

経済産業省
関東経済産業局

令和元年度関東経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

外国人材採用・活用事例集

〒330-9715

埼玉県さいたま市中央区新都心1番地1 さいたま新都心合同庁舎1号館

関東経済産業局 地域経済部 社会・人材政策課

TEL.048-600-0358 FAX.048-601-1311



経済産業省
関東経済産業局

令和元年度関東経済産業局における地域中小企業・
小規模事業者の人材確保支援等事業

外国人材採用・活用事例集



CONTENTS

01 地域事例

群馬県(企画部外国人活躍推進課)	4
東京都(産業労働局観光部)	6
横浜市	8
山梨県(総合政策部外国人材受入支援課)	10
静岡県(公益財団法人ふじのくに地域・大学コンソーシアム)	12
福井県	14
兵庫県(大学コンソーシアムひょうご神戸)	16
鳥取県・鳥取市	18
広島県(商工労働局産業人材課)	20
福岡県	22

02 企業事例

株式会社倉川製作所(茨城県)	24
つくばソフトウェアエンジニアリング株式会社(茨城県)	26
株式会社バンテック(栃木県)	28
勅使河原鉄建株式会社(群馬県)	30
株式会社ホテル松本楼(群馬県)	32
株式会社松永建設(埼玉県)	34
株式会社マルニックス(埼玉県)	36
株式会社協同工芸社(千葉県)	38
株式会社ティーエスケー(千葉県)	40
株式会社ケネス(東京都)	42
株式会社セントラルサービス(東京都)	44
株式会社サイマコーポレーション(神奈川県)	46
株式会社長津製作所(神奈川県)	48
株式会社アイビーシステム(新潟県)	50
株式会社本陣リゾート(新潟県)	52
山陽精工株式会社(山梨県)	54
株式会社富士レークホテル(山梨県)	56
株式会社エヴァーグリーン・アウトドアセンター(長野県)	58
株式会社TJKリゾートアルペンドルフ白樺(長野県)	60
株式会社エス・ティー・シー(静岡県)	62
シーアールシー株式会社(静岡県)	64

※掲載事例は2020年3月時点のものです。

群馬県(企画部外国人活躍推進課)

「群馬に外国人材を呼び込む」プロジェクト 外国人留学生定着促進事業

県内に外国人材を呼び込むための事業

県内企業に外国人材を呼び込むために多言語の情報発信、県外での群馬県内企業による合同企業説明会を実施するとともに県内企業の外国人材の受け入れのための情報提供を実施。



事業の背景・目的

外国人留学生は、県内にどのような企業があるのか知る機会が少なく、日本独特の就職活動の情報も届きづらい。一方で、県内企業は外国人留学生の採用手続きがわかりづらい、留学生がどのような人材なのか分からないといった理由から、採用活動に乗り出しづらい。そのため、外国人留学生を群馬県産業の活性化に有用なグローバル人材と捉え、産業界や大学等と連携し、留学生と県内企業がお互いをよく知り、卒業後の県内就職・定着を促進する取組として、「外国人留学生定着促進事業」を2015年度から実施している。

また、労働力不足が深刻化する中、外国人材の活用は不可欠であるが、外国人材の獲得は国内外で競争が高まっている。群馬県に外国人材を呼び込み、活躍してもらうため、実態調査や関係者の意見を聞き現状分析と課題の洗い出しを行うとともに、受入環境整備や呼び込みに取り組むための「群馬に外国人材を呼び込むプロジェクト」を2019年度から実施している。

事業の内容

■「群馬に外国人材を呼び込む」プロジェクト(2019年度の取り組み)

【外国人材の呼び込み】

- (1) 外国人材向け情報発信素材の作成
外国人材向けに、本県での就労や生活に関する情報をまとめ、多言語情報の発信を実施。
(ベトナム語、ネパール語、インドネシア語、フィリピン語、タイ語、中国語、英語)
- (2) 外国人材向け合同企業説明会(東京会場・群馬会場)(2回)
県内外の外国人留学生、JETプログラム参加者等の外国人材と県内企業のマッチングの場を設け、外国人材の呼び込みを行う。

【受入環境整備】

- (1) 市町村向け研修会の開催(2回)
先進自治体の取組を横展開することにより、市町村向け研修会を開催し、市町村を支援する。
- (2) 外国人受入・共生事例集の作成
外国人受入・共生事例集を作成し、市町村に配布。
- (3) 新在留資格周知啓発
県内企業や市町村向けに新たな在留資格の周知啓発を実施。
- (4) 外国人材の受入れ相談会(3回)
外国人材の雇用を考えている県内事業者を対象に行政書士、社会保険労務士、中小企業診断士、県職員が個別相談に応じる。

■外国人留学生定着促進事業

- (1) 留学生向け企業見学バスツアー(3回)
群馬県内情報を知ってもらうため、県内企業を見学するバスツアーを開催。
- (2) 留学生向け就職ガイダンス(センパイと語る)
就職活動を知るためのセミナーと県内で働く元留学生が就活体験を現役留学生向けに説明。
- (3) 企業向けセミナー(1回)
県内企業向けに留学生の採用手続きを知るためのセミナーを開催。

外国人材向け合同企業説明会(東京会場)

- 開催日：2019年10月26日(土)13:30～16:00
- 場所：東京(TKP東京駅大手町カンファレンスセンター)
- 参加者数：企業9社、外国人材33名



全国の外国人留学生やJETプログラム参加者などの外国人材を対象として、群馬県での就職に向けた呼び込みを図るため、合同企業説明会を実施した。参加企業は群馬県企業。企業ごとにブースを設け、仕事の魅力や内容について企業の担当者から参加者に説明が行われたほか、群馬県の魅力のPRや就職ガイダンスも行った。

新在留資格(特定技能制度)周知啓発

- 開催日：2019年7月30日(火)13:20～16:40
- 場所：群馬会館
- 参加者：第1部 225名／第2部 個別説明137名／登録支援機関説明79名



2019年4月から始まった特定技能制度について、県内企業等を対象とした説明会を行った。第1部では、制度全般に関わる説明のほか、在留資格の観点から行政書士からの説明を行った。また、第2部として各分野別の説明を各省庁担当者から聞ける分野別の個別説明、県内の登録支援機関による個別説明を併せて実施した。

外国人材の受入れ相談会・セミナー個別相談会

■受入れ相談会

- 開催日：2019年10月23日(水)、10月30日(水)、11月12日(火) 10:00～16:00
- 場所：群馬県庁 昭和庁舎会議室
- 参加者：24社

■セミナー個別相談会

- 開催日：12月19日(土)10:00～16:00
- 場所：群馬県庁 昭和庁舎会議室
- 参加者：33社

外国人材の雇用を考えている県内事業者からの相談に対応する相談会やセミナーを開催した。県内企業の「在留資格手続きはどのようにすればよいか」、「どのような仕事に従事可能か」「労務管理はどうすればよいか」等の相談に、行政書士、社会保険労務士、中小企業診断士、県職員が対応した。



留学生向け企業見学バスツアー

- 開催日：第1回 2019年8月28日(水)
- 受入企業：協立エアテック株式会社、ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社
- 開催日：第2回 2019年9月4日(水)
- 受入企業：株式会社中沢ヴィレッジ、紀州鉄道軽井沢ホテル
- 開催日：第3回 2019年9月12日(木)
- 受入企業：TEAD株式会社、株式会社クボタ
- 参加者：16名

県内の留学生を対象に群馬県内企業への理解を促進するためのバスツアーを3回開催した。



東京都(産業労働局観光部)

観光産業外国人材活用支援事業

観光産業向けの支援事業

東京都産業労働局観光部では、観光関連事業者(宿泊・飲食・小売(免税店))を対象とした、外国人材の採用・定着に向けたセミナー、専門家派遣等を実施するとともに、日本での就職を希望する外国人留学生等を対象とした、就職先としての観光産業の魅力を発信する冊子の制作、職場見学会等の支援事業を実施。



観光産業外国人材採用セミナー

- 開催日：2019年6月25日(火)13:30~16:30
- 場所：AP東京丸の内room B・C
- 参加者数：81名

インバウンド市場の積極的な取り込みに向けた外国人材の活用を啓蒙するとともに、外国人材の採用を行うために必要な採用戦略立案、母集団形成、採用手法、新在留資格「特定技能」や外国人留学生の在留資格変更申請の緩和について、実務に直結する方法論や情報を提供し、自社の課題を見つけるためのワークショップ型のセミナーを開催した。また、セミナー終了後に個別相談会を実施し、専門家による個別の課題解決に向けたアドバイスを実施した。



高度外国人材採用・活用ハンドブックの制作

多くの日本企業では、外国人材の採用・活用に向けて十分な体制整備が行われておらず、外国人材の活用が進んでいないのが現状である。そこで、観光関連事業者の外国人材活用を支援するために、採用や定着に関する方法論をまとめた冊子を作成。冊子の内容は、外国人材採用に関する統計データを基に市場規模や課題などの解説を行うと共に、採用準備から母集団形成、選考時の注意点や工夫すべきポイント等の解説をしている。定着に向けては、必要な受入体制の整備、キャリアに関する取り組み、異文化コミュニケーションの3つの観点から注意すべきポイントなどを取りまとめた。



観光産業魅力発信パンフレット(東京の観光業界で働こう!)の制作

外国人旅行者対応力強化に関心を持つ観光関連事業者の外国人材活用を支援するため、観光産業の市場規模や成長性を解説するとともに、既に日本の観光産業で働くロールモデルを紹介することにより、外国人留学生等に対して就職先としての観光産業の魅力を発信することを目的に制作。冊子の内容は、世界(アジア地域)、日本、東京都の観光産業の市場規模と成長性などを、データに基づいて解説するとともに、求められる人材像や観光産業で働くメリットなど、外国人材が観光産業で働く魅力を取りまとめた。また、観光関連業界の紹介として、各業界の特徴や職種、代表的なキャリアパスの説明と、それぞれの業界で働くOB・OGの事例を取材し掲載した。



職場見学会

- 開催日：2019年7月9日(火)13:00~17:30
- 場所：都内の宿泊事業者、飲食事業者各1社
- 参加者数：17名

外国人留学生等が、都内の観光関連事業者の職場を訪問し実際の施設や業務について見学することで、観光関連事業への理解を深め、今後の就職活動においての視野を広げるとともに、観光関連事業者と外国人留学生等が直接交流することにより、双方の理解促進を図ることを目的に実施した。各社約90分で施設の見学、会社の説明、外国人社員との交流を行い、観光産業で働く魅力ややりがいなどの生の声を聴いてもらうことで、参加者に対して業界への理解促進や魅力の発信を行った。



事業の背景・目的

東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会に向け訪都外国人旅行者が増加し、幅広い経済波及効果が見込まれるなか、宿泊・飲食・小売(免税店)業における外国人旅行者に対する対応力の強化は喫緊の課題となっている。その対策として外国人の目線による商品やサービス提供、情報発信等は有効であるが、外国人材の活用は一部の事業者に留まっている。そこで東京都では、外国人旅行者対応力強化に関心を持つ事業者の外国人材活用を支援するため、日本に滞在し観光産業への就職を希望する留学生等に向けた観光産業の魅力発信や、外国人材の採用支援、外国人材の定着支援を実施する、「観光産業外国人材活用支援事業」を2018年度より開始。事業者の外国人材活用を促進することにより、更なるインバウンド対応力の向上及び消費拡大に伴う産業の基盤を強化していく。

事業の内容

【事業者向け事業】

- (1) 専門家派遣事業
外国人材の採用・定着等に取り組もうとする観光関連事業者に対して、ニーズに応じた専門家を派遣し助言等を実施。
- (2) 観光産業外国人材採用セミナー(1回)
在留資格の制度改正や採用母集団の形成方法等を解説する、外国人材の採用に向けたセミナーを実施。
- (3) 観光産業外国人材活用セミナー(1回)
社内体制整備や異文化マネジメントについて解説する、外国人材の定着に向けたセミナーを実施。
- (4) 高度外国人材採用・活用ハンドブックの制作
採用から定着までのノウハウを集約したハンドブックを制作。

【外国人留学生等向け事業】

- (1) 観光産業外国人材活躍支援セミナー(1回)
日本の雇用慣習やビジネス日本語等を伝えるセミナーを実施。
- (2) 観光産業魅力発信パンフレット「東京の観光業界で働こう!」の制作
観光産業で働く魅力を発信するために、観光産業で働くロールモデル等を紹介する冊子を制作。

【事業者と外国人留学生等の交流】

- (1) 職場見学会(3回)
観光関連事業者を訪問し実際の現場を見ることで、観光産業の魅力を発信。
- (2) 合同企業説明会(1回)
観光関連事業者と外国人材との接点創出のための合同企業説明会を実施。

横浜市

ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム 外国人材就労支援事業 中小企業人材確保支援事業

複数の部局が連携する支援事業

政策局、経済局、国際局等が連携し、市内の中小企業と横浜で就職を希望する外国人の相互理解を深めるためのセミナー、交流会、合同企業説明会を実施。また、文部科学省の委託事業との連携により市内大学の留学生の就職支援を実施。



事業の背景・目的

2019年4月末時点の横浜市の住民基本台帳に記載された外国人の人口が初めて10万人を超えた。全国の市区町村では大阪市に次いで2番目となった。市内の外国人人口は、この5年間で約3割増加し、2019年4月末時点で10万227人となったが、2019年4月に改正出入国管理法が施行されたことなどから、今後一層の増加が見込まれる。外国人の地域での円滑な受け入れに向け、総合的な情報提供・相談を行う。

拠点施設の開設による多言語での相談対応のほか、日本語学習支援、地域とのつながりづくり等、外国人への生活支援の拡充などに取り組み、受入環境の整備を進めるとともに、2017年度より市内大学等との連携による留学生の国内企業への就職支援を本格的に開始した。

事業の内容

■「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」(政策局大学調整課)

- (1) 市内企業へのアンケート及び訪問ヒアリング
アンケートにより企業の留学生採用やインターンシップの受け入れに関するニーズや課題を把握するとともに、プログラムへの参加促進を目的として採用やインターンシップへの参加に関心がある企業を訪問。
- (2) インターンシッププログラム
市内大学、大学院の留学生向けに市内企業での10日間のインターンシップを実施。

【参考】「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」サイト: <http://www.careerjapan.ynu.ac.jp/>

■「外国人材就労支援事業」(経済局雇用労働課)

- (1) 合同企業説明会(外国人のための就職応援フェア)(年2回)
横浜で就職を希望する外国人とその受け入れに意欲的な市内中小企業等が直接交流する機会を提供。
- (2) 外国人のための就職活動応援セミナー(年2回)
横浜で就職を希望する外国人向けに、日本での就職活動の概要や企業研究の仕方など、就職活動に必要な情報をわかりやすく説明するセミナーを開催。

■「中小企業人材確保支援事業」(経済局ものづくり支援課)

- (1) 外国人採用セミナー(年2回)
外国人採用に関心のある市内中小企業向けのセミナーを開催。
- (2) 市内中小企業向け無料求人サイトに「外国人材特集」の κατηγοリーを新設
市内中小企業向けの無料求人サイトに、外国籍の方を積極的に採用する求人の特集した「外国人材特集」の κατηγοリーを、2019年7月に新設。

■「外国人留学生と横浜市内企業の交流会」(国際局政策総務課)

- (1) 市内企業に就職を考えている留学生と留学生採用に関心のある市内企業の交流会を実施。

留学生就職促進プログラムの推進(政策局大学調整課)

2017年度より文部科学省の委託事業である「留学生就職促進プログラム」を横浜国立大学、横浜市立大学が採択を受け、両大学が開発・実施する各プログラム(日本語教育、キャリア教育、インターンシップ、企業向けセミナー等)を推進し、横浜市は留学生の国内企業への就職支援、並びに採用等に意欲・関心のある市内企業を支援している。本市で実施した市内中小企業へのアンケート調査で、外国人留学生の採用実績のない企業248社の中で、32%にあたる80社が外国人留学生の採用に関心があるとの回答を得たことから、この取組の推進体制をもとに、市内の経済団体、国際交流団体との連携を強化するほか、企業との関係構築を進めている。



合同企業説明会(外国人のための就職応援フェア)(経済局雇用労働課) 外国人採用セミナー(経済局ものづくり支援課)

- 開催日: 2019年10月28日(月)13:30~16:30
2020年1月27日(月)13:00~16:00

- 場 所: 新都市ホール

- 参加者: (10月)39社259名 (1月)33社254名

横浜で就職を希望する外国人向けの合同企業説明会を開催した。当日は、外国人向けに中小企業の魅力等を伝えるミニセミナーを同時開催するとともに、就職及び在留資格に関する相談ができるブースも設置した。また、同日の午前中に市内企業等向けの外国人採用セミナーを開催した。外国人採用にあたっての最新情報や在留資格手続きの注意点、採用企業の事例紹介を実施した。



外国人のための就職活動応援セミナー(経済局雇用労働課)

- 開催日: 2019年7月10日(水)13:00~17:15
2019年10月16日(水)13:00~16:15

- 場 所: ビジョンセンター横浜

- 参加者: (7月)51名 (10月)40名

横浜で就職を希望する外国人向けに両日とも2部構成で異なる言語(1部:英語、2部:日本語)にて実施した。1部では、英語にて日本の面接ビジネスマナー、就職でよく使う日本語のフレーズ、面接官に「伝わる」自己PRに関するセミナーを実施した。2部では、日本語にて面接のロールプレイングを取り入れた「面接対策セミナー」を開催し、面接官から評価される回答のポイントや面接マナーの練習などを行い、実際の面接を想定した内容でセミナーを実施した。



外国人留学生と横浜市内企業の交流会(国際局政策総務課)

- 開催日: 2019年12月5日(木)15:00~18:30

- 場 所: 横浜国際協力センター

- 参加者: 企業11社 留学生28名

市内大学等の留学生と留学生採用に関心のある市内企業の交流会を実施した。外国人を採用している企業、企業で働くOB・OGから「留学生へ期待すること」や、内定を獲得した留学生から「就職活動を体験して」等の講演を実施した。また、講演後は、留学生OB・OGの就職活動の体験や企業担当者による仕事の話など市内企業をより詳しく知るためにグループに分かれて交流会を行い、終了後には懇親会を開催した。



山梨県（総合政策部外国人材受入支援課）

外国人留学生県内定着促進事業

県内企業への外国人留学生の就職を促進

県内企業を対象とした外国人留学生を雇用するためのセミナー、留学生を対象とした日本での就職活動を円滑に進めるためのセミナー、そして企業と留学生のマッチングを行う合同就職面接会を実施。



外国人留学生雇用セミナー

- 開催日：2019年5月28日(火)14:00～16:30
- 場所：山梨県立図書館
- 参加者数：36社47名

企業の採用担当者を対象に、留学生の採用にかかる出入国管理制度や雇用管理、社内の受け入れ体制の準備などの基礎知識についてセミナーを開催した。また、留学生の採用実績がある企業の担当者が、採用時や入社後の取り組みなどを発表するとともに、セミナー終了後には行政書士による個別相談会を実施し、6社が参加した。セミナーを受け、今後学んだ内容を実践していく(検討含)と回答した企業は25社(約70%)であった(アンケート結果より)。



