって働いている。それらをきちんと活かし、組織に貢献しているという実感を持ってもらうことが大事。
- まず会社にとって必要な存在であるということを、言葉で言ってあげること。自己肯定感を高める。
- 出身国の話などを興味を持って聞き、コミュニケーションの回数をなるべく増やす。（仕事以外の話も意識して多くする。）
- 文化はやはり違うので多様性を認め、日本での常識的な考え方も伝えつつ、お互いに理解するように意識している。