外国人留学生就職セミナー

- 開催日：2019年11月14日(木)17:00～19:30
- 場所：ベルクラシック甲府
- 参加者数：11名

日本の就職制度の特徴や就職活動のスケジュール、必要な準備、試験対策などについてセミナーを行った。また、外国人を雇用している企業の担当者が事業内容を説明するとともに、外国人社員の業務内容やメッセージなどを紹介した。その後行われたパネルディスカッションでは、県内で働いている元留学生、内定が決まった留学生から、就職活動で役に立った対策や面接で気をつけたことなどのアドバイスの発表もあった。日本企業に就職するための考え方や必要な準備について、具体的な理解を深めてもらう機会となった。



外国人留学生就職支援ナビ

留学生の県内就職を促進するため、就職活動に必要な情報を一元的に掲載した多言語対応のポータルサイトを2019年4月に開設した。掲載内容は、日本での就職活動の進め方や県内で就職した留学生の活動体験記、留学生を採用する企業、インターンシップ受入企業の情報など多岐にわたる。



【対応言語】

日本語、英語、ポルトガル語、フランス語、韓国語、中国語、インドネシア語、ベトナム語、タイ語の9か国語

外国人留学生合同就職面接会

- 開催日：2019年7月24日(水)13:00～16:00
- 場所：ベルクラシック甲府
- 参加者数：企業35社、留学生60名

県内企業と留学生のマッチングを支援するため合同就職面接会を開催した。面接会に先立ち、企業の担当者と留学生が自由に話す交流の時間を設け、双方が理解を深める場とした。面接会では、各企業のブースにのべ129名の留学生が足を運び、予定時間終了まで熱心に説明を聞く姿が見られた。結果、10月1日現在で留学生4名の就職先が内定している。



事業の背景・目的

山梨県内の留学生は、2018年5月現在で1,039人在籍しており、5年間で約2割増加している。県内企業では、宿泊業や製造業、情報通信業などで、留学生を雇用しているが、人手不足や留学生数の増加を背景に、今後さらに重要な戦力となることが見込まれる。一方で、県内の留学生の県内就職希望率は約5割あるが、実際の就職率は1割未満と低調(県調査より)である。その要因としては、留学生側では、日本での就職活動の知識や企業の情報が不足していること、県内企業側では、留学生との接点が少ないことや雇用のための手続きに関する知識が不足していることなどが挙げられる。これらの課題を受け、留学生の山梨県内への就職を支援し、県内企業の人材確保に向けた支援を行うことを目的に、「外国人留学生県内定着促進事業」を2018年度より実施している。また、2019年4月には、外国人材の受入を推進するため、総合政策部に外国人材受入支援課を設置した。

事業の内容

【企業向け事業】

■外国人留学生雇用セミナー(1回)

企業の採用担当者を対象とした、留学生の採用方法、雇用管理や出入国管理制度などについてのセミナーの開催。留学生を採用した実績のある企業の担当者による、採用時・入社後の取り組みなどの発表のほか、講師及び行政書士による個別相談会も実施。

【外国人留学生向け事業】

■外国人留学生就職セミナー(1回)

留学生を対象とした、日本での就職活動の方法や日本企業での働き方、在留資格制度など、就職活動を円滑に進めるためのセミナーの開催。元留学生などによるパネルディスカッションや、外国人を雇用している企業の担当者による、外国人社員の業務内容等の紹介も実施。

■外国人留学生就職支援ナビ

留学生の県内就職を促進するため、日本での就職活動の方法やイベント情報、留学生を採用する企業やインターンシップ受入の情報など、就職活動に必要となる情報を一元的に掲載したポータルサイトを2019年4月に開設。

【企業と留学生を対象とした事業】

■外国人留学生合同就職面接会(1回)

留学生と県内企業のマッチング支援のため、合同就職面接会を開催。面接会の開催に先立ち、企業担当者と留学生の交流会を開催したほか、在留資格等の相談窓口も設置。

静岡県 (公益社団法人ふじのくに地域・大学コンソーシアム)

留学生就職支援事業 留学生国際交流事業

大学コンソーシアムによる支援事業

個別大学では実施が難しい留学生のリクルーティングやインターンシップ、就職支援セミナー、合同企業説明会、企業見学会など、入口から出口までを包括的に大学コンソーシアムにて支援事業を実施する。



事業の背景・目的

現在、我が国は、少子高齢化の進行や急速なグローバル化の進展など、社会経済の急激な変化に直面している。とりわけ18歳人口の減少や地域経済の衰退は、大学の経営基盤に大きな影響を及ぼす恐れがある。また、大学に対して地域の知の拠点としての役割も求められており、大学が核となり地域をリードしていくことに大きな期待が寄せられる一方、地域に対しても、学生を育成・支援する役割が期待されている。

こうした地域の様々なニーズや期待に十分応えていくためには、大学間連携による教育力・研究力の向上を図りつつ、大学と地域との連携を強化して大学の持つ知的資源を積極的、かつ効果的に地域へ還元していくことが重要となっている。これらの状況を踏まえ、本県の大学間連携組織である「大学ネットワーク静岡」を発展的に改組し、本県の高等教育の一層の向上と地域社会の発展への寄与を目的とする「ふじのくに地域・大学コンソーシアム」(正会員:静岡県内21高等教育機関、静岡県、21市町、2団体)を設立した。

事業の内容

【受入促進事業】

- (1) 静岡留学ガイドブックの作成
会員大学の情報をまとめた静岡留学ガイドブックの情報更新、改定等を行い、日本語学校等や国内外の留学フェア等で留学希望者に配布。
- (2) 海外における日本留学フェアへの参加(2回)
JASSO(日本学生支援機構)が開催する日本留学フェアに参加して、県内 大学への留学の促進を図る。
- (3) 静岡県行政書士会による滞在サポート事業
滞在中の留学生に対するサポートとして、滞在資格に関する相談対応等を実施。

【就職支援事業】

- (1) 就職支援講座の開催(5回2拠点)
留学生を対象に、就職活動及び働く上での基本ルール等の講座を開催。
- (2) 企業見学会の開催(3回)
就職まで2年以上ある留学生を対象に、働くイメージを学ぶための見学会を実施。
- (3) 企業交流会の開催(3回)
具体的な就職活動として、留学生及び留学経験のある日本人学生とグローバル 展開を目指す企業との交流会を開催。
- (4) インターンシップ・就職マッチング(通年実施)
留学生を対象に、就職を視野に入れたインターンシップ及び就職マッチング を実施。

【定着交流事業】

- 行政書士会による滞在サポート事業や、日本人学生との交流を行うためのバスツアーや地域交流イベントの開催、留学生と日本学生の交流活動の支援、生活支援体制の整備などを実施。

静岡県行政書士会による滞在サポート事業

滞在中の留学生に対するサポートとして、滞在資格に関する相談の実施等を行う。また、大学関係者・企業担当者への周知も図る。

【実施内容】

1. 月1回の無料相談会及び電話相談を実施
静岡県行政書士会館内で無料で利用できるビザ窓口相談を実施する。併せて電話相談も実施する。
2. 静岡県行政書士会によるビザ・コンサルティングサービスの実施
静岡県行政書士会と連携し、希望する会員校に行政書士を派遣し、ビザ等に関する講習や相談等を会員校単位で実施する。
3. その他事業での行政書士会による相談を実施
就職支援事業等のイベント内で相談コーナーを設け、参加企業や学生からの相談を受ける。



就職支援講座

- 開催日：2019年6月～2019年12月
- 場 所：静岡大学浜松キャンパス、B-nest(静岡市)
- 参加者：223名

県内企業に就職を希望する留学生を対象とした就職支援講座を開催している。静岡県の産業や企業についての必要な基礎知識を学ぶ基礎講座や静岡県企業で活躍するOB/OGとの交流会などを通して理解を深め、就職活動に必要な基礎知識等の就職支援を実施している。また、面接対策講座は、実際に企業の担当者が面接官役となり、実践に近い形式で学習した。



企業見学会

- 開催日：2019年9月10日(火)、2020年2月12日(水) 静岡市／
2019年9月11日(水) 浜松市／ 2019年9月12日(木) 沼津市
- 参加者：11社59名

文部科学省委託事業の「留学生就職促進プログラム事業」として実施。静岡県内の3地域(中部、西部、東部)でそれぞれ開催し、1回あたり3社の施設・企業の見学を実施する。参加学生は、事前に各企業の調査と質問を用意し、参加後は、自己紹介、各企業を見学した感想、将来の夢についてレポートを作成し提出することを義務付けている。



グローバル人材&静岡県企業交流会

- 開催日：2019年6月5日(水) 静岡大学浜松キャンパス
2019年7月12日(金) 静岡音楽館AOI
2019年11月16日(土) 日本大学三島キャンパス
- 参加者：62社157名

外国人留学生、留学経験のある日本人学生を対象に県内の企業との交流会を実施。ガイダンスの後に参加している学生、企業の紹介を行い、その後各企業ブースにて面談を実施している。また、終了後には、立食形式の懇親会を実施し、気軽に交流ができるよう工夫をしている。参加対象は就活生だけではなく1～2年生も参加するため、将来を見据えて学生との交流を図りたいという企業も気軽に参加することで留学生への理解・促進を行う。



福井県

外国人留学生就職支援事業

県内に外国人材を呼び込むための事業

海外展開に向けて外国人留学生の採用に興味のある企業向けに在留資格等を説明するセミナーや県内外の外国人留学生とのマッチングを目的とした合同企業説明会の開催、外国人留学生の企業への個別訪問、県内企業に就職した外国人留学生に対する支援金の支給などを実施。



事業の背景・目的

福井県は、眼鏡や繊維の地場産業に代表されるように、古くからのづくり産業が栄え、海外展開の歴史も長い。近年は、機械や化学分野における海外展開が加速している。一方で海外展開で必要となるグローバル人材の獲得は難しく、特にグローバル人材の確保が困難な中小企業において、地元の大学への期待も大きくなってきている。

福井県の有効求人倍率は2017年全国平均の1.54倍に対して2.01倍と、過去5年間全国平均を上回り、人手不足が進行している。将来推計人口についても、2015年の生産年齢人口の45.8万人から、その30年後の2045年には30.9万人へと縮小(14.9万人減)すると予測されている。このような背景の中で、外国人留学生の採用・活用によって、県内企業の海外展開をサポートすることを目的として福井県、公益財団法人福井県国際交流協会、株式会社福井銀行が連携し、「ふくい外国人留学生未来創造プロジェクトチーム」を2018年度に組成し、留学生就職支援事業を実施している。

事業の内容

留学生就職支援事業

- (1) 外国人留学生採用支援セミナー(1回)
海外展開に向け、留学生採用に関心のある企業等を対象に在留資格手続等に関するセミナーを開催
- (2) 外国人留学生と県内企業の合同企業説明会(1回)
海外展開に向け、留学生採用に関心のある企業等が自社の事業内容等について説明する機会を設定
- (3) 外国人材定着支援セミナー(1回)
外国人材の活用・定着を考えている企業を対象に、外国人材と日本人材の異文化ギャップに焦点を当てた社内コミュニケーションに関するセミナーを開催
- (4) 北陸3県・長野県合同業界研究会(1回 金沢)
富山県、石川県、長野県と協働し、各県企業が留学生に自社の事業内容等について説明する機会を設定
- (5) 留学生個別企業訪問
就職対象年次の外国人留学生を対象に、個別に企業訪問の機会を設定し、県内企業の本社・工場の見学、業務概要説明、企業担当者との意見交換等を実施
- (6) 留学生への就職支援金の支給
外国人留学生の就職促進を目的に、県内に就職する外国人留学生に対して支援金を支給

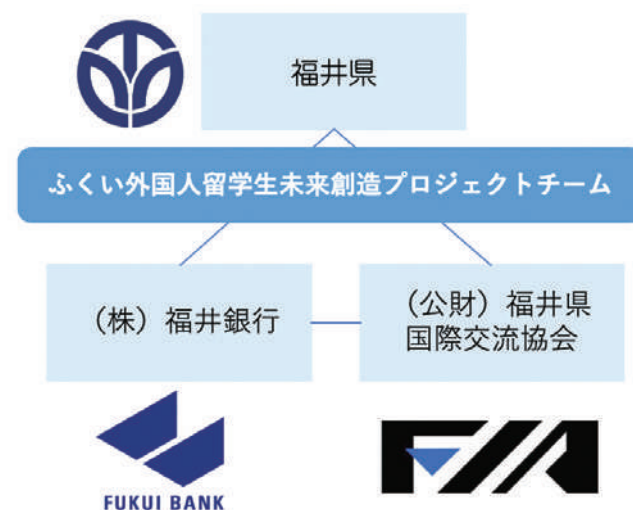
【支給条件】

1. 日本の在留資格「留学」等を持っている方
2. 日本の高等教育機関(大学(院)、短期大学および高等専門学校)に在籍または交換留学生等より修学する日本国籍以外の留学生で、満18歳以上の方
3. 福井県内に居住している方、または就職で居住する予定の方
4. 県内企業や公的団体に正規の社員(職員)として就職が決定した方

【支給内容】

住居費相当額 月額2万円を上限 ※内定月から就職までの月または同年度3月まで(最大6か月間)

【事業実施体制】



外国人留学生採用支援セミナー

- 開催日：2019年4月17日(水) 13:30～16:30
- 場 所：福井県国際交流会館
- 参加者：企業31社、41名

海外展開に向け、留学生採用に関心のある企業等を対象にセミナーを実施した。留学生の採用における在留資格手続ポイントや、留学生の採用に向けた採用手法や母集団形成の方法、採用後の育成・定着に向けた社内の体制整備での留意点と事業戦略への活用方法などについての専門家からの講演を実施した。また、県内大学の留学生状況および就職支援取り組みや福井県の留学生就職支援の取り組みを説明することで県内企業の採用モチベーションの醸成を図った。



外国人留学生と県内企業の合同企業説明会

- 開催日：2019年4月20日(土) 13:00～15:30
- 場 所：福井県国際交流会館
- 参加者：企業17社、留学生52名

海外展開に向け、留学生採用に関心のある県内企業と留学生の合同企業説明会を開催した。中国や台湾、ベトナムなどアジアを中心に12の国と地域から、県内外の大学・大学院の留学生が参加した。留学生は各企業のブースを積極的に訪問し、興味のある企業に連絡先を書いた自己紹介カードを提出した。企業側は、留学生に事業内容や海外拠点の状況などを細かく説明した。参加した企業からは、普段出会いの機会が少ない留学生と多く交流することができて、満足したとの声が多かった。



北陸3県・長野県合同業界研究会

- 開催日：2020年2月11日(火・祝) 13:00～17:00
- 場 所：金沢大学
- 参加者数：企業29社、留学生70名

留学生の地元企業への就職を促すために、北陸3県(石川県、福井県、富山県)と長野県で協働して、各県企業が一堂に集まる業界研究会を開催した。留学生は、25分×6回で各企業のブースを訪問して企業の業務概要や募集内容について説明を受け、北陸・長野の各企業の理解を深めた。参加した留学生は、熱心に企業の説明を聞き、採用までのプロセスや採用後のキャリアプランなどについて質問したり、インターンシップの申し込みを行っていた。



留学生個別企業訪問

- 開催日：2020年1月29日(水)
- 受入企業：井上リボン工業株式会社、株式会社SHINDO
- 参加者：5名

留学生による個別企業訪問を実施し、県内企業2社を訪問した。井上リボン工業株式会社(越前市)では、会社概要説明後、実際に製品を作る工場内の各工程を見学し、株式会社SHINDO(あわら市)では、会社概要を説明後に、製造された生地が使われている製品などを実際に手に触れる等の体験をした。企業見学を通して、県内企業の技術力の高さを実感することができる貴重な機会となった。



兵庫県(大学コンソーシアムひょうご神戸)

ひょうご留学生インターンシップ 県内企業海外事業展開に係る留学生活用事業

大学コンソーシアムによる支援事業

個別大学では実施が困難な留学生に特化したインターンシップや合同企業説明会、ビジネス日本語講座、企業見学会などの留学生就職支援事業について、大学コンソーシアムがワンストップで実施する。



ひょうご留学生インターンシップ

- 開催日：2019年6月8日(土)～2019年9月20日(金)
- 参加者数：10大学・34名
- 受入企業数：22社

個別大学では実施が困難な留学生に特化したインターンシップの機会提供をワンストップで実施している。本インターンシップの特徴は、「就労体験型」「テーマ・就労体験型」の2つのコースを設定している点と事前・事後研修など充実した指導体制を構築している点である。各大学から推薦を受けた留学生が特別オリエンテーションや面談を受けたうえで実習先を決定し、ビジネスマナーやキャリアビジョンメイキングも履修した後に実習に挑み、振り返りを行う等、長期間を通して「将来日本で働く」ことを意識したスキルや心構えを身につける流れを構築している。



留学生に特化した・合同企業説明会

- 開催日：2019年6月22日(土) 12:00～17:00
- 場 所：神戸サンボーホール
- 参加者：41社478名

地元企業のグローバル化やインバウンドへの対応のため、外国人留学生の採用に対する関心の高まりを受けて、2013年度より外国人留学生に特化した合同企業説明会を開催している。行政と連携することで、年々参加企業の規模を拡大しており、本年は40社を超える企業が参加した。会場では、面接対策セミナーを、英語・中国語・ベトナム語・日本語の4ヶ国語で開催したり、専門の外国人キャリアスタッフが、当日のフォローを多言語で対応するなどの工夫をしている。



ビジネス日本語講座(全3回)

- 開催日：2019年6月6日(木)、6月12日(水)、6月29日(土)
- 場 所：兵庫国際交流会館等
- 参加者：11大学 留学生96名(3日間累計)

就職活動に向けて必要な情報を提供し、本格的な活動スタートまでに準備すべき事項についてビジネス日本語の観点から学習し理解する。内容については、模擬面接やエントリーシートの準備、日本で働くためのモチベーション向上のためのインターンシップ修了生との懇談会、ビジネスマナー研修などについて、日本独特の就職活動、スケジュール、企業が留学生採用に求めること、情報収集や企業研究の重要性などの理解を深める内容で実施している。



県内先端産業・科学技術施設及び企業見学会

- 開催日：2019年9月19日(木) 12:30～17:30
- 場 所：キャタピラージャパン合同会社 明石キャンパス
- 参加者：27名

留学生が県内企業に関心を持ち、県内企業への就職に繋がるよう、企業の協力のもと、県内の先端産業・科学技術施設及び企業の見学会を開催する。外資系企業・メーカーであるキャタピラージャパン株式会社を訪問し、座談会・質問会や、工場見学を行う。グローバル企業ならではのスケールの大きさ、社会・世界への考え方などを聞くことで、改めて将来へのビジョン・キャリアを考えることができ、グローバル人材を目指すために必要なスキル・マインドを学習する。



事業の背景・目的

「大学コンソーシアムひょうご神戸」は、2006年6月12日に発足。その後2016年4月1日に一般社団法人となり、兵庫県下の32大学、7短期大学・短期大学部、1高等専門学校の計40校、学生総数約10万人を母体に活動している。現在、国際交流、学生交流、地域交流、社会連携、高大交流、研修交流及び教育連携の各事業について、6つの事業委員会(国際交流委員会、学生交流委員会、教育連携委員会、キャリア委員会、高大連携委員会、FD・SD委員会)を設けて事業を展開。留学生事業については、キャリア委員会にて兵庫県の大学・短期大学・短期大学部・高等専門学校が加盟するコンソーシアムとして、グローバル、ローカルに活躍する人材育成を目指した「留学生支援プログラム(ひょうご留学生インターンシップ)」や県内企業海外事業展開に係る留学生活用事業を、県内企業、行政、加盟校キャリアセンターと共に展開している。

事業の内容

「留学生支援プログラム(ひょうご留学生インターンシップ)」

- 個別大学では実施が困難な留学生に特化したインターンシップの機会提供を共同で実施し、留学生の県内企業等への就職意欲の向上を図る。

県内企業海外事業展開に係る留学生活用事業

「プラットフォームを活用した留学生の日本・兵庫県内での就職促進事業」

- (1) 留学生に特化した・合同企業説明会
留学生と県内企業とのマッチングを行う企業説明会・就職セミナー等を開催。
- (2) 日本語能力試験N1集中講座
外国人留学生の県内企業への就職支援のため、日本語能力試験N1取得を目指した集中講座を実施。
- (3) ビジネス日本語講座
兵庫県内で就職を希望する外国人留学生を対象に、ビジネス会話・文章の作成等の講座を実施。
- (4) 就職活動Q&A講座
日本企業で活躍する外国籍社員や人事担当者に講師として登壇いただき、日本で働く意義等を考える。
- (5) 県内先端産業・科学技術施設及び企業見学会
留学生に県内の先端・科学技術について理解を深めてもらい、県内の魅力発見につなげる。
- (6) 但馬方面企業見学バスツアー
兵庫県北部に位置する豊岡・但馬地方に訪問し、この地域ならではの産業・企業を学ぶことで若者に対する地方創生の理解・強化につなげる。
- (7) グローバル人材育成セミナー
外資系企業の魅力、日本の老舗企業の魅力を多角的に学べる機会をセミナーを開催して提供。
- (8) 大学と企業との意見交換会
留学生の送り手側の大学就職支援部門や国際交流部門と、受け手側の企業人事部門との間で情報交換を行う。

鳥取県・鳥取市

外国人材活躍支援事業(鳥取県) 鳥取市外国人留学生地域就労支援事業

県内の企業の受入体制の構築を支援する事業

外国人材の活躍に向けた受入体制の整備のため、雇用サポートデスク等の相談窓口を設置し、外国人雇用に関わる企業内サポーターの育成を行う研修会、県内企業と県内・県外に在籍する留学生をマッチングするインターンシップや合同企業説明会などを実施。



事業の背景・目的

鳥取県の高度外国人材については、徐々に増加している一方、県内高等教育機関の留学生の大半が、卒業後に帰国または県外企業へ就職するなどしており、高度外国人材の県内企業でのさらなる活躍が期待される。

外国人材から就労先として選ばれる鳥取県となるよう、高度外国人材をはじめ、特定技能、技能実習生など、様々な外国人材の活躍に向け、企業向け研修、マッチング機会の提供、相談体制の整備、日本語学習の環境整備など、企業及び就労者への支援を行う。

事業の内容

外国人材活躍支援事業(鳥取県)

【受入体制の整備】

- (1) 外国人雇用サポートデスクの設置
企業又は外国人からの外国人雇用に係る相談に対応するため、外国人雇用サポートデスクを設置。
- (2) 高度外国人材等活躍に向けた企業向け研修(1回)
高度外国人材活躍のための企業研修会、個別相談・対応等について、関係機関等と連携して実施。
- (3) 外国人雇用に係るサポーターの育成(全4回)
外国人を雇用又は雇用を検討している企業・団体等を対象に、外国人雇用を行うために必要な知識やノウハウを共有し、外国人労働者が能力を発揮できるようサポートする人材(サポーター)を育成する外国人雇用サポーター養成講座を開催。

【マッチング】

- (1) 高度外国人材とのマッチング機会の提供
県内で留学生を対象とした合同企業説明会を開催。
また、民間主催の県外での合同企業説明会等で県外からの外国人材獲得を目指す県内企業を支援。
- (2) 県内企業への留学生情報の提供
留学生の採用を希望する県内企業に対し、中国地方の大学・専門学校の留学生在籍情報を提供。

鳥取市外国人留学生地域就労支援事業

- (1) 外国人留学生等インターンシップ事業
外国人留学生等の職場体験実習を通じて、高度外国人材の地域定着を促進させるとともに、市内企業の海外への販路拡大などの新たなビジネスチャンスの創出を支援することにより、鳥取市経済の持続的発展に寄与する。

鳥取県外国人雇用サポートデスク(鳥取県)

- 開設時間：平日 9:00~17:00
- 対象：鳥取県内に事業所のある企業又は就職希望の外国人
- 相談方法：電話による受付後に面接相談
- 応 対 者：行政書士、社会保険労務士

入管法の説明、外国人採用の留意点、外国人雇用にあたっての就業規則、年金相談等にワンストップで対応するため、外国人雇用サポートデスクを設置。電話にて相談依頼を受け、企業又は外国人の所在地や相談概要を考慮し、相談に対応する行政書士等を派遣する。



外国人材活躍ワークショップ(鳥取県)

- 開催日：2019年9月3日(火)
- 場 所：とりぎん文化会館
- 参加者：33名

外国人を雇用又は雇用を検討している県内企業を対象に、外国人採用のために必要な知識やノウハウを習得し、採用戦略を考えるワークショップ型の研修会を実施。研修の内容は、自社に適合した外国人材を検討し採用戦略を考えるワーク、企業戦略に応じた外国人材へのアプローチ方法、会社説明会から内定・入社につなげるための手法などで、最新の外国人就職の状況(留学生、特定技能など)についても情報提供した。



外国人雇用サポーター養成講座(鳥取県)

- 開催日：西部会場)2020年1月23日(木) 東部会場)1月24日(金)
- 場 所：西部会場)米子コンベンションセンター
東部会場)とりぎん文化会館
- 参加者：西部会場58名、東部会場80名

外国人を雇用又は雇用を検討している企業・団体等を対象に、外国人雇用を行うために必要な知識やノウハウを共有し、外国人労働者が能力を発揮できるサポートをする人材(サポーター)の育成を実施。研修の内容は、受入担当者・経営者のそれぞれの役割、業務外のサポート内容、日本人社員への教育等である。



留学生インターンシップ(鳥取市)

- 実 習 期 間：2019年9月5日(木)~2019年9月11日(水)
- 参 加 者 数：6大学・13名
- 受入企業数：9社

個別大学では実施が困難な留学生に特化したインターンシップの機会提供を鳥取市がワンストップで実施している。優れた国際感覚を有する外国人留学生に、地域社会や地元企業における貴重な人材として定着・活躍してもらうことを目的とするため、受け入れ企業・留学生双方の事前研修についても注力する。受け入れ企業については受け入れの準備のためのセミナーを実施し、留学生については、90分×5コマのインターンシップ事前研修を実施し、より効果的なインターンシップのプログラムを構築している。



広島県(商工労働局産業人材課)

広島県ものづくりグローバル人材育成事業

リクルーティングから教育就職までの一貫した支援事業

海外展開に向けて留学生採用に興味のある企業と広島大学、広島県が連携して海外有力大学からのリクルーティングから日本型ものづくりの理解から実践力のある人材の教育、県内企業への就職マッチングまでを一貫して行うプログラムを実施。



事業の背景・目的

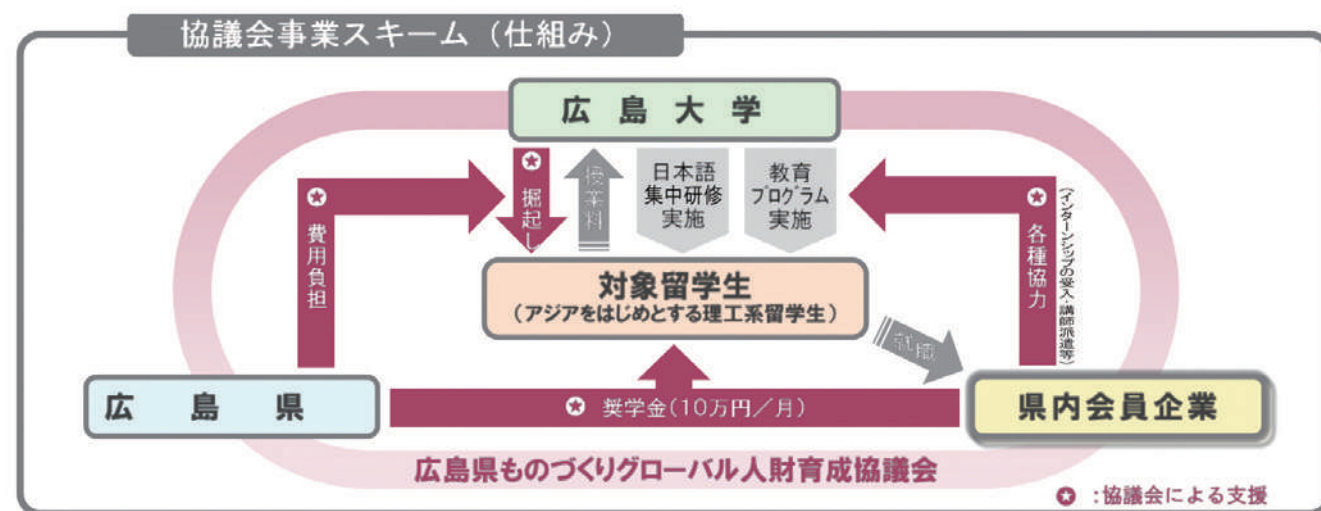
2007年度～2012年度に経済産業省・文部科学省が実施していた「アジア人財資金構想」の自立化事業として、広島県内企業、広島大学、広島県の産学官が連携し、ものづくり企業が海外進出する際のキーパーソンとして活躍できる人材を育成することを目的として「広島県ものづくりグローバル人材育成協議会」を設立。

県内企業の海外展開ニーズの高いアジアをはじめとする各国から、県内企業への就職意思を有する留学生を受入れ、高度な知識・技術だけでなく、ものづくり企業のノウハウを活かしたカリキュラムや日本語教育により、日本企業で働くということを意識した教育に取り組んでいる。

事業の内容

留学生の受入・育成・就職支援事業

- (1)リクルーティング
各国の現地大学における優秀な留学生の掘り起こしや、現地において、県内企業への就職意思確認などの面談を実施
- (2)奨学金
1名あたり10万円/月(2年間支給)の奨学金を支給
- (3)教育プログラム
日本型ものづくり及び日本型企业経営を理解するための教育プログラム、ビジネス日本語教育の実施
- (4)インターンシップ
2～3週間の問題解決型のインターンシップを実施
- (5)県内企業への就職の仕組みづくり
留学生と企業の交流会、企業見学などを実施



専門教育科目「日本型ものづくりPBL」、「日本ビジネスとものづくり」

「日本型ものづくりPBL」では、日本型ものづくりの特徴である現場主義およびKAIZEN活動等の重要性とその考え方を理解することを目標としている。特にKAIZEN活動においては、理論のみではなく問題発見から問題解決・定着に至るプロセスを体得させることが重要であり、座学に加えて実際の企業の生産改善について、対策案の検討から効果確認までを行い成果の発表を行う。

「日本ビジネスとものづくり」では、日本ビジネスとものづくりの実際を企業技術者からの講義および工場見学を通じて体得することを目標としている。



PBL:知識の暗記などのような生徒が受動的な学習ではなく、自ら問題を発見し解決する能力を養うことを目的とした教育法

インターンシップ

インターンシップは、事前研修、現地研修、事後研修の3つのフェーズにより構成している。事前研修においては、日本型ものづくりの基礎や座学による理論学習、PBLによる実践により品質改善、生産改善、問題発見、解決能力などを育成する。

現地研修では、2～3週間の問題解決型のインターンシップを行う。まずは、テーマを設定し、解決のための基本方針を策定し解決策の検討を行い、成果をとりまとめ学内にて発表を行う。

事後研修においては、自身の研修成果の報告を行い、PDCAサイクルにおけるCとAの部分について、研修プロセス・改善点等について討論を深め、理想的な研修プロセス・成果の発表を行うことで教育効果を高める。



就職支援

本事業による留学生の就職先として、主に留学生の出身国に進出している、あるいは進出予定の広島県内のものづくり企業への就職を支援している。

「広島県ものづくりグローバル人材育成協議会」で開催する留学生と会員企業の交流会や、企業見学・インターンシップなどを通じて両者のマッチングを行うとともに、留学生への個別・集団での就職指導なども実施している。



奨学金

奨学金については、広島県と協議会会員企業が1/2ずつ負担し、1名あたり10万円/月(2年間支給)の奨学金を支給している。奨学金の原資は、広島県が予算措置を行うとともに、協議会会員が以下の費用を負担している。

企業負担金:30万円/社・年度
※受入留学生を採用した場合、別途特別負担金50万円/人
(企業負担金は、広島大学の寄附金制度を利用することにより、税制上の優遇措置がある。)



※写真は留学生による会員企業への成果報告会

福岡県

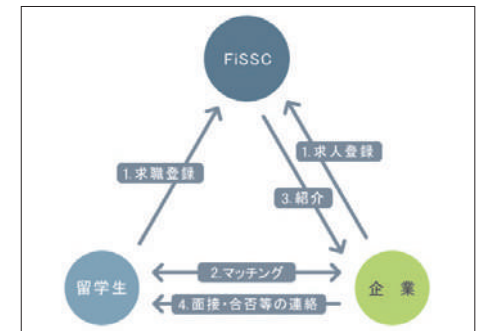
福岡県国際交流センター(FIEF) 福岡県留学生サポートセンター運営協議会(FiSSC) 産官学地での留学生サポート支援事業

福岡の魅力を世界に伝え、多様で優れた国際人材の集積・育成を図る機関として、2008年4月に設立された。大学(12大学)、行政(5自治体)、産業界(4商工会議所)、地域社会(4国際交流団体)が一体となり、留学生の学び、暮らし、働きを支え、将来、福岡県との強い絆をもって活躍する人材を送り出している。アジアのゲートウェイとして、福岡に学ぶ留学生と企業をつなぐことを柱とし、推進している。



無料職業紹介

2008年10月に協議会として職業紹介免許を取得し、厚生労働省の許可に基づいて無料職業紹介(アルバイト・正規)事業所として展開している。エージェントとしての機能を有し、これまで数多くの会員大学に属する留学生やそれ以外の留学生の求職と企業の求人とのマッチングを行い、多くの実績を上げている。直近では求人情数44件、求人数161名、求職者数71名である。外国人留学生に対する就労支援として個別指導を通じた内定者は、毎年70〜80人強に及び、無料職業紹介を通じた内定者を含めると年100名前後の実績を上げている。



就職支援

現在40カ国・地域から414人の外国人留学生が求職登録しており、就職に関するセミナー、ビジネス日本語講座、個々相談支援など開催している。また企業訪問、企業紹介、職業紹介、就職説明会参加協力など行っている。在留資格に関して専門家への相談など、一連のシーンに応じた支援を専門スタッフがバックアップし成果に繋げている。特に、就職支援の成果が一番出やすい個別相談・指導に力を注いでおり、国家資格を持った、留学生支援専門のキャリアコンサルタントと連携し支援のレベルを高めている。また、優秀な外国人留学生を福岡県に誘致し、地域の国際化を図るため、留学生支援提携事業として、生活支援の位置づけで、私費留学生に対し3種の奨学金を支給している。



福岡県外国人相談センター開設

出入国管理法の改正により、新しい在留資格「特定技能」「特定活動(本邦大学卒業者)」が昨年創設され、外国人労働者受け入れ拡大を踏まえた取り組みを促進している。2019年7月に福岡県外国人相談センターを開設し、県内の在住外国人が安心して快適に生活できるよう、様々な機関・団体と連携しながら外国人を支援するプラットフォームとして位置づけている。県内各市町村に出向いて在住外国人の相談会を実施するとともに、外国人からの多言語や多種多様な相談への対応を可能にしている。多言語コールセンターを介し19言語に対応し、さらに関係専門機関との同時多言語通訳も実現している点が特徴である。



「Work in Kyushu」利用推進

「留学生と九州の企業をひとつに」を軸に、九州で働きたい留学生の就職活動や九州の企業の採用活動を応援する「人材マッチングサイト」を運営している。アルバイト・インターンシップ・採用求人の情報、会社説明会、採用試験、各種イベント等を掲載するだけでなく、企業からスカウト型の直接オファー、LINEWORKSを活用したメッセージ交換、ビデオ通話を介した面談など、プッシュ型の手法が特徴。九州グローバル人材活用促進協議会(九州7県・九州経済産業局・九州経済連合会)が開設し、その運営全般の委託(事務局:福岡県国際政策課)を受け、サイト運営からシンポジウム運営まで、オール九州の立場で事業推進している。



事業の背景・目的

大学、地域社会、産業界及び行政が一体となって、地域で能力を存分に発揮する多様な外国人材を育成し、福岡県との強い絆を持って世界を舞台に活躍する人材を輩出することを設立趣旨としている。2008年に「留学生30万人計画」が策定されたことを契機に、日本で初めて取り組みをスタートさせ、昨今の多文化共生時代の到来においても、その事業骨子が今も柱となり推進の土台となっている。現在、福岡県下の留学生数は19,167人と全国でも第6位であり、九州では全体の約1割の留学生が学んでいる。また福岡市は国家戦略特区「グローバル創業・雇用創出特区」に指定されている。これらの福岡及びアジアに近い九州のポテンシャルを軸に、優れた国際人材が集積し、学びと暮らしの充実、そして働く環境を整備していく中で、外国人留学生と企業とをつなぐ役割はますます増えている。

事業の内容

【入学前】

- (1) 広報・留学誘致
海外教育機関からの留学ルート開拓や福岡留学説明会を開催。またFacebookによる留学生の声を発信している。

【在学中】

- (2) 生活相談
新入生ガイダンスの実施、その他生活全般の相談窓口を設置。また再生自転車購入補助金支給も行っている。
- (3) アルバイト紹介(無料職業紹介)
留学生が充実した学生生活を送れるよう、無料職業紹介の一環として、通訳、翻訳、語学講師などのアルバイトを紹介。
- (4) 交流促進
留学生と日本の若者が交流する機会を提供。福岡県留学生会等との連携のもと、歓迎会、イベントを開催したり、情報の収集と発信を実施。
- (5) 就職支援
就労支援として、就職セミナーやビジネス日本語講座や、先輩留学生が活躍している企業への訪問や会社説明会の実施、各大学に赴き留学生向け講座を開き、会員大学と連携して支援を展開。

【卒業後】

- (6) フォローアップ
留学生と元留学生との交流会を開催。加えて、海外帰国留学生会の設立支援や福岡外国人元留学生の会(FFOSA)とも連携し、ネットワークの構築と支援を続けている。

【新しい取り組み・推進事業】

- (7) 「福岡県外国人相談センター」サービス開始(2019年7月31日開設)
一元的相談窓口と多言語対応出張相談を軸に、県内各種関係専門機関と各市町村との間に入り、19言語に対応したシームレスな支援の輪を広げている。
- (8) 「Work in Kyushu」推進(九州グローバル人材活用促進協議会より運営受託)
企業と留学生をつなぐマッチングサイトとしてその運営を受託し、サイトの利用を推進している。

株式会社倉川製作所

■会社概要	建設機械部品・農業機械部品など、各種金属製品製造
■所在地	茨城県行方市内宿976
■設立年	1979年
■資本金	1,500万円
■従業員数	150名
■業種	金属製品／設計・開発
■ホームページ	http://www.kurakawa.co.jp/



外国人材採用のきっかけ

当社はハウスメーカーからIT関連産業まで、幅広いクライアントを持つ板金部品供給メーカーである。建設機械・農業機械・住宅用金物等の精密板金加工及び組立加工物流用パレット・ラック等の生産自動販売機、金庫、住宅金物～自動車・農業、建設機械の部品等幅広い分野の製品を生産している。

外国人材採用を始めたきっかけは、受注増加による労働力不足を解決するためであり、また、傾向として外国人

材は優秀な人材が多い印象があり、それを魅力的に感じたのも一つである。

当社は外国人材を日本人と同等に評価し、仕事や立場を提供したいと考えている。また人材の適性に合わせて新たなサービスや生産拠点の拡大も視野に入れているため、今後の企業としての成長を支える人材として外国人材の活用は大いに有効であると感じる。

外国人材採用のポイントや工夫

日本で働きたいという気持ち強い、海外在住の外国人材をメインの採用ターゲットにしている。そのため、海外で開催されるマッチングイベントに参加することで、優秀な外国人材の確保に努めている。

ベトナムのハノイ工科大学で行われる日本企業で就労を希望するベトナム人大学生を対象とした合同企業説明会に出展し、ブース面談でしっかりと自社をPRするように心がけている。イベント当日に複数名に内定を出す事が

できており、結果として優秀な人材の確保につながった。

また、採用において工夫している事は、選考過程に限らず内定後に丁寧なフォローアップをしている事である。例えば、内定者には必ず家庭訪問を行い、日本で働くこと、弊社がどのような会社なのかを理解いただけるよう努め、安心して働けるように内定者フォローを実践している。

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

海外で開催されるマッチングイベントには800名以上の現地学生が来場し、当日のブース面談数もかなり多いことから、母集団形成での苦労はなかった。

しかし日本人と比べコミュニケーションを取る際に時間がかかることもあり、限られた時間の中で人物を見極めることには苦労する部分がある。また採用から入国までに期間を要するため、短期間での人員確保が難しいことや、就労ビザの取得手続きなど必要書類の準備などは、日本

人採用にはない苦労した点だと考えている。

今後も外国人材を積極的に採用していくためには、このようなルールや事務関連のノウハウを経営者や人事採用担当者の中で蓄積し、共有する事が重要なのではないだろうか。

外国人材を活用した経営戦略の成果

外国人材採用に取り組んだことで、人員確保が進んでいることはもちろん、学生の質で比較した際にも日本人学生より外国人留学生の方がスキルや意欲が高いため、個のレベルの高さを感じている。

将来的に外国人材をトップとした組織を作ることも計

画しており、弊社にとって貴重な人材確保に繋がっている。また現在弊社では外国人社員が従業員の約3割を占めており、外国人社員と日本人社員が区別されることなく同じ仕事を行っている。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



代表取締役
倉川 尚志

採用した人材の評価

とても人柄がよく、リーダーシップのある人物です。社員の指導にも積極的で、社員同士のリレーションシップの中心的人物になっています。将来的に管理職として外国人社員のリーダーに育つことを期待しています。

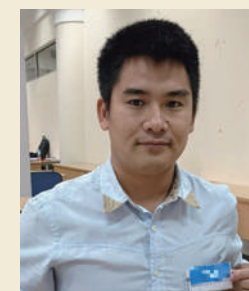
外国人材を受入れたことでの社内の変化

彼が中心となって日本人社員にも良い刺激を与えてくれているように感じます。

外国人材採用のポイント

最低限の語学力は必要ですが、それ以上に人柄を重視することで、長く一緒に働くことのできる人材の確保に繋がると考えています。社員として、人として、仲間としてコミュニケーションを丁寧にとる事で、関係性を強める事ができると思います。

外国人材インタビュー



ベトナム／エンジニア
Tien Vuong
(ティエン ボン)

入社を決めた理由

学内での就職イベントに参加し、倉川製作所を知りました。学生時代に学んだ専攻と、仕事の内容が合っていたため、自身のスキルを生かして働くことが出来ると考え応募し、内定をいただきました。

現在の仕事内容

現在はエンジニアとして溶接や溶接仕上げに携わっています。入社してまだ日が浅いため、出来る仕事の幅はまだ限られていますが、毎日の仕事を通じて一つ一つの経験を大切に、もっと大きく成長していきたいと考えています。

今後の目標

まだまだ覚えることも多く、一人で完璧にこなせるわけではないので、そんな時は先輩社員の力をお借りしています。今後はまずは自分が担当している業務をしっかりと対応できるようになり早く一人前になりたいと思っています。

株式会社つくばソフトウェアエンジニアリング

- **会社概要** 映像・音声等マルチメディア関連ソフトウェアやアプリ開発、ITコンサルティング
- **所在地** 茨城県土浦市港町1丁目7番23号 ホープビル
- **設立年** 1990年
- **資本金** 1,500万円
- **従業員数** 33名
- **業種** ソフトウェア／情報処理
- **ホームページ** <http://www.tse.co.jp>



外国人材採用のきっかけ

当社は大手家電メーカーとの合併企業として誕生し、創業30年を迎えるソフトウェア開発企業であり、様々なOSやデバイス上で動作する多様なソフトウェアを日々開発している。放送局や映画製作会社で使われるビデオ編集システムやコンテンツ管理システム、工場での生産管理システム、在庫管理システムの受託開発をはじめ、IT化が遅れていた土木・建築業界向けのオリジナルのソフトウェア製品群を自社開発・販売を行っている。

当社の中核を担うIT人材を採用したいが、日本国内での確保は競争率が激しく、苦戦を強いられていたため限界を感じていた。また10年以上前から、タイのバンコクオフィスを拠点とし、オフショア開発（海外子会社への委託開発）に積極的に取り組んでおり、そのため国内採用に限定せず、海外の優秀な人材も視野に入れて採用したいという背景から、海外の優秀な人材を確保するための採用活動にシフトした。

外国人材採用のポイントや工夫

外国人材の採用手法として、海外での就職イベント出展を活用している。それは日本での就業を希望する優秀な外国人材が多く集まり、直接面談ができる場として有効だったからである。具体的には大韓貿易投資振興公社(KOTRA)が主催するJAPAN JOB FAIRに出展し、当日ブースでは100名を超える求職者と面談が出来て、IT業界を志望する韓国の優秀な人材の

確保につながった。

通常の外国人材採用ではスキルや語学力などの個人の能力を重要視する傾向が強いと思うが、当社では既存社員とのチームワークを第一に置き、社員に溶け込むことができる人柄かどうかを重要視した採用を実施している。そのため、入社後の人間関係を良好に築くことができ、外国人社員自身もイキイキと働くことができています。

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

初めて現地採用を実施する時に、本当に希望者が集まるかどうかと漠然とした不安があった。ただ予想に反して海外の就職イベントでは、私たちのような日本の中小企業にも関心を持つ外国人材が少なからずいることがわかった。

外国人材にとって日本企業の求人情報が現地では少ないことから、自社事業の特徴や求める人物像をしっ

かりと伝えることができれば、中小企業でも他社との差別化を図ることができ、多くの人材から応募がある。語学力に加え就業意欲も高い優秀な人材に多く出会うことができる上、地域支援機関から採用後のフォローアップまでサポートいただけたこともあり、その後は大きな課題もなく順調に採用ができています。

外国人材を活用した経営戦略の成果

特にIT人材の確保が厳しい昨今の雇用環境の中で国内採用に限定せずに、多様な人材（特に外国人材）の採用を実施したことが経営戦略につながる採用に成功した要因だと考えている。

また、能力や経験ではなく、既存社員と一緒にチーム

として相乗効果を望めるかを重視した人柄採用を行っていることで、未経験でも就労意欲が高い方は、想定よりも速いスピードで成長しすぐに戦力となる。またその方の頑張る姿に周りも触発され、社内も活気が増し、雰囲気良くなるという好循環が生まれている。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



代表取締役社長
平島 隆之

採用した人材の評価

とても優秀で既存社員とも円滑にコミュニケーションを取っており、想定以上の高評価です。真面目で、仕事に取り組む姿勢も前向きで素晴らしいので、今は当社の戦力として成長を遂げています。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

外国人材の受け入れにより、既存社員のモチベーションが上がり、活気のある雰囲気になりました。チーム内で良い刺激を受け合っているように思えます。

外国人材採用のポイント

当社はチームによるプロジェクト作業が多いため、既存社員に溶け込むことができるかが重要です。そのため、採用において重視するポイントは人柄です。魅力的な人間性を持っている方は積極的に採用していきたいと考えています。

外国人材インタビュー



韓国／
第1システム部 第1課
李 云炫（イ ウンヒョン）

入社を決めた理由

自国で学んだ能力を生かすことのできる企業がなかなかないことが課題でした。学校の先生に勧められて参加したJAPAN JOB FAIRで当社に出会い、自身の能力を生かし活躍できる環境があることに魅力を感じて入社を決めました。

現在の仕事内容

入社後3か月間でプログラミング研修を受け、現在は今後加わるプロジェクトチームでのプログラミングやアプリケーションの業務に少しずつ携わっています。学ぶことはまだまだ多くありますが、すでに実践的な業務に関わらせてもらっていることはとてもありがたいです。

今後の目標

業界の第一人者になることが目標です。そのために、IT業界での仕事について全てが分かる専門家になるため、日々邁進しています。

株式会社バンテック

■会社概要	ペン先の精密加工技術をベースに、冷凍・空調用配管用金属フィルター製造に事業転換
■所在地	栃木県佐野市石塚町3000-2
■設立年	1997年
■資本金	1,000万円
■従業員数	58名
■業種	金属製品
■ホームページ	http://www.vth.co.jp



外国人材を活用した経営戦略の成果

2013年からアメリカおよびヨーロッパでの産業展示会に出展し、採用した外国人材が商談に対応した結果、ドイツ・アメリカの企業との直接取引ができた。外国人材を採用したことによって当社のグローバルな展開の推進につながっている。

現在は、大学内企業説明会等で採用できた外国人材が総務・品質管理・生産技術・営業などのセクションで活躍しており、今後は幅広い領域で力を発揮できるように社内体制の整備・強化を図りたい。

外国人材採用のきっかけ

当社は冷凍・空調用配管用金属フィルターおよび自動車などの多目的金属フィルターの製造を行っており、製品はエアコン・冷凍機・油圧機器・自動車（エアコン用、エンジン用）に使用されている。

現在欧米の産業展示会等で金属フィルター商品を紹介し、海外顧客開拓を推進している。日系企業だけでなく、現地ローカルの大手企業との取

引も開始し、順調にシェアを拡大している。

現在では、タイ、中国、バングラディッシュの計3カ所にグループ会社を設立し、アメリカやスイス、シンガポール、マレーシアなどに製品を輸出している。外資系取引先との商談では英語での対応が必須となり、その対応ができる人材を確保したいという背景から外国人材の採用活動を行った。

外国人材採用のポイントや工夫

人材会社からの紹介や外国人留学生合同説明会等をマッチングの機会と捉えて少しずつ母集団を広げていった。採用に当たっては、日本人との差を設けておらず、「この会社で何をやりたいか」を採用の基準としている。

採用目的は外資系取引先との商談にて英語を

発揮してもらうことであり、目的が明確だったため、外国人求職者にその意図をしっかりと伝えることができた。結果、ミスマッチを減少させることができ、中国からの実習生を含めて5カ国11名の外国人材を採用することができた。

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

外資系取引先とのスムーズな商談が採用の目的であったので、従来の採用条件に加えて英語が堪能である人材という点が明確であり、当社が求める人材に対し、求人発信を迷うことなく的確に行えたため、大きな問題はなかった。

在留資格の取得が大きな課題であり、新卒採用時の在留資格変更がスムーズに進むように、経

験や適性に応じた業務内容を準備するなど就労条件等を配慮している。

活躍している外国人材も当初は言語の不慣れさはあったものの、日本人に比べ仕事に対するハングリー精神が高いため、多様な才能が定着しつつあり、今後の事業展開に大きく期待している。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



代表取締役
大島 徹

採用した人材の評価

営業職として顧客への提案を頑張っています日々の仕事を通じて学ぶ姿勢が感じられ、意欲を持ってしっかりと仕事に取り組んでいただいていると評価しています。今後も積極的な姿勢を維持し、大いに成長していただきたいです。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

当初は、言葉の問題で意思疎通が少し滞っていたようですが、外国人材導入に関しては社内で違和感がなかった為、特に問題はなく、大きな変化があった印象も受けていません。

外国人材採用のポイント

選考の際は、仕事をするにあたり目的意識を持ってるのかを確認するようにしています。ただ、これは選考に参加する皆さんにお聞きしているので、外国人材だから特別に意識して選考しているわけではありませんでした。ただ、今後のキャリアプランを把握する上で、最終的に自国に戻るのかどうかは確認しました。

外国人材インタビュー



バングラディッシュ／業務部
ラズ サプコタ

入社を決めた理由

東京に近く、環境のよい地域で仕事を探していました。ものづくりに興味があったので、金属フィルターの海外展開推進に寄与したいと考えて入社を決めました。

現在の仕事内容

営業（金属フィルターは、自動車・家電・航空宇宙と活用の幅の広い商品）を担当しており、展示会出展関連業務や、顧客要望に基づいた提案営業に携わっています。

今後の目標

将来は日本企業の海外展開を支援するコンサルタントになりたいと考えています。そのため今は営業職として提案力を身につけるために日々業務に励んでいます。

勅使河原鉄建株式会社

■会社概要	鋼構造物建設、ビル・工場・倉庫などの建築に係る鉄骨の製造
■所在地	群馬県富岡市上丹生1296-2
■設立年	1971年
■資本金	4,860万円
■従業員数	68名
■業種	鉄鋼
■ホームページ	http://teshiken.co.jp/



外国人材採用のきっかけ

当社はビル、工場や倉庫等の鉄骨の製造を行っており、高度な生産技術を確立した鉄骨製作工場として国土交通大臣認定工場「Hグレード」を取得している。

採用については、「ベトナム人はひたむきに仕事をしている」という同業者との情報交換がきっかけで採用ターゲットを高度外国人材にまで広げることになった。

外国人材採用のポイントや工夫

日本人採用と違い、日本で働きたいという志望動機の確認には注意している。単純に日本で働きたいだけなのか、または自分の持っている知識・スキルを活かして仕事をしたいか、将来的にはどうしたいのか、どのように考えているかという点で採用時や入社後のフォローアップが変わるからである。

また受入れ課題と解決方法については、1日でも早く日本のライフスタイルに慣れ、仕事で自身の能力を

外国人技能実習生を既に受け入れている実績があるため、社内に外国人材の雇用には抵抗がなく、会社としてもスムーズに採用にチャレンジするという結論になった。昨年度の関東経済産業局事業の中小企業と外国人留学生のマッチング会に参加し、そこで面談した方とご縁があり、最終的に採用するに至った。

発揮できるようにするため、生活環境を整えることを心がけている。地域柄、外国人と生活することに抵抗がある地域住民も多いため、アパート探しを手伝ったり、入社後には積極的に地域の行事に参加してもらうように指導、支援している。

会社だけではなく地域に根付いてくれることも重要だと考えている。

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

外国人材の採用で苦労した点は在留資格の問題である。一昨年度、在留資格の知識がないまま、活躍を見込める外国人材からの応募があり、内定を出したが在留資格を得られず入社に至らないという事態が発生した。当社としても採用に向けた準備を進めていた段階であり、当社の認識不足の為に求職者側と企業側の双方にマイナスとなる結果となった。これを活

かし、その後はベトナム人の現地採用を行った際、採用担当者自身が在留資格の申請を行い経験・ノウハウを積んだ。また関東経済産業局事業の「外国人材採用セミナー」で知識を得ることができ、前述のマッチングイベントで、在留資格を得られる外国人留学生の採用に至った。

外国人材を活用した経営戦略の成果

日本人の若年者の人材確保が難しい中、外国人材の活用により順調に人材を確保する事ができていると感じている。成功のポイントは、従来より外国人技能実習生を受け入れていたため、社内に外国人材と働くことへの抵抗がなかったことである。また、現地採用を行った経験があることで、外国人材へのサポート体制が構築されつ

つあると考えている。外国人技能実習生と留学生が同じ母国であることで社内のコミュニケーションが円滑になり、生産性の向上にもつながっている。外国人材も社内に一人だけでは不安があるだろうが、複数名を雇用する事で、思いがけないところで外国人材同士の和がなされており、結果として職場環境づくりにつながっている。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



常務取締役
大手 和博

採用した人材の評価

日頃より真面目に働いてくれています。彼は大学で学んだ知識・技術を活かしていきたいという志望動機だったため、今後のキャリアプランを相談に乗りながらサポートし、ぜひ今後も当社で活躍してほしいと考えています。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

通訳としても活躍してくれています。今まで思うように伝えられなかったことが、実習生との間に入ってくれることで円滑にコミュニケーションが取れるようになっていきます。母国語で話ができることや、通訳してもらうことで本当に伝えたいことをお互いに共有できているため、実習生と社員とのストレスが軽減されています。

外国人材採用のポイント

目先の人手不足の解消ではなく、長期的な視点で外国人材の採用を考えています。例えば、将来現地法人が立ち上がるのであれば、外国人材が帰国した際に母国でも当社の仕事を続けてもらい、当該現地法人のトップとなってほしいと考えています。

外国人材インタビュー



中国／製造部
劉 佳岐

入社を決めた理由

大学では溶接の技術について学んでおり、学生時代から溶接に強く興味を抱いていた為、技術者として働きたいと考えていた時に、この企業に出会うことができました。

現在の仕事内容

現在は溶接の仕事を中心に携わっています。覚える事が多く決して簡単な業務ではありませんが、社員の皆さんが優しくフォローしてくださるので、自分を奮い立たせて頑張ることができています。

今後の目標

日々の仕事で学ぶ事が多くあります。大学で勉強してきたこと以上に深い知識を得る事ができています。今後は仕事を通じて得られた知識をさらに発展させ、活躍していきたいです。

株式会社ホテル松本楼

■会社概要	温泉旅館「松本楼」「洋風旅館びのん」運営
■所在地	群馬県渋川市伊香保町伊香保164
■設立年	1964年
■資本金	1,000万円
■従業員数	110名
■業種	ホテル・旅館
■ホームページ	http://www.matsumotoro.com/



外国人材採用のきっかけ

当社は伊香保エリアで温泉旅館を運営しており、ファミリー層の顧客をメインターゲットとして捉え差別化を図ってきたが、特定の利用客を想定せず、誰でも安心して泊まることができ、誰もが満足できるようなサービスを目指し、インバウンド対応のために外国人材の活用を始めた。

採用後は英語での営業、接客を任せており、今後増加が見込める海外顧客を取り込んでいく戦力と

なっていたきたいと願っている。

また海外からのお客様にも日本の文化である温泉旅館のおもてなしを体感していただく為、当社もその役割を担っていきたいと考えている。訪日外国人の宿泊数の向上を図る上で、海外からのお客様に対する接客やコミュニケーションを英語で対応できる人材を活用するため、外国人材の採用に取り組んだ。

外国人材採用のポイントや工夫

採用スケジュールについては日本人と同様に、応募があればいつでも対応している。

今回初めて外国人材を採用したが、交流のある温泉旅館社長からの紹介で当社を知ってもらったことがきっかけである。ホテル・旅館業界の採用担当者の話を聞くと、外国人材を採用する上では学校からの紹介が有効であると感じている。今後は大学や専門学校等との連携を強化していきたい。

受け入れるに当たって、当社で唯一の外国人材とな

るため、職場で孤立してしまうのではないかと懸念があったが、寮生活を送る中で同僚とのコミュニケーションをとることができ、良好な関係を築くことができている。

採用後に任せたい具体的な業務や会社の方向性を伝えられたことで、意欲的な人材に興味を持ってもらうことができたと考えられる。ビジョンをしっかりと伝えることでモチベーションを高めてもらうことが外国人材採用にとって重要とも感じた。

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

採用面での大きな苦労等はなかったが、採用して社員として働いてもらってから分かったこととして、日常生活での交通手段のフォローが必要だと感じている。

群馬県域は車社会であり、運転ができないと買い物などでの外出が不便である。温泉街のため、最寄り駅から路線バスが出ているものの生活用品を買うの

に最寄り駅周辺だけでは事足りないことも多い。バスや電車を使用するにも温泉街を出てしまうと土地勘がなく地名がわからないためバスの利用が難しい場面もある。日本での生活に次第に慣れることで改善されると思われるが、それまでは可能な範囲でサポートをしていきたいと考えている。

外国人材を活用した経営戦略の成果

人手不足の解消に留まらず、外国人材独自のスキルを活かすことが出来ている。社内で唯一の外国人社員のため、海外のお客様を担当し、語学力を活かしてどんな国の方でも英語でコミュニケーションを取るこ

とができており、日本人社員では的確にキャッチすることができなかった海外のお客様からのニーズを捉え、それを社員間でフィードバックする仕組みがさらに強化された。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



採用担当
高橋 奈々美

採用した人材の評価

日々の業務に熱心に取り組み、とても頑張ってくれています。英語はもちろん日本語も堪能なので従業員とのコミュニケーションをうまくとることができており、うれしく感じております。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

これまで訪日外国人対応の担当者が不明確でしたが、それが明確になったことで、役割分担が明確になり、スムーズな担当者への取り次ぎ・対応が可能になりました。

外国人材採用のポイント

社員ともお客様ともコミュニケーションが取れるかという所を重視しています。外国人材ということに関わらず、日本人と同じ接客業としての適性があるかを見ている。

外国人材インタビュー



ネパール
ダカル・ハリ

入社を決めた理由

もともと接客業を志望しており、ホテル松本楼を知った時に、ここで自分自身の語学力などを活かせると思うことができ、それが大きなポイントとなり入社を決めました。

現在の仕事内容

インバウンド需要の増加に伴う海外のお客様に対する接客、通訳を行っています。自分自身が活躍できる場であると思っており、それが自信にもつながっていると感じています。

今後の目標

ホテル、旅館でできることを増やしたいと思っています。フロントの難しい業務にも取り組んでいきたいので、まずは今与えられた仕事に意欲的に取り組みたいです。

株式会社松永建設

- **会社概要** 土木工事、建築工事、営繕工事、戸建注文住宅建設
建築物の設計・監理、宅地建物取引業、産業廃棄物処理業
- **所在地** 埼玉県さいたま市岩槻区城南五丁目6番6号
- **設立年** 1963年
- **資本金** 8,800万円
- **従業員数** 160名
- **業種** 電子・電気機器
- **ホームページ** <http://www.matsunaga.gr.jp/>



外国人材採用のきっかけ

当社は建築分野や土木分野において数多くの大型案件を手掛けており、提案型ビジネスモデルで社会的価値を創出している地域密着型企业である。

現在、日本では技術職は引く手あまたであり、特に建設業界において土木・建築を専攻する日本人学生を採用することは非常に難しいため、人材確保のために外国人材の採用を開始した。

また、近い将来、建設需要が高いベトナムでの現

地日本法人向けの事業開始を構想しており、まずはCADセンター、設計センターを作り、メンテナンスも手掛けてきたいと考えている。そのため、現在もハノイ工科大学のベトナム人学生のインターンシップ受け入れにも取り組んでいる。

外国人材採用のポイントや工夫

2018年より、ベトナム現地の取引先からの紹介でハノイ土木大学、ホーチミン市技術師範大学の2校と関係を構築することができ、現地で直接求人を提出し募集を行っている。現地の外国人材を採用し、施工管理職かつ正社員として現在日本で活躍している。

ベトナム人学生のインターンシップの受け入れを通じて、外国人材の価値観や文化の違いなどについ

て、採用部門の担当者を中心に理解を深めることができ、また外国人材を受け入れるノウハウを得ることができたため、2018年の入社時にもスムーズに受け入れることができた。

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

社内全体での外国文化の理解は、まだまだ不足している部分がある。現場では社員同士のコミュニケーションは活発であるが、異文化マネジメントを踏まえて上司から声をかけるなど、彼らが日本で働くうえでの悩みや不安を解消し、定着してもらえるようなフォローが更に必要であると考えている。

また外国人材育成のノウハウ不足も課題として挙

げられる。日常の業務の会話や定期的な個別面談を通じて、外国人社員をサポートする中で、社内育成体制の見直しや社員の異文化理解の促進を図れるよう、少しずつ取り組んでいる。より働きやすい環境づくりを目指して、日々試行錯誤している。

外国人材を活用した経営戦略の成果

直近2年間で4名の外国人材が入社し、現在国内での3名は施工管理職、1名は事務職として業務に励んでいる。当初の目的である人材確保の面においては達成することができた。

また、将来的に建設需要の高い海外での事業拡大

に向けて、海外展開を見据えて人員体制を強化できている。地域の交流イベント「松永建設サマーフェスティバル」でもベトナムをテーマにしたフード提供や外国人社員の紹介ステージなど、地域の皆さんにも楽しんでいただき、良いアピールができた。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



代表取締役社長
松永 大祐

採用した人材の評価

ベトナムの特徴として人柄は勤勉な日本人の価値観に近く、真面目でとても頑張っています。日本人社員ともうまくコミュニケーションを取っており、今後の活躍にも期待しています。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

社内活性化につながっていると感じています。異文化交流とともに違う目線での意見などコミュニケーションの中で日本人社員、外国人社員ともに気づきが多く、双方においていい刺激になっています。

外国人材採用のポイント

活躍できるフィールドがあることをしっかりと説明し、安心して日本で働いていただけるような社内体制や制度を整えることが重要だと考えています。

外国人材インタビュー



ベトナム／施工管理
グエン・ヴァン

入社を決めた理由

日本の高い建設技術を学びたいと考えていた時、大学での求人を見つけ応募しました。社長がお話した会社ビジョンや人材育成の考えにも共感し、当社で働くことを決めました。

現在の仕事内容

施工管理として、建物や道路を完成させるための手段（人・労力、材料、方法、機械、資金）を選び、計画を立て、完成まで、品質・工程・原価・安全を管理しながら取りまとめ・段取りを行っています。

今後の目標

技術者として早く一人前になれるように頑張りたいです。将来的には母国に貢献できるような業務に携わりたいと考えており、より技術力を高めて成長したいです。

株式会社マルニックス

■会社概要	OA機器・携帯電話・パソコン・家電製品・産業機器分野におけるワイヤーハーネス及び機構部品の製造販売
■所在地	埼玉県越谷市増林3443-1
■設立年	1973年
■資本金	3,000万円
■従業員数	90名
■業種	電子・電気機器
■ホームページ	https://www.marunix.co.jp/



外国人材採用のきっかけ

当社はIoT・AI機器・自動車に使用されるワイヤーハーネスの製造を行っている。1987年に中国に進出し、かなり早い段階から海外展開を進めている。今では中国（韶関、南京、東莞）、タイ、カンボジアに計6工場と営業所を展開、グループ全体で約4,000名強の従業員が所属し、海外売上高が約9割を占めるグローバル企業である。外国人材の募集背景は組織

強化のためであり販売促進強化及び現地法人での管理職育成を目指し採用を開始した。海外現地における顧客は日系企業を中心ではあるが、現地企業の開拓も今後視野に入れているため語学力を生かせる外国人材の採用・活用は企業発展には必要不可欠であった。現地地域の発展にもつながる企業活動を心がけグローバル展開を目指している。

外国人材採用のポイントや工夫

外国人材採用において、文系人材は国際業務、総務人事、財務経理、理系人材は技術、品質管理、製造で外国人留学生を毎年定期的に採用している。事業の海外展開を背景に、外国人材採用・活用の実績とノウハウを有しており、また業務のバリエーションも豊富で、国際業務、総務人事、財務経理、技術、品質管理、製造と募集職種が多様なことから幅広く留学生と志望条件で合致しやすく、毎年採用ができています。

日本人学生と同じ採用スケジュール（3月広報、6月解禁）で、民間就職サイトのほか自治体・大学主催の留学生対象イベントに出展し母集団を形成している。当社が求めているのは海外展開している中国、タイ、カンボジアの人材が中心で、近年競争率も激しく集まりづらくなっているのは現状の課題であり、そのため例年以上に参加イベント数を増やすなど、自社の露出を増やすように活動している。

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

売上拡大につき、引き続き人材確保が必要となっている。できるだけ参加するイベント回数を増やすよう努力しているが、組織のマンパワーにも限界がありイベント日程が重なると参加できないことがある。

一方で特に中国国籍の人材は確保しづらい環境になってきていると感じる。要因として中国現地の好条件求人が増えている点、日本国内での外国人材の

採用競争が激化している点、中国から見た日本技術ブランドの低下などが考えられる。

外国人材採用を始めた当初は在留資格の更新等で苦労した場面もあったが、行政書士への相談や長年の採用活動における経験・ノウハウの蓄積により現在は在留資格の手続き業務も円滑に対応ができています。

外国人材を活用した経営戦略の成果

当社は「挑戦＝チャレンジ、そして変化」を念頭に置きながら、「スピード&コミュニケーション」という企業理念を行動の基本として活動し続けている。その理念に共感し入社を希望する外国人材を採用できていると

もに、中国、タイでは国内採用で入社した外国人社員が、現地法人の管理職として活躍している。現地企業との積極的な商談や売上拡大にも寄与しており、今後の活躍にもますます期待している。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



常務取締役
西村 充

採用した人材の評価

とても前向きに仕事に取り組んでおり努力家です。英語、中国語が堪能で現地スタッフとのやり取りもスムーズに対応しています。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

国籍による文化の違いは受け入れ当初は戸惑いもありましたが、現在は社内でも異文化への理解が深まったことで、多様な意見が飛び交うようになり、社内の活性化につながっていると考えています。

外国人材採用のポイント

外国人材を対象にした合同企業説明会（県・労働局・大学等主催イベント）に積極的に参加し面談しています。先輩がどのようなキャリアパスで進んでいるか実績をお伝えすることを心がけています。

外国人材インタビュー

中国／営業部
張 志明

入社を決めた理由

将来的には中国拠点へ駐在し、既存顧客である日系メーカー企業にハーネス製品を販売するなど、母国で働くことができると考え、入社することを決めました。

現在の仕事内容

電機機器製造メーカーへの営業を担当しています。製品見積もり、仕様相談、価格交渉、部品材料打合わせ等に携わっています。

今後の目標

顧客、社内の技術部門や関連部門との調整をもっと円滑に行い、営業部を支える戦力として活躍できるよう頑張ります。

株式会社協同工芸社

- **会社概要** 店舗や会社の顔でもある看板を企画・デザイン・製作・施工まで行う看板のスペシャリスト集団
- **所在地** 千葉県千葉市美浜区新港152
- **設立年** 1969年
- **資本金** 1,000万円
- **従業員数** 93名
- **業種** 諸製造
- **ホームページ** <http://www.kyodokogei.co.jp/>



外国人材採用のきっかけ

当社はお店や会社の顔である看板を企画・デザイン・制作・施工までを内製化し一貫通貫で製造・販売している。当社がさらなる成長をしていくため、市場や取引先をグローバルに拡大を目指し、海外展開や機械装置や原材料の輸入に際して、現地の文化が分かり、語学力を有する人材が架け橋となって活躍することで、よりスピーディーにグロー

バル展開が進むのではないかと考え、外国人材の採用を開始した。採用を開始するにあたり、市場としてもマーケットが大きく、設備機械の導入や原材料の輸入をする可能性が高いのは中国ではないかと考え、中国人留学生を採用した。

外国人材採用のポイントや工夫

外国人留学生は就職活動の動き出しが日本人学生に比べ基本的に遅い傾向にあるため、4年生の5～6月より採用活動を行っている。千葉県内で接点のある大学に相談し、学内説明会への参加や夏季のインターンシップ受け入れ等をきっかけに、自社の採用条件にあう人材が3名見つけられ採用に至った。

元々、日本人の新卒採用でも対話を重視しているが、外

国人材はキャリアについて明確にやりたいことを持っているケースが多く、更に中国の方は国費留学が多いため、卒業後は日本か中国の大企業で活躍したい希望する傾向が強い。そのため、なぜ大企業ではなく中小企業である当社なのか、ここでしかできないことはなにかということをミスマッチを防ぐためにも日本人より更に丁寧に双方で確認している。

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

気を付けたことは外国人材のキャリアに関する価値観を相互に共有、理解することである。外国人材はキャリアについての思いがあること、大企業志向が強いなどの特性があったため、日本人よりもより丁寧に条件面やキャリアについて入念に意思確認を行っている。ただ採用基準を高く設定しているため、日本語能力と当社ではなくはいけな

い理由の2つの条件でマッチする人材がなかなかいない。受入面については、外国人材の場合、素晴らしい人材に出会い、内定を出して採用が決まっても在留資格がないと就業ができないため、在留資格が取得できるかが課題であった。社員の紹介で信頼できる行政書士に出会い、相談し解決するようにしている。

外国人材を活用した経営戦略の成果

事業の中国進出は保留となったが、外国人材採用により中国との機械装置や原料の輸入については達成することができ、現在も継続している。また社員が中国や他の国の文化に関心を持つようになった。日本とはお正月が違う（旧正月）ため、普段休まない時期に休むことに対しての理

解など多様な価値観やダイバーシティの視点を持つことができた。今年は、更なるグローバル地域拡大を考え、ベトナム・ミャンマーより技能実習生の受け入れを予定しており、高度人材も引き続き採用活動を継続していく。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



総務部 人事課 課長
松村 拓

採用した人材の評価

4年前に中国籍の外国人留学生を3名採用しました。3名とも能力が高く、意欲があり在職しています。営業、購買、デザインの部門に配属されており、3名ともキャリアアップして、ゆくゆくはそれぞれの分野で管理職・中核人材として活躍してほしいと思っています。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

外国人材を3名を異なる部署に配属したことで、多くの社員が中国に関心を持つようになり、休みや習慣の違いを理解し、ダイバーシティや多様な文化への理解の感覚が少しずつ出てきたように感じています。今年からは技能実習生も受け入れるので、更に外国人材が増えていき、社内も海外に興味を持つようになり変化していけると思います。

外国人材採用のポイント

採用前も入社後も丁寧に対話しながら、キャリアアップのゴールを共有することがポイントだと感じています。同時期に複数名採用したので同期の意識が芽生えており、採用した3名とも入社後4年が経ちますが現在も当社で活躍しています。

外国人材インタビュー



中国／
営業部開発課 主任
李 太竜

入社を決めた理由

社長自らが大学に来た際に説明を受け、当社では初めての外国人採用を行うと聞きました。すでに海外展開している会社に行くよりはこれから海外展開する会社に行くほうが自分で色々経験できると感じて応募をしました。選考過程で人事担当者と面談で話していて丁寧に聞いてくれて、自分のやりたいこともかなうと感じて、いい会社だと思い入社を決めました。

現在の仕事内容

3月までは工務という部署で国内外問わず購買などを担当していました。中国からも機械設備を購入して、中国の会社の人とやりとりをしています。4月からは営業に異動し、行政を担当。行政関係の看板の入札から応札、看板製作、納品と一連の業務に携わっています。納品してお客様から「ありがとうございます」といわれたときやりがいを感じています。

今後の目標

まずは4月から始まった新しい営業の仕事をこなせるようになりたいです。自分が大学に進学する前に日本に移住していた姉の影響もあり来日しましたが、生活面でも日本が好きなので、このまま日本で働き続けたいです。せっかく入社したこの会社で成長していきたいですし、海外展開をするときには力になりたいです。

株式会社ティーエスケー

■会社概要	大型マンション・商業ビル・公共施設等建物の大規模改修工事の施工管理
■所在地	千葉県船橋市
■設立年	1945年
■資本金	1億円
■従業員数	199名
■業種	建設
■ホームページ	http://www.kk-tsk.co.jp/



外国人材採用のきっかけ

日本の国際化、少子高齢化による外国人材が増加していくことは明白であることから、現場で作業を担う外国人材、その外国人材のマネジメント業務を担う人材としての外国人材も必要になること、また、就労機会の少ない国々を支援したいという社会貢献の意義もあり、当社は早くから外国人材に着目してきた。8年前ミャンマーで日

本語学校を開設し、今後、協力会社で外国人材が働くようになった際、外国人材をマネジメントしていく人材を育成・輩出することを目的に準備を進めてきた。外国人材は日本人社員同様、当社の中核人材という位置づけである。育成・評価・昇進も平等に行っていき、日本人の部下を持つ外国人材が出てくるとも期待している。

外国人材採用のポイントや工夫

当社は国籍、性別、学校での専攻にかかわらず、入社後に教育・育成し、将来的に工事責任者に必要な資格を取得し、施工管理職としてマネジメントができる「人財」を採用したいと考えている。採用条件で日本人と異なる点は、日本語能力検定N2以上の学力と基礎的なコミュニケーションが取れることである。選考前に個別会社説明会と社内見学会、現場見学を1日かけて実施し、労働環境を確認してもらった上で、応募・選考に進んでもらう。ミスマッチ防止のため求職者の希望があれば5日間のインターンシップで現場の仕事を体験してもらうケースもある。履歴書等の書類審査、適性検査の後に1対1の個人面接で、ほかの候補者とは比較せず本人の個性や持

ち味が当社で生かせるかを選考基準としている。内定後も契約条件、待遇、休み、残業など条件面も良いことはもちろん、改善すべき点も包み隠さず、理解しやすく丁寧に伝えるよう心掛けている。

また、日本語については自社で教室を設営もしているが、基本的には自己学習を推奨している。住まいは男女とも寮を整備し、受入れ環境を整えている。

採用は日本人同様、大学や専門学校などのキャリアセンター経由で行っており、学内の合同企業説明会に出席をすることもある。日頃より教育機関の先生やキャリアセンターを訪問し、情報交換を通じて関係性構築に努めている。

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

社会貢献の観点で8年ほど前から、当時日本語教育の場が少なかったミャンマーに日本語学校を開設した。国民性が日本人と合うことから、10年ほど前から採用に取り組んでいる。過去には採用した外国人材が無断で帰国したり、仕事が合わない等の理由で離職をするケースもあったが、職場見学等を経てから入社を決める工夫を取り入

れてからは改善している。

国籍に限らず、当社の理念に共感し、素直でコミュニケーションが取れる人材を面接で判断し採用するのは非常に難しい。将来的に当社のマネジメントを担う「人財」であるか、応募者の将来性や素質を選考時にどう見極めるかが引き続き課題である。

外国人材を活用した経営戦略の成果

多様な文化に触れることで、日本人社員に外国人材へのアレルギーがなくなってきた。また、外国人材の素直なキャリアアップへの意欲の高さは日本人にも刺激になっており、お互いに刺激を受け合っている。現在採用している外国人材はマネジメント候補という段階であり、今後の成長が期待される。マネジメントとして昇進していく立場になると、制度面

をより整えていく必要があると感じている。今後、受け入れる人材の国籍によっては生活面などの配慮が必要になる可能性があるが、当社にあっていれば配慮しながら受け入れていきたい。外国人材が増えてくることは将来の流れで必然であり、多様な人材の個性を生かして、進化・成長していくよう進んでいきたいと考えている。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



管理本部 社長室長
管理副本部長
高橋 純一

採用した人材の評価

面接の際、大変正直で、人間味にあふれ、頑張り屋さんで辛抱強いところが当社が求める人財とマッチしていると感じ、採用を決めました。見込んだ通り、上司や同僚、現場でもかわいがられながら成長を頼もしく見えています。仕事や資格取得のためにも日本語のスキルはもっと上達してほしいところですが、業務になれていく中でいろいろな問題にぶつかっても乗り越えてくれると信じております。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

ウーさんと接すると上司、同僚、関係会社ともその頑張り刺激を受けると同時になごませてくれる魅力があります。当社では多様性や個性を生かす理念について、実感させてくれる貴重な存在です。

外国人材採用のポイント

当社の経営理念には「自らを塗り替える存在であること」というものがあります。当社では外国人材だけではなく、女性、障がい者、高齢者など多様な人材が個性を生かして活躍してほしいと思っています。

外国人材インタビュー



ミャンマー／工事部
テッ ウェイ ウー

入社を決めた理由

私は来日後学校に通い、5年目に就職活動に取り組みました。積極的に計画を立てて動き回れる仕事をしたかったため、それらの両立ができる工事関連の仕事に興味を持ち志望しました。工事にかかわる企業を複数受けた上で、当社は面接でもしっかり自分の希望を聞いてくださり、「全社員有資格者を目指す」というスローガンがあり、「施工管理職として活躍してほしい」とキャリアプランを伝えてくれ、他社よりも責任のある立場でやりがいのある仕事を幅広くできる可能性に魅力を感じ入社を決めました。

現在の仕事内容

現在は、将来の施工管理職を目指し、先輩に教えていただきながら、現場の朝礼、お客様の対応、関係会社への手配など基本的には工事にかかわる仕事全てを責任感を持って取り組んでいます。

今後の目標

入社3年目になる来年度は建築施工管理の資格を目指す勉強を始めます。資格を取得すると、自分で責任をもって現場ができるようになるので、やっていきたいと思います。その後もいろんなことを勉強して、より大規模な工事の責任者になるために必要な上位の資格を取得して、ゆくゆくは自分の母国に拠点を作り、責任者になり当社と母国をつないでいきたいと思っています。

株式会社ケネス

- **会社概要** システム提案、開発、インフラ設計・構築、Android,iPad,iPhoneアプリ開発、オフショア開発、ASP/SaaSサービス
- **所在地** 東京都千代田区岩本町2-4-1 神田岩本町プラザビル8F
- **設立年** 2004年
- **資本金** 1,000万円
- **従業員数** 103名
- **業種** 情報処理／インターネット関連
- **ホームページ** <http://www.kenes.co.jp>



外国人材採用のきっかけ

当社は2004年の設立以来、システム提案・開発、Android・iPad・iPhoneアプリ開発、インフラ設計・構築、WEBサイト構築など幅広い事業を展開してきた。中国に設立したグループ企業『健思軟件(大連)有限公司』を活用したオフショア開発でも多くの取引先から高い評価を得ている。設立当初よりエンジニアが働きやすい環境を整えながら、

「インフラ構築」と「システム開発」を中核事業に取り組んでいる。外国人採用については新規顧客からの引き合いが増え、海外支社(中国大連)の規模拡大が必要になったことがきっかけに開始。今後は国内・海外現地での採用を強化し、社内全体のグローバル化を進めるべく、起爆剤となる人材の採用を行っていきたいと考えている。

外国人材採用のポイントや工夫

日本人学生と同様のスケジュールで3月という早期から広報を開始して、順次内々定出しを行っている。母集団形成は採用実績のある国内の大学、専門学校からの紹介が中心だが、海外現地での採用も行っており、採用実績のある現地の学校からも紹介で採用している。知り合いの企業との情報交換や留学生の就職支援を行っている団体等からアドバイスが役に立っている。当社の強みの一つはエンジニア育成力であり、外部研修とeラーニングを

使った資格取得支援や技術書籍の購入支援もあり、入社後の技術力アップを全力でバックアップすることを魅力に打ち出している。ただ一般的にキャリア形成の考え方が母国での活躍を目的としており、日本人と大きく違うため離職率が高いことが課題である。外国人に合ったキャリア形成のモデルを作れば改善されるのではと考えており、現在模索中である。

外国人採用(人材確保)において苦労した点、課題

募集から採用までに苦労した点としては、選考の途中での辞退が多く、選考中のフォロー(定期面談)に力を入れたことである。日本とは文化の慣習が違うため、休暇等のスケジュールを既存社員に

理解してもらう点で、また留学生に対してもある程度こちらの社会的な文化を理解してもらう点で、時間を取って社内研修も行ったが、苦労と課題がある。

外国人材を活用した経営戦略の成果

海外支社の規模は3年前の3名体制から現在10名まで拡大しており、期待した効果が表れている。プロジェクト等においても、日本人とは違う視点

で物事を見て、提案ができている事例も多く、他の日本人社員にとっても良い刺激となっている。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



総務部長

金子 玲香

採用した人材の評価

特定の誰かではなく、採用した外国人材がこちらの期待した以上のパフォーマンスを出してくれています。特に企画提案といった点で効果を感じています。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

外国人社員との社内交流・コミュニケーションは社内の活性化につながっています。その1つとして、日本人社員が積極的に語学力の向上に努めるようになりました。

外国人材採用のポイント

内々定を出した外国人留学生に対しては、スカイプ等を利用し、できるだけ母国にいるご家族とも面談していただく機会を設けています。本人と同様に日本での就職を安心して見守っていただくために工夫した取り組みです。

外国人材インタビュー

ベトナム／
オフショア開発部

リー・チョンエイ

入社を決めた理由

入社当初は日本国内勤務でしたが、予め故郷である中国の支社で働けるステップが用意されていたことが入社を決め手になりました。また内々定後に会社側から私の家族と面談する機会も設けていただき、入社意欲が高まりました。

現在の仕事内容

現在は東南アジアの取引先から委託されたシステム開発をしています。英語、中国語を駆使してクライアントとのやりとりを行ったり、日本勤務時代には担当することのなかった開発にもチャレンジして、日々技術を磨いています。

今後の目標

中国支社は現在日本人の支社長が担当しておりますが、後々は中国支社の支社長になることを目標にしています。これまでは私のように日本に留学していた外国人が採用されるケースが多かったですが、現地での採用も少しずつ増えてきましたので、これから入社をする外国人社員の目標となれるよう、頑張りたいです。

株式会社セントラルサービスシステム

■会社概要	ホテル、レストランにおけるスチュワード業務 (食器・什器の洗浄業務、食器・什器の総合管理、厨房清掃 業務、厨房衛生管理)
■所在地	東京都中央区日本橋小伝馬町10番1号
■設立年	1984年
■資本金	5,000万円
■従業員数	204名
■業種	ホテル・旅館
■ホームページ	http://www.css-holdings.jp/



外国人材採用のきっかけ

当社はホテルレストラン等における食器・什器の洗浄や総合管理、厨房での清掃業務や衛生管理を行っている。また特定の機器メーカーや洗剤サプライヤーから独立した自由な立場で、ホテル・レストランの厨房基本設計コンサルティング業務を展開している。

外国人材採用を考え始めたきっかけは、既存、新規顧客から訪日外国人の増加により、現場のスタッフも外国人材を増員したいとの要望があった。取引先となるホテル、レストランにおいてもグローバル化に伴い外国人従業員が増えて来たこともあり、本格的に採用活動に取り組むようになった。

外国人材採用のポイントや工夫

採用スケジュールは日本人学生と同様で、3月に広報を開始して、順次内々定出しを行っている。母集団形成の手法として、昔から付き合いのある大学、専門学校からの紹介を中心に、求人媒体を活用したり、留学生を対象にした合同企業説明会に参加して、当社への選考希望者を募っている。その為、留学生の採用に特化して活用した媒体はなく、日本人学生も含めた新卒採用活動の中で、外国

人留学生を採用している。留学生を採用する際には、大手の就職情報会社がリリースしている留学生採用に関する調査レポートや、自治体や各種団体が開催している個人留学生向けの採用・活用セミナー等へ参加し、情報収集に努めている。こういった取組を通して、ベトナム人やネパール人、インドネシア人等の採用に成功している。

外国人採用(人材確保)において苦労した点、課題

募集～採用までに苦労した点は、付き合いのある大学や専門学校からの紹介が中心の為、限られた応募者の中から将来性も含めた採用基準を満たす人材の見極めに苦労した。また、外国人材の母集団形成が難しいという課題を抱えているとともに、外国人材が入社した後に、主にメンタル面を

フォローできる日本人管理者の不足にも直面している。このフォロー体制が構築できていない課題に対しての解決策として、日本人社員に対して社内や外部での研修の機会を積極的に与え、社内管理者の育成を図っているところである。

外国人材を活用した経営戦略の成果

外国人材の活躍により、新規取引先が前年に比べ10%増えており、期待した効果が出ている。また、日本人社員が外国人社員の母国語に興味持ち、自主的に学習を始めるなど、社内の活性化にもつながっている。

今後の取組としては、外国籍社員の活躍のフィールドを拡げるべく、外国籍社員の採用担当を作り、母集団形成の課題解消の為、新規の大学・専門学校と関係性構築を図っていきたいと考えている。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



係長
金丸 直美

採用した人材の評価

業務に取り組む姿勢が非常に真面目であり、学ぶ姿勢も貪欲で社内の評価は高いです。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

留学生の向上心、探究心の高さが日本人社員へ良い刺激となり、モチベーションの底上げにつながっています。

外国人材採用のポイント

採用後の状況確認の面談等は日本人学生より多く実施することで、不安を解消するとともに関係性を構築できるよう、きめ細やかなフォローを心掛けています。

外国人材インタビュー



ベトナム/
スチュワード業務部
(食器等の洗浄部署)
グエン ティー

入社を決めた理由

元々ホテル関係の仕事に興味がありました。また採用担当者の方が熱心に私の話を聞いてくれ、ちょっとした疑問や質問にも真摯に対応いただいたことがきっかけで入社を決めました。

現在の仕事内容

ホテル内での結婚披露宴や宴会等で使われる食器・什器等の洗浄業務や食器等のセッティングを行うスタンバイ業務を行っています。

今後の目標

現在は現場に携わるポジションでの業務を行っていますが、将来的には採用活動に携わり、留学生採用に関わりたいと思います。

株式会社サイマコーポレーション

■会社概要	ねじ、機械部品の商社
■所在地	神奈川県藤沢市辻堂2-9-17
■設立年	1952年
■資本金	1,000万円
■従業員数	50名(グループ会社含む)
■業種	商社(その他)
■ホームページ	www.saima.co.jp



外国人材採用のきっかけ

当社は特殊なオリジナルねじ(TRFいたずら防止ねじ、超低頭スリムヘッド・スクリュー、樹脂用タッピンネジ Nonsert)やその他機関部品の製造販売を行っている。中国、マレーシア、シンガポールに海外拠点を有しており、国外問わず高品質の機械部品の輸出入及び販売を実施。今後、自社製品の販売を海外でも強化し

たいと考えており、インターンシップ生として外国人材を受け入れたことをきっかけに、採用・活用に乗り出した。

当社が求める人材ニーズと合致する可能性が高い人材を、大学キャリアセンターからの紹介や公的事業での支援施策(マッチングイベントへの出展等)を通じて、人材の採用・活用を行っている。

外国人材採用のポイントや工夫

当社は、外国人材の長期間インターンシップをきっかけに採用を開始した。主に神奈川県内の大学と連携し、5日間以上のインターンシップで年間を通じて実施し、留学生の受け入れを行っている。インターンシップの内容は、営業現場の同行や、社内での事務作業を体験できるプログラムを用意し実施している。

長期間のインターンシップを通じて当社に興味を持ってもらい、入社後の働き方や社員の雰囲気を感じ

じていただくことで、当社で働くうえでの動機付けや魅力理解につながっており、その後採用することができている。

外国人材を一年間を通してインターンシップ生として受け入れているため、日本人と外国人留学生の志向性や文化の違い等を理解し、それに伴う対応にも従業員一同心がけている。

外国人採用(人材確保)において苦労した点、課題

就労ビザの面に関して、外国人材がどのビザを使用して働くかを明確にするため、また確認する意味も含め、インターンシップを行っている。外国人材の専門性を図るためにもインターンシップは大変有効であると考えている。工夫した点の一つとしてインターンシップ生を受け入れる際に、自社の業務内容や強み・魅力を詳しく説明することが挙げられる。彼らが学校で専攻している内容とできるだけ照らし合わせて伝えることで、自

社に入社した場合のメリット、外国人材にしかできない業務上での強みややりがいを理解してもらうことに心がけている。

またインターンシップ期間中は社員との交流を深められるようコミュニケーションの機会を増やすことで、入社後の定着率向上やミスマッチを少なくすることも可能であると考え実践している。

外国人材を活用した経営戦略の成果

自社が事業を展開したい国、販売を強化したい国での営業活動において、その国を母国とする外国人材を活用することで、その国の言語や文化を理解した上でアプローチすることができた。

また、その手法が定着したことで、売上と生産性が向上した。社内でも海外の異文化を理解するだけでなく学習することの重要性を認知し、営業力向上に貢献していると考えられる。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



取締役ゼネラルマネージャー
大場 俊典

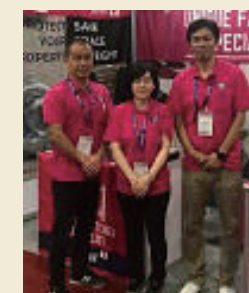
外国人材を受入れたことでの社内の変化

主に異文化への理解や興味の向上です。海外拠点をもちながらも、社員に外国人材がいない状態に比べ、外国人材とコミュニケーションを図ることで、海外クライアントとの文化的な相違に関する理解が向上しました。

外国人材採用のポイント

インターンシップを通じて、当社への理解とインターンシップ生への理解の双方を深めることを心がけています。今後外国人材にやってもらいたいことや、自社の事業を詳細に伝えることで、入社後の定着や、採用時のミスマッチの防止、入社後のモチベーションの向上を図っています。

外国人材インタビュー



ベトナム／営業部
ラン ファム

入社を決めた理由

ベトナム語や英語といった自身の語学力を発揮できる環境と仕事だと思ったため当社への入社を決めました。また、入社後のキャリアプランを提示してくれたため、自身が活躍できるビジョンが明確になりました。またインターンシップで社員の人柄にも惹かれたことが決め手です。

現在の仕事内容

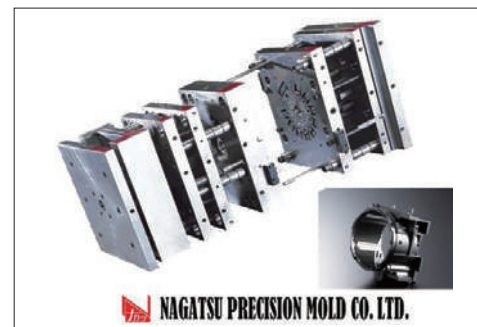
海外向け輸出営業を担当しています。主な業務として受発注、出荷手配、母国への売込、展示会出展等に携わっています。

今後の目標

自身の強みである母国語を活かして、現在担当している海外向け営業の活動を通じて、直近の目標は昨年対比売り上げを100%にすることです。

株式会社長津製作所

■会社概要	プラスチック用精密金型の設計・製造
■所在地	神奈川県川崎市中原区中丸子57
■設立年	1950年
■資本金	3,000万円
■従業員数	100名
■業種	諸製造
■ホームページ	http://www.nagatsu.co.jp



外国人材採用のきっかけ

当社は、デジタルカメラやプロジェクターなどの光学機器、自動車部品、食品容器、医療機器など様々な部品の金型の設計・製造を行っている。

外国人材採用を検討し始めたのは1980年代。日本人の理系採用を考えていたが、学生の絶対数が少ないこと、当社が海外拠点を持っていることから、外国人材採用を視野に入れて採用活動を行い始めた。

外国人材採用のポイントや工夫

外国人材は国籍不問で採用を行っており、各大学・専門学校の合同企業説明会や留学生向けの企業説明会・面接会に積極的に参加している。合同企業説明会では、当社の求める人物像として、これまでの採用実績と自社で活躍している外国人社員をもとにしたキャリアプラン等を求職者に伝えて、自社PRを行っている。外国人の方は「なぜ自分が採用されたのか」を重

当社は中国に2ヵ所、フィリピンに1ヵ所と、海外に計3ヵ所の工場を運営しており、海外拠点との連携役、また海外拠点の幹部として事業所のマネジメント業務や製品の生産管理職の知識を活かした生産性向上と更なる事業拡大を期待できることから、外国人材の採用に取り組み始めた。

要視する傾向があるため、外国人の求職者にしかできないこともあわせて伝えるように工夫をしている。

また入社後の定着につなげるため、「外国人材にしかできない理由」、「採用された人にしかできない理由」を伝え、入社後に配属する部署や仕事内容は日本人学生よりも詳細かつ丁寧に伝えるようにしている。

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

日本人学生・外国人留学生問わず、理系学生が少ないため人材確保に苦労している。

機械系の学生を募集のメインターゲットとしているが、建築・バイオ・IT人材は比較的応募が多いのに比べて機械系は少なく非常に苦戦している。機械系学生へのアプローチの仕方等に工夫が必要だと感じており、当初日本人学生と同様に総合職採用として外国人留学生を採用していたが、結果に結びつけること

ができず、学生に意見を求めたことがあった。その結果、入社後のキャリアステップが見えない不安がある為に入社に踏み出せないということが分かった。そのため、ロールモデルとなる人材を採用するまでは社内の人事制度改善に大変苦労したが、現在はそれぞれの課題を解決し、採用活動は軌道に乗っている。

外国人材を活用した経営戦略の成果

1994年大学院卒の中国人を採用した。入社後日本の現場にて経験を積んだ後、2000年に設立した深圳の工場の総経理として活躍し、現在は副董事長として工場を管理している。また、1999年に中国から来日

した技能実習生は、日本での研修後、中国の工場に勤務し現在は総経理として活躍しており、海外拠点と日本を結ぶブリッジ人材として活躍している。海外拠点での活躍は、社業発展に大きく貢献している。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー

総務部
喜友名 真由美

採用した人材の評価

入社以来、海外取引先との交渉や現場工場の従業員とのコミュニケーション等で生産性向上に多大な功績を記しており、今は中国工場の副董事長を務めてもらっています。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

海外工場での生産性向上と事業拡大を果たすことができ、彼をベースとした、海外人材の評価基準と、キャリアプランを確立することができました。また海外拠点や現地顧客との円滑なコミュニケーションを図る役割を担ってくれたのは、売上にも直接貢献していただいたと思います。

外国人材採用のポイント

仕事内容を日本人採用のときより詳細な求人にし、今後のキャリアプランに関しても提示しています。また、外国人採用をする理由と外国人材でないとできないこと、求職者本人にしかできないことを詳細に伝えています。

外国人材インタビュー

中国／
長津金安精密注塑有限公司
副董事長
梁 剣

入社を決めた理由

カメラや携帯電話の金型を作っているのに興味が湧き、自身が学んできた専門スキルを遺憾なく発揮できることに魅力を感じたためです。また、自身の力を活かし会社を成長させることができると確信したためです。自身の働きが企業貢献に結びつくと感じられるのはとても魅力的でした。

現在の仕事内容

東莞・無錫の2工場の統括をしています。現場は総経理に任せています。工場操業に支障がでないよう行政関係者と交渉をしたり、お客様とのコミュニケーションをとり安定した発注を頂けるよう努力しています。

今後の目標

米中貿易戦争の影響が心配ですが、より一層お客様に信頼して頂ける工場にするのとともに、新しい顧客開拓をして売上をアップしていきたいです。またグローバルに活躍する人材の育成にも力を入れていきたいです。

株式会社アイビーシステム

■会社概要	システム提案・ソフトウェア開発等を行うIT企業
■所在地	新潟県新潟市北区すみれ野2丁目1番12号
■設立年	1995年
■資本金	2,200万円
■従業員数	45名
■業種	ソフトウェア／情報処理
■ホームページ	https://www.ib-system.co.jp/



外国人材採用のきっかけ

当社は新潟市に拠点をおき、IT技術を駆使してシステム提案・ソフトウェア開発・運用・保守までを一貫して行い、お客様の課題を解決してソリューションを提供する地域密着型のシステム開発会社である。昨今の売り手市場の背景もあり、人材確保のニーズを抱える中で日本人技術者が不足していたため、外国人材採用を始める事となった。

将来は海外拠点の新設を視野に入れており、起業や独立を視野に入れる外国人材も歓迎している。独立後にも関係が完全に終わってしまうのではなく、共にITソリューションを提供する立場としてビジネス上でのネットワークを構築し、今後も関わり合いを持ちたいと考えている。

外国人材採用のポイントや工夫

海外現地の大学等へ直接出向き、採用活動を行っている。現地の学生がどのような生活を送っているかを理解するために彼らの宿泊施設を見学した。また、日本企業の海外事業部でアルバイトをしている外国人の大学生に知り合いの中で優秀な学生がいなかを確認する等、様々な取り組みを実施した。

外国人留学生はSNSなどで独自のネットワークを持っている傾向があり、同じ国の知り合いを紹介して

もらう事ができた。外国人材は日本人より一生懸命で、日本で勉強したいという気持ち強い印象がある。

採用したモンゴル国籍の人材は現地で既に働いていたが、モンゴルでは賃金が低く副業が一般的であるため、日本で就業すれば副業する必要もなくなるということは、彼らにとって日本で働くメリットだと思われる。

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

当時ビザが下りるまでに1か月半くらいかかる等入管手続き、受入手続きに苦労した。

またN2以上の日本語レベルの学生を採用しているので、基本的なコミュニケーションは日本語を使用するが、どうしても言葉の壁が生じる。しかし仕事ができないということではなく、日本語でのコミュニケーションが難しい場合は英語が堪能な社員を介して、英語

で通訳する等工夫をしている。プログラミング言語は世界共通なので問題はなく、また仕様書は日本語でもGoogle翻訳等のツールを使っているため業務に支障はない。

文化の違いは少なからずあるため随時日本の文化・習慣を理解するための教育を行っている。

外国人材を活用した経営戦略の成果

日本人技術者の不足を補うことが出来、外国人社員も社内で活躍している。多様な人材が社内にいることでお互いに良い刺激となっており、社内が活性化した印象がある。

業務においては筆談で英会話ができるため、翻訳作業も担当してもらっている。英語・モンゴル語の会社案内も作成する等当社のグローバル化に貢献している。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



代表取締役
若桑 茂

採用した人材の評価

言葉の壁はあるが、今は日本人と同等に活躍してくれていると思います。外国人だからできないということは特になく、非常に頑張ってくれています。真摯な姿勢を評価しており、今後も積極的にチャレンジしてくれることを期待しています。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

日本人社員の良い刺激になっています。外国人を今後も積極的に採用し社内のグローバル化や活性化を狙っています。

外国人材採用のポイント

やはり採用したい人材の母国へ出向き、実際に現地を見ることが大事だと考えています。時間やコスト、労力がかかる事ではありますが、そういった一つ一つの地道な取り組みが人材確保の良い結果となるものと考えています。

外国人材インタビュー



モンゴル／システム部
ウイトメン・
ダワードルジ

入社を決めた理由

- ① 色々な新しいことを開発したり、やる仕事が面白そうだから。
- ② 地方の物価が低い。
- ③ 天気が涼しくて母国と似ていて住みやすい。
- ④ 給料がモンゴルより高い。
- ⑤ 日本の文化などが好きで、日本で働きたかった。

現在の仕事内容

iOS、Androidアプリ開発メインでシステムエンジニアとして働いています。

今後の目標

将来は帰国する予定です。独立しても自社と関わり、日本からのアウトソーシングで開発を続けたいと考えています。

株式会社本陣リゾート

■会社概要	リゾート宿泊施設経営、飲食店経営
■所在地	新潟県南魚沼郡湯沢町大字三国378
■設立年	1990年
■資本金	5,000万円
■従業員数	70名
■業種	ホテル・旅館／サービス(フード)
■ホームページ	http://oyado-honjin.com/



外国人材採用のきっかけ

同社は新潟県南魚沼郡湯沢町に本社を置き湯沢エリアを中心に温泉旅館やホテル、飲食店の運営等幅広い事業を展開している。創業より400年の歴史をもつ伝統的企業である一方、それに慢心せず新たなサービスにも果敢にチャレンジするベンチャースピリットも兼ね備えている。

国内有数のスキーリゾート地であるという特徴によ

り、冬季には国内からのみならず、インバウンドで台湾、香港、シンガポール、中国、タイから多くの観光客が訪れる。そのような状況において来場の外国人観光客への接客や施設運営を行うためには、やはり英語や中国語等の語学が堪能な人材が必要であったため、外国人材採用を始めた。

外国人材採用のポイントや工夫

外国人留学生と直接対面でコミュニケーションを取ることを重視している。そのため、人材紹介会社等に仲介を依頼するのではなく、外国人留学生に直接出会うことができる県内外の合同企業説明会等に積極的に出展し採用を行っている。ブースでのコミュニケーションを通じて、留学生の日本語レベルや性格などを判断することが、採用をするかを見極める上で最も効果的だと考えている。

外国人採用(人材確保)において苦労した点、課題

外国人材とマッチングできる機会はまだまだ少ないと感じている。

海外現地の人材をインターンシップ等で受け入れていた時期もあったが、仲介等の費用負担が大きいうえに、自社が採用したい人材が必ずしも来るとも限らなかった。またインターンシップは6ヶ月と長期で、せっかく業務を覚えた頃には帰国しなくてはならないことがあっ

英語と中国語が話せる人材を求めているが、様々な外国人留学生と面談する中で、ひとつの国籍に限らず、様々な国籍の人材にも目を向けて採用活動を行うことも重要であると体感した。

また社員寮を用意し、海外や県外からの就労者が住まいに不自由することのないように設備・制度を整えている。

た。そのため、現在は国内で実施される外国人留学生向け合同企業説明会等に積極的に出展し直接留学生とコミュニケーションを図り、正社員で採用できるように取り組んでいる。

外国人材を活用した経営戦略の成果

外国人材を採用・活用したことで、海外観光客からの電話やメールの問い合わせに迅速に対応できるようになった。観光客には自国の挨拶等が喜んでいただけており、ホスピタリティの向上にもつながっている。

また新潟県内に限らず、群馬や東京等自社から遠い地域でのイベントにも積極的に出向いて留学生と面談しており、引き続き採用活動にも力を入れていきたいと考えている。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー

専務取締役

大久保 雄二

採用した人材の評価

入社してまだ一年ほどしか経っていませんが、日本人社員に劣らず、優秀でまじめに働いてくれています。今後一つ一つお客様との対応の幅を広げていく予定です。これから接客のレベルの向上などにも期待しています。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

スムーズに受け入れることが出来たため、良くも悪くも、特に変化はありませんでした。社内の環境や既存社員にうまく溶け込み、自然に働いているということかと思っています。

外国人材採用のポイント

群馬県に留学生の多い学校があり、その学校に協力いただき採用活動を行いました。新潟県内だけでなく首都圏や他県など、時には近隣の地域にも視線を向け、広い範囲で活動することが重要だと考えています。

外国人材インタビュー

ネパール

バシャルケサブラジ

入社を決めた理由

子供の頃からホテルが好きで日本の学校でホテルのビジネスマナーを勉強しました。温泉も好きですし、勉強したことを活かせると思い入社を決めました。

現在の仕事内容

現在はフロント業務を主に行っています。接客をする中でお客様と顔を向け合い笑顔でコミュニケーションをとることを心がけています。一つ一つの接客対応から学ぶことは多くあります。

今後の目標

今の所明確には決まっていますが、まずは今の仕事を頑張りたいです。私自身ができる最大限のおもてなしを通じてお客様に喜んでもらえるような仕事をできるようになりたいです。

山陽精工株式会社

- **会社概要** ものづくりのコンシェルジュとし医療用機器の設計、製造、調達、組立、法規制サービスまでに携わっている。
- **所在地** 山梨県大月市猿橋町小沢1435
- **設立年** 1963年
- **資本金** 2,500万円
- **従業員数** 91名
- **業種** 医療用機器／精密機器
- **ホームページ** <http://www.sanyoseiko.co.jp>



外国人材採用のきっかけ

当社は、光学部品、半導体製造装置部品、工作機械部品、航空機部品や、痛み測定装置の医療機器の製造を主力としている。

売上増のために海外市場の拡大が必要であり、外国人材を採用し、帰国後も同社の仕事を続けてもらうことで、経営課題の解消を図りたいと考えている。特殊な環境下ではんだの状態を観察できる装置「SMT Scope」については、国内だけでなく特に中国市場で

の販売強化を狙っており、すでに1名外国人材を採用したが、一方、生体測定技術を活用した自社医療機器についても海外での販売、各国の法規制への対応と外国人材の活用が急務である。

今後は海外企業からの調達、金属加工におけるCAD/CAMなど金属加工の部門でも外国人材の活用が必要であると考えており、当社の幅広いフィールドでの活躍を期待している。

外国人材採用のポイントや工夫

採用方法は、国や山梨県主催の外国人材向けの会社説明会への参加、留学生の多い大学への営業活動。そしてJETROの海外人材インターンシップなどである。特にJETROのインターンシップ事業では、外国人材と当社双方の志向性や人間性を見極めた上で採用に至っており、双方のニーズに合ったマッチングをすることができた。今年度もJETROの事業でマレーシア人をインターンシップで受け入れる予

定である。

経営理念の倫理教育、労務面ではキャリア意識、さらには誤解を受けやすい日本独自の税制や社会保険制度等については入社後に定期的なフォローアップをマンツーマンで実施しており、特に経営理念やマナー（挨拶や整理整頓等）については丁寧に説明している。

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

自社内の問題については、社内のコミュニケーションを考慮し、日本語能力検定2級相当以上のリテラシーを望んでいる。そのため当社が求めているような外国人材を採用する上で十分な母集団を確保しにくいという課題がある。また、人材確保に向け母集団形成のためにどのようなチャネルを使うべきか定まってお

らず、自社をPRする為のツールについても整備が不十分であると感じている。今後は外国人材との出会いの機会を増やす為、JETROや学校等との密接な関わり合いを図ると共に、インターネットや情報誌等のメディアの活用等にも積極的に取り組んで行く必要があると感じている。

外国人材を活用した経営戦略の成果

SMT事業においては、受注1社、海外代理店の獲得1社など成果が生まれている。外国人材を活用した事で、事業の成果向上にも繋がっている事が確認できつつあり、今後は外国人材の採用を他事業でも行う方針である。

また、社内における公用語を日本語ではなく外国語とする事も検討しており、経営層や現場社員の中でもダイバーシティへの理解がより一層促進されている。これまでにはあまり見られなかった既存社員による異文化への理解も徐々に高まっている。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



代表取締役社長
白川 太

採用した人材の評価

キャリア意識が高く、自社のSMT製品の営業活動でも実績が見られています。真面目に着実に顧客ニーズに対応し、顧客から信頼を得ている様子が窺え、商品知識や営業ノウハウを身につければ、当社にとって大きな戦力になると期待しています。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

これまでになかった海外の異文化に対する理解が社内に深まっています。外国語については特に社内で教育制度等を設けていなかったが、既存社員の中で自然と言語能力を高めようとする雰囲気が出てきているように感じており、社員全体の向上心に良い影響をもたらしています。

外国人材採用のポイント

外国人材の採用は、営業展開としては海外進出の強化という側面もある一方、社内の新しい風になると考えられます。既存社員の活性化という相乗効果が期待できるのではないのでしょうか。

外国人材インタビュー



中国／
SMT事業 営業
畢 孟男

入社を決めた理由

JETROを通じて当社でインターンシップを3週間経験したのがきっかけです。経営理念や社長の考えに共感でき、他の社員の皆さんにも浸透しており、自分にとってとても合っているという印象を受けました。

現在の仕事内容

SMT事業で高温観察装置や試験機の導入提案の営業活動をしています。はじめは上司と共に得意先に訪問したり、提案書類を作成・準備するところから、その後は徐々に一人で顧客を持ちフォローアップするようになっていきます。

今後の目標

海外への営業実績を作り、海外事業所を自身でマネジメントするほどになりたいです。そのためにもまずは着実に営業活動のノウハウを学び、今後は販路開拓にも貢献できるようになりたいです。

株式会社富士レークホテル

■会社概要	宿泊・宴会・パーティー・各種催事・冠婚葬祭・会議・その他
■所在地	山梨県南都留郡富士河口湖町船津1
■設立年	1932年
■資本金	2,000万円
■従業員数	120名
■業種	ホテル・旅館
■ホームページ	https://www.fujilake.co.jp



外国人材採用のきっかけ

今や世界遺産である富士山や富士五湖を臨む老舗ホテルとなり、河口湖畔を訪れる観光客からは代表的なホテルの一つとして認知されるようになりつつあり、日本全国から、そして近年では海外からも大勢のお客様が訪れている。宿泊はもちろん、料飲にも力を入れており、数々の名店の総料理長を歴任してきたダニエル・パケ氏をフランス料理のシェフとして招き、パーティーや各種催事、冠婚葬祭にも活用できるサービス

を展開している。

インバウンドの傾向が年々高まり、海外からのお客様に対して十分にコミュニケーションをとれる言語能力の高い外国人材が求められるようになったため、外国人材の採用を開始した。また、料飲強化の一環としてフランス料理の有名シェフによる本格フランス料理を打ち出したことにより一層需要は高まった。

外国人材採用のポイントや工夫

山梨県内の大学に在籍する外国人留学生を、以前よりインターンシップや職業体験で受け入れている。日本でのおもてなしの精神を学び、自身のビジネス観の醸成やキャリアビジョンの明瞭化を目的としている意欲的な留学生との出会いとなっている一方、同じくインターンシップで当ホテルに就任している日本人学生との異文化交流を図ることができ、双方の学びの場とし

てだけでなく社内に新たな風を吹き込むように既存社員の活性化にも繋がっていると実感している。外国人留学生の採用に至る事前段階としてインターンシップ等を通じて関係性を築き、同時に外国人材の受け入れ態勢を社内に浸透させる事で、人材確保にスムーズに繋がれるのではないかと考えている。

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

一番はじめに苦労したのは言語能力面での障壁である。海外からのお客様専門のスタッフという位置づけでもあったが、やはり国内のお客様に対応するシーンも想定されるため、お客様と意思疎通がとれるよう正しい日本語でコミュニケーションをとることができる人材を確保する事は決して容易ではないと思われる。

また、二つ目に挙げた課題は、日本ならではの文化や礼節を正しく理解し、それを実践できるかという点で

ある。どのお客様にも心行くまで満喫いただく為、おもてなしの精神と礼節ある態度・姿勢が求められる仕事だが、その重要性を理解し、言語のみならず立ち居振る舞いといったマナーにまで留意できる人材は決して多くはない。母国語や自国の慣習などを共有できるお客様であれば大いに強みとなる一方、国内のお客様に対する接客において求められる要素をクリアできる人材を確保する事が課題である。

外国人材を活用した経営戦略の成果

海外からのお客様が増加する中、言語の障壁がクリアになり、より満足度の高い対応ができるようになった。それと同時に、スタッフ側のストレスの軽減にもつながっている。また、これまで国内のお客様を中心に対応してきたスタッフも、外国人スタッフとペアを組んで接客する

ようになった。そうする事で、日本人スタッフの言語面の不安を払拭し、かつ外国人スタッフも接客スキルを隣で学べるようになり、徐々にではあるが以前よりも双方の対応のクオリティが高くなってきたと感じている。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



代表取締役社長
井出 泰済

採用した人材の評価

言語能力はもちろん、日本でのおもてなしの精神を学びたいという積極性が光っていました。当初は海外のお客様に特化した対応と考えていましたが、本人の意欲も感じられ、徐々に国内のお客様の対応にも取り組んでもらっています。

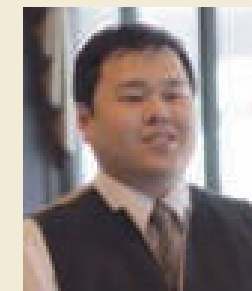
外国人材を受入れたことでの社内の変化

海外からのお客様の対応に消極的だったスタッフも、ペアになって従事する事で交流する機会が増え、全体的に対応スキルやモチベーションが向上していると感じています。また、本人の接客に対する意欲的な姿勢は周囲にも良い影響を与えており、スタッフの活性化に繋がっています。

外国人材採用のポイント

日本で働く事の魅力をしっかりと伝える事が重要であると考えています。当ホテルで言えば、それが日本ならではのおもてなしの精神に該当しますが、その素晴らしさを外国人材に理解してもらい、仕事を通じてそれを体感してもらう事が、本人のモチベーションにもつながり、良い波及効果が得られると思います。

外国人材インタビュー



中国／
李 浩然

入社を決めた理由

学生時代にインターンシップに参加し、その中で日本での接客マナーや宿泊サービスの仕事について、またビジネス以外の日本の魅力についても大いに学ぶ事ができました。日本のおもてなしの素晴らしさを知るきっかけとなった富士レークホテルで、さらに優れた接客サービスを自ら広げていきたいと思ったのが入社した理由です。

現在の仕事内容

主にホテルでのフロント対応に従事しています。チェックイン・チェックアウトの際の手続きはもちろん、富士山や河口湖の観光に訪れて当ホテルに立ち寄る海外のお客様もいらっしゃる中で、私が活かせるコミュニケーションを通じて当地の魅力を伝え、お客様にご満足いただける対応を心掛けています。

今後の目標

これからは海外のお客様の対応に限らず、日本のお客様にもご満足いただけるようなおもてなしを学び、積極的に取り組んでいきたいです。どの国籍の方にもご満足いただけるユニバーサルな魅力が富士レークホテルにはあり、接客サービスの向上を目指していきます。

株式会社エヴァーグリーン・アウトドアセンター

■会社概要	アウトドアスポーツ等のガイドツアーの提供
■所在地	長野県北安曇郡白馬村大字北城4377番地
■設立年	2000年創業 2010年法人設立
■資本金	500万円
■従業員数	250名(冬期限定アルバイト含む)
■業種	サービス(レジャー)
■ホームページ	https://www.evergreen-hakuba.com/jp/



外国人材を活用した経営戦略の成果

インバウンドの傾向として、欧米圏から中国語圏の利用者が増えている。そのような中、スタッフの採用においてもアジア圏人材をターゲットとし、中国語でコミュニケーションを取れるスタッフを増強する事で利用者とも密な関係性が構築でき、リピーターを含めた利用者増にもつながられている。また、スタッフの出身国が欧米・アジア

と幅が広がり、お客様との言葉の壁をクリアしやすくなった。外国人スタッフが大勢いる事で、日本人スタッフにとっても大変心強い状況を醸している。同時に、既存のスタッフの知り合いが当社の求人を知り、そのつながりで応募してくるケースが以前よりも増し、人材確保の面でもプラスになっている。

外国人材採用のきっかけ

当社は長野県白馬村にて川・湖・海・空・大地・山・雪のレジャーと夏冬を通じて多彩なメニューで楽しいアウトドアツアーを提供している。夏期シーズンは、キャニオニング、カヤック、カナディアンカヌー、マウンテンバイク、ハイキング、冬期シーズンは、スキー&スノーボードレッスン、バックカントリーツアー、スノーシューツアー、雪崩講習会を行っている。

創業時より外国人2名を採用したが、当時はインバウンド対応を行っていなかった。白馬地域では長野オリンピック後から集客状況が落ち込んだため、海外へ

の誘客プロモーションを粘り強く継続した結果現在の白馬人気がある。

当社の利用顧客層は海外からのインバウンドが多数を占めるため、多国語対応が求められており、それにこたえるべく通訳・翻訳、スポーツ指導等のスキルを有する外国人スタッフを多く採用し始めた。採用開始当初は欧米圏の人材が中心だったが、近年はアジア圏の人材も積極的に採用している。

外国人材採用のポイントや工夫

採用媒体は自社ウェブサイト(日本語、英語、中国語)と口コミが主である。近年の口コミはSNSを通じて瞬時に世界中に拡散するものであり、従来の感覚とは大きく異なる採用活動を行っている。

また、社員へのトレーニング内容を充実させることで間接的に自社の魅力発信につなげている。具体的に

はインストラクター初中級資格取得、上級資格トレーニングを実施している。その他に、スポーツインストラクターであるスタッフの身体ケアのために、プロ講師を招いてヨガ教室も実施している。

外国人採用(人材確保)において苦労した点、課題

スキー・スノーボードインストラクターの採用は世界の争奪戦で勝ち抜かなければならない。特に、インストラクターレベル3、4等の上級資格保有者の採用競争が、北米、ヨーロッパ、中国などで激化しており、給与レベルも高騰傾向にある。また中国語ができるインストラクターの中で、日本の在留資格を取得可能な人

材の絶対数がまだ少ないため、さらに激しい争奪戦となっている。

今後は中国語が使えるインストラクターの需要が高くなると予想され、インストラクターへの報酬が更に高騰していくことが企業経営にとって大きな負担となってくることが課題となる。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



代表取締役
エンライト
ジョン デビット

採用した人材の評価

皆フレンドリーなスタッフで大変好評を得ています。また、子供の教育環境においても地元白馬エリアを選んでくれました。アウトドアガイド、経営という相反する役柄になりますが、今後も期待しています。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

当社は元々特殊な企業です。CEOの私自身が日本人ではありませんし、日本人スタッフの中に外国人材を採用したわけではありません。ただし、以前は欧米圏のスタッフを中心でしたが、近年はアジア圏のスタッフ採用に注力しており、実際に増えています。今後、ますます多様性のある会社になっていくでしょう。

外国人材採用のポイント

リクルート方法は既に在籍している外国人スタッフからの紹介、海外向けのウェブサイトです。年間を通じて一緒に働いてくれる仲間、ガイドやインストラクター経験者を優先して採用していますが、経験の浅い方、未経験の方でもアウトドア業務が好きでプロガイド等をめざしたい方は大歓迎です。

外国人材インタビュー



オーストラリア/
トロイ・チャーチル

入社を決めた理由

自然とアウトドア・スポーツが大好きだからです。東京にしばらく住んだ後、日本の別の面を経験してみようと思いました。白馬とエヴァーグリーン・アウトドアセンターを選んだことは私にとってパーフェクトでした。なぜならこの雄大な自然と日本の文化に熱中することができ、さらにフレンドリーで興味深い世界中の人たちと出会う機会を与えてくれたから。

現在の仕事内容

COO(Chief Operating Officer/ 最高執行責任者)とアウトドアガイドを兼務。この役職は、ラッキーなことに私のビジネスとアウトドア、両方の情熱を注ぐことができます。

今後の目標

いつの日かネイティブ・レベルで日本語が話せるようになりたいです、その道のりはまだまだ遠いですが。今はまだ1歳になる娘よりはうまく話せると思いますが、近いうちに彼女の日本語の方が上手になる予感がします。

株式会社TJKリゾート(アルペンドルフ白樺)

■会社概要	東京都情報サービス産業健康保険組合直営保養施設等の運営及び、管理
■所在地	長野県北佐久郡立科町(アルペンドルフ白樺) 神奈川県箱根町(TJK箱根の森) 千葉県富津市(TJKリゾート金谷城)
■設立年	1993年
■資本金	3,500万円
■従業員数	250名
■業種	ホテル・旅館
■ホームページ	https://www.tjk-r.co.jp



外国人材採用のきっかけ

当社は東京都情報サービス産業健康保険組合(TJK)に加盟するIT関連企業を主な顧客とし、健康保険組合直営会員制リゾート保養施設(アルペンドルフ白樺・TJK箱根の森・TJKリゾート金谷城)やレストラン及び、ゴルフコースの運営・管理を行っている。位置づけ的には加盟するIT企業の社員が利用する保養所ではあるが、ハード的には一般的なリゾートホテルと遜色がなく、利用者の安らぎ空間を提供すると同時に、お客様に喜ばれるおもてなしを真心を持って提供している。

当社が外国人材採用を始めたのが2018年であり、採

用活動を始めてからまだ2年程度である。近年では加盟するIT企業のグローバル化も目覚ましく施設利用者数の増加に伴い、それに比例して外国人ゲストの利用者も増加してきた。

そのため外国人ゲストに対しても滞在中に安らぎの空間と満足していただけるおもてなしを提供し、外国語への障壁を取り除き、接客レベルを向上させることを目指すために外国人スタッフを採用することになった。

外国人材採用のポイントや工夫

外国人採用の工夫としては、正社員として採用し、福利厚生面での考慮をすることにより、仕事に対するモチベーションの維持を図っている。

具体的には新築の完全個室社員寮を整備し、勤務時間外の生活にも安心感とクオリティを提供するようにし

ている。また、外国人材に限った制度ではないが、3年間勤続する事で自社の施設の招待券・リフレッシュ休暇3日間を獲得できる永年勤続表彰制度や、サービスの基礎や社会人マナーの講習を受けられる研修制度も用意している。

外国人採用(人材確保)において苦労した点、課題

外国人材採用における課題点は大きく分けて二つある。一つ目は採用したい人材の語学力である。募集している職種は宿泊サービス業における接客部門(フロント・ダイニングレストラン)になるが、共通言語である英語と外国人スタッフの母国語だけでなく、日本人スタッフや日本人ゲストとのコミュニケーションがとれ意思疎通が出来る語学力が必要となる。それだけの語学力を有する人材の確保には苦戦している。

二つ目は採用内定後の在留資格取得についてである。当社の採用基準を十分に満たし採用に至っても、残念ながら入国管理局への在留資格申請で許可されず内定取り消しになるケースもある。そのため在留資格申請に関しては専門知識や経験、ノウハウを持つ行政書士に依頼するようにしている。

外国人材を活用した経営戦略の成果

現在、アルペンドルフ白樺(長野県)では、台湾・ベトナム・マレーシア出身の5名の外国人スタッフが勤務している。どのスタッフもそれぞれの母国語及び、英語・日本語での対応が可能である為、英語圏のみならず東南アジア方面からのゲストに対して国籍を超えたおもてなしが可能に

なった。外国人材を採用する事により外国人ゲストに対する顧客満足度が上昇している。また、日本人スタッフでは気が付かない接客等も見られ、日本人スタッフのモチベーションアップにもつながっている。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



アルペンドルフ白樺 支配人
土田 武夫

採用した人材の評価

2019年4月採用のジュオン・ティ・ノさんはベトナム出身であり母国のベトナム語は勿論の事、日本語、英語によるコミュニケーションを得意としています。お客様に対してだけでなくスタッフ同士でもいつも笑顔を決して絶やさずことなく業務についています。採用面接の際も自然に笑顔が出ており外国人社員のリーダー的存在になって頂きたく採用に至りました。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

母国を離れて働いている外国人スタッフは皆さん非常に真面目で一生懸命に働いています。そして真摯に日本人スタッフとも向き合いよく相互コミュニケーションを取ろうと努力する傾向にあります。人一倍に頑張る姿を見ている日本人スタッフにもその熱意が伝わっているようで、職場全体が活性化されており会社全体の活力にもなっております。

外国人材採用のポイント

接客サービス業ではお客様に良い評価をされる事が全ての結果になります。そのため絶えずお客様目線で物事を捉え、考え、そして実行に移すバイタリティも要求されます。外国人スタッフの採用ポリシーとしては国籍の垣根を越えて日本文化に溶け込んでいく柔軟性とお客様の喜んでいただける笑顔に喜びを感じる事が出来る人材を今後も採用・育成したいと考えています。

外国人材インタビュー



ベトナム／料飲部
ジュオン・ティ・ノ

入社を決めた理由

リピートでご利用いただくお客様が非常に多く、そのお客様と直接コミュニケーションを取る事が出来る仕事にやりがいを感じました。また施設ではフロントやダイニングレストランでの接客サービスのおもてなしのレベルが非常に高く魅力的だったのが入社を決めた動機です。会社の福利厚生も充実しており、またプライベートも確保できていて快適な社会人生活を送れている事に満足しています。

現在の仕事内容

日本人のお客様は勿論ですが、外国人のお客様に対して外国語(英語)での接客を担当しております。料飲部に所属していますがフロントでの外国人のお客様のチェックイン・チェックアウトや周辺の観光案内等のお手伝いも私たちのような外国人スタッフの重要な仕事になっています。

今後の目標

今後は勤務している保養施設での接客サービス業務の幅を広げて滞在するお客様に対して最高のおもてなしサービスを提供できるようになりたいと思います。そして英語だけでなく日本語についても更に会話スキルを上げて日本人のお客様だけでなく日本人スタッフともコミュニケーションをしっかりと取れるように努力したいと思います。

株式会社エス・ティー・シー

- **会社概要** au携帯電話の販売、各種手続きの受付な
KDDIの代理店として静岡県内にauショップを運営
- **所在地** 静岡県静岡市駿河区寿町13番18号
- **設立年** 1987年
- **資本金** 4,000万円
- **従業員数** 320名
- **業種** 専門店(精密機器)
- **ホームページ** <http://www.stcnet.co.jp/company/>



本社 & auショップ静岡駅南

外国人材採用のきっかけ

当社はKDDIの一次代理店として静岡県内に26店舗のauショップを運営し、携帯電話の販売、アフターフォロー、各種手続きの受付等の業務を行っている。静岡県にはブラジル国籍等の外国人が約3万人暮らしており、そのうち1万人程度は浜松市内に集中している。

ブラジル人向けの携帯販売市場は非常に大きいのが地域の特徴としてあり、この市場の開拓とシェア拡大を

強化するため、4年前からブラジル国籍の外国人材採用を開始した。小売業として浜松地域で店舗で外国人顧客に対する接客レベルを向上させるには、販売スタッフの言語面での課題を解決する必要があり、外国人材の採用は不可欠であった。

外国人材採用のポイントや工夫

人材会社からの紹介等を通して30名程の外国人材の採用が来ている。現在は、韓国4名、中国4名、台湾6名、ペルー2名、ミャンマー1名、スリランカ1名、ベトナム1名、ブラジル人11名が在籍しており、各店舗で業務に励んでいる。

携帯販売業界は外国人材がホワイトカラーとして活躍できる職場として認識されており、当社は原則正社員雇用を掲げているため、ブラジル人、東南アジア人の方からの就労志望が多い傾向にある。人材紹介会社から国内

(他県)在住の外国人材の紹介を受けるほか、海外在住の外国人材の推薦、応募もあり、採用母集団の形成には一定の成果を挙げている。

海外在住者とはテレビ電話等を活用して面接を行い、効率的に採用活動を進めている。また静岡文化芸術大学、国際ことば学院等、県内大学・専門学校の留学生の採用も行っている。採用後来日した外国人材に対しては、アパート探し等のフォローも行っている。

外国人採用(人材確保)において苦労した点、課題

販売スタッフという職種上の性格から、採用する外国人材には高い日本語能力(N2以上)を求めている。また日本国内での販売職として採用するため、日本語での会話だけではなく、漢字の読み書きまで出来る人材を採用したいと考えており、現場スタッフの外国人材に対する要求がどうしても高くなってしまいう課題がある。採用ターゲットに合致するような人材は限られているため、希望に合う優秀な人材を見つけ出すのが非常に難しい。

採用手法としては人材会社からの紹介のみの活用に限ると、やはり費用の面で負担があるため、学校とも良好な関係を築き、学校経由での紹介も並行して活用している。

また日本語能力や読み書きのスキル向上のために、外国人材に対しては入社後に日本語研修やプレゼントレーニングを含め約1年～1年半の研修期間を用意し手厚くフォローしている。

外国人材を活用した経営戦略の成果

外国人顧客市場の開拓ができたことで店舗(特に静岡県西部地域)の売り上げが向上した。外国人従業員はマルチリンガル(母国語・英語・日本語他)であるため、多言語対応に不安を感じるスタッフにとって頼れる存在と

なっている。外国人顧客に対する接客において、言語面での障壁はなく、スムーズな対応と満足度の高いサービスを提供できるようになったのは、外国人材を採用・活用に取り組んだ成果と言える。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー

人事部 部長
藤 政人

採用した人材の評価

非常に優秀な人材が多い。外国人顧客への対応は勿論、日本人顧客への対応も問題なくできています。向上心がある人たちが多く、国内の試験・資格合格率も高い傾向にあります。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

外国人顧客対応への不安感が減少しました。外国人材の資格取得率が良いので、日本人スタッフの資格取得への意欲が刺激されています。

外国人材採用のポイント

採用面接で弊社はあえて日本人に対するのと同じように外国人材に対して話し、会話レベルを確認しています。また日本にどれくらい在留する予定かについても確認しています。

外国人材インタビュー



ミャンマー／
auショップ静岡駅南 店頭職
タピー トウン

入社を決めた理由

日本語学校を選ぶ際に先輩のいる静岡の専門学校を選び、卒業後は大学に進学しました。その後日本の料理に興味があったので静岡県西部の飲食店を経て、知り合いの紹介もあり自社に転職しました。自分もミャンマー人や後輩の学生に通訳などで役に立てると思い志望しました。

現在の仕事内容

- auショップ内での接客業務。
日本人の対応が9割 残り1割がミャンマーの学生や他外国人(英語対応)
- 日本語学校向け携帯販売の通訳と手続き

今後の目標

接客スキルを向上させ、お客様に喜んでいただけるサービスを提供できるよう日々努力をしています。また日本で知識やマナー等を身に付け、将来的には母国で不動産会社を設立させたいと考えています。

シー・アール・シー株式会社

- **会社概要** 労働者派遣法に基づく特定及び一般労働者派遣事業、有料職業紹介事業を営む
- **所在地** 静岡県富士市永田町1丁目153
静岡県静岡市葵区宮前町31
静岡県駿東郡長泉町下土狩1323-2本多ビル
- **設立年** 2000年
- **資本金** 1,000万円
- **従業員数** 480名
- **業種** 人材派遣・人材紹介
- **ホームページ** <https://crcjob.net>



外国人材採用のきっかけ

当社は人材派遣業を営んでおり、接客・販売、冠婚葬祭補助から、製造系においては電子機器製造、電気部品解体、機械メンテナンス、食品製造、また、倉庫内作業、工場内作業、フォークリフトと、幅広い職種に対応している。他にもシステムインテグレーションや、受託業務も手掛けている。

以前外国人材を採用した事があったが、労務管理の面で一度見合わせるという経緯があり、以降は外国

人材の採用を想定していなかった。

しかし、2年ほど前に日本語学校に通う就労経験のある学生から求人に応募があり、採用担当者が面談を行ったところ、コミュニケーションや就業観においても信頼できる人物であると判断できたため採用する事となった。

外国人材採用のポイントや工夫

採用面接においては、人柄を把握するために丁寧に時間をかけて深いコミュニケーションを取る事に重視している。業務内容や報酬などは、外国人材と日本人を必ず同等に扱い、外国人材に安心感や満足感を得てもらえるよう意識している。

また管理職が外国人材の家族に挨拶する等により、外国人材の家族からの信頼も得ている。

外国人留学生のアルバイト活用は専門学校と連携し、学生の出席率・成績が一定以上になるように配慮

外国人採用（人材確保）において苦労した点、課題

今後ベトナム人・ネパール人も採用を考えているが、運転免許の所持率が低いのがネックとなっている。そこで会社では資格取得補助制度を用意。1年以上就労した従業員であれば、フォークリフト免許の

取得費用を会社が全額負担している。しかし学科試験が日本語の表記のみであるため、初回試験の合格率は低いのが課題である。

外国人材を活用した経営戦略の成果

スリランカ国籍の外国人材が、外国人留学生アルバイト（大半がスリランカ人）の管理、教育を行うようになった結果、アルバイトの定着率が上がり即戦力を確保しやすい状態になった。

同国籍の外国人材同士でマネジメントの関係を構

築する事で、人材間での強固なリレーションシップの醸成にも繋がり、人材定着の観点でも効果的であると考えている。今後、ベトナム人・ネパール人の管理者を各一名ずつ採用し、同国籍のアルバイトを増やしていく事を想定している。

INTERVIEW

経営者・人事採用担当者インタビュー



営業管理部 部長
望月 勝代
営業管理部 営業第一課
秋元 雅人

採用した人材の評価

とてもバイタリティのある人物です。ただ1人で何でもできる反面、報連相が不足しがちであるため、上司による状況確認を積極的に行っています。今後外国人材を雇採用する際には仕組み・ルール作りも任せたいと考えています。

外国人材を受入れたことでの社内の変化

2年前に外国人管理者を採用したことで、アルバイトとして外国人留学生の活用が進んでおり、現在480名の派遣登録者のうち100名が留学生です。

外国人材採用のポイント

留学生をはじめとする外国人材は、異言語の異国での就労を希望しているため、バイタリティややる気のある方が多いです。彼らを日本企業の型にはめようとすると、彼らの良さを潰してしまうため、日本企業のルールを教えながらも、彼らの良さを活かす仕組みづくりが求められると考えています。

外国人材インタビュー



スリランカ/
スムドウ・ニランカ

入社を決めた理由

留学生のアルバイトを管理・教育する業務に興味を持ち入社を決めました。他では現場での業務が多い中、スタッフのマネジメント業務は興味深く、また自分自身のマネジメントスキルの向上にも繋がるため、魅力的に感じました。

現在の仕事内容

スリランカ人留学生アルバイトの管理を行っています。面接とシフト作成の他、派遣先企業のマニュアルの英訳、アルバイトの教育を行うことが主な業務です。自分自身の日本語能力も問われる為、良い緊張感を持ちながら仕事に励んでいます。

今後の目標

人材というネットワークを基軸にして、静岡県とスリランカをつなげるようなビジネスをしてみたいと思っています。その為にも、人材のマネジメント業務や日本企業の習慣等をしっかり学びたいと考えています。