

# 外国人留学生の採用や入社後の活躍 に向けたハンドブック

～実践企業に学ぶ12の秘訣～

- チェックリスト
- 活用ガイド
- ベストプラクティス集



日本で活躍する外国人材が年々増えている中、外国人材に対する企業の採用意欲も高まっています。

「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム」では、企業において、外国人留学生等の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際の一助とすべく、12の項目からなるチェックリストと、それに連動した活用ガイドやベストプラクティス集を作成し、ハンドブックにまとめました。

外国人留学生等の多様な日本語能力のレベルや専門性に応じた就職機会の創出と、採用後の活躍に向け、企業が直面する課題やつまずきやすい点を明らかにし、取組を行う際に、**特に押さえておくの良いポイント**を整理したものです。

なお、12のチェック項目には、本来、日本人も含めた全社員向けに対応すべき項目も多く含まれています。そのため、各企業の事業戦略や実情等を踏まえ、**取り組めるところから始めてPDCAを回していくことで、外国人社員だけでなく、日本人社員も含めた、多様な個人一人ひとりが活躍できる組織につなげる**ことを目的にしています。



**外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト** 3**外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト活用ガイド** 5

- チェック項目1 (人物像の具体化) 6
- チェック項目2 (社内共有) 7
- チェック項目3 (採用方針・実績公表) 8
- チェック項目4 (知る機会) 9
- チェック項目5 (柔軟な採用選考) 10
- チェック項目6 (入社前支援) 11
- チェック項目7 (日本人社員教育) 12
- チェック項目8 (配属先の納得感) 13
- チェック項目9 (交流機会) 14
- チェック項目10 (キャリア形成支援) 15
- チェック項目11 (客観的な評価) 16
- チェック項目12 (社内制度見直し) 17













**外国人留学生の採用・活躍に向けたベストプラクティス集** 18

- アンデックス株式会社 19
- ariTV株式会社 21
- 株式会社サンケイエンジニアリング 22
- 株式会社荏原製作所 23
- チームラボ株式会社 25
- リングロー株式会社 27
- 株式会社サイマコーポレーション 29
- 株式会社東京エンジニアリング 31
- 株式会社小矢部精機 33
- 株式会社アイ・オー・データ機器 35
- 株式会社スギヨ 37
- 三洋電子株式会社 38
- 株式会社ナベヤ 39
- 日高工業株式会社 41
- 三共精機株式会社 43
- 株式会社フラット・エージェンシー 45
- クモノスコーポレーション株式会社 47
- 新晃工業株式会社 49
- 株式会社中央電機計器製作所 51
- 株式会社愛亀 52
- 株式会社エイワイテック 53
- 株式会社システムフレンド 55
- 株式会社タケウチ建設 57
- 富士ファニチア株式会社 59
- 小倉鉄道株式会社 61
- 九州教具株式会社 63
- 株式会社KDS熊本ドライビングスクール 65
- 掲載企業一覧 (都道府県順) 67

# 外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト

本チェックリストを活用し、まずは自社での取組状況を確認してみましょう。

外国人留学生等の採用・活躍に向けた課題や、今後取り組むべき事項などの整理ができれば、活用ガイド及びベストプラクティス集を参考に、取組を実践してみましょう。

	よくあるお悩み	確認事項 左記があてはまる場合は、以下を参照	
採用前	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人材を採用したいが、どのような人材が必要か曖昧で、採用に結びつかない。また、採用しても辞めてしまう。</li> </ul>	1. 人物像の具体化	 p.6
	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人材を採用したいが、社内で反対意見が多く、経営層や人事の判断で採用したが、現場で受入体制が整っておらず、混乱した。</li> </ul>	2. 社内共有	 p.7
	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人材の採用活動を行ってみたものの、適切な人材が見つからない。</li> </ul>	3. 採用方針・実績公表	 p.8
	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用に関心があるが、外国人材に関する知識が少なく漠然とした不安があり、そもそも、どこで出会えるか分からない。</li> </ul>	4. 知る機会	 p.9
採用選考 入社前	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務内容に関わらず、高い日本語能力レベルを採用条件としている、もしくは日本語による筆記試験を一律に課しているところ、なかなか採用に至らない。</li> </ul>	5. 柔軟な採用選考	 p.10
	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人材を初めて採用したが、入社までにどのような支援が必要か、分からない。</li> </ul>	6. 入社前支援	 p.11
	<ul style="list-style-type: none"> <li>配属先において、外国人社員とのコミュニケーション方法や、育成の仕方が分からないという悩みや不安が生じている。</li> </ul>	7. 日本人社員教育	 p.12
入社後	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人社員が、やりたい仕事に就かせてもらえないと辞めてしまった。</li> </ul>	8. 配属先の納得感	 p.13
	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人社員が社内に馴染めず、周囲にも気軽に相談できないようだ。</li> </ul>	9. 交流機会	 p.14
	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人社員の向上心は高いが、経験値が足りず、スキルも不十分なためキャリア展望を実現できていない。</li> </ul>	10. キャリア形成支援	 p.15
	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまで通りの人事評価を行っていたところ、外国人社員から適切に評価されていないとの不満が出ている。</li> </ul>	11. 客観的な評価	 p.16
	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人社員が、長期休暇の取得や、宗教を理由とした就業中の時間休を希望しているが、現行の制度では承認できない。</li> </ul>	12. 社内制度見直し	 p.17

## 外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト

項目		チェック ☑	
採用前	1	外国人材の採用目的や期待する役割が具体化されているか。	
	2	外国人材の採用方針が経営者、人事、現場社員を含めて社内で共有されているか。	
	3	外国人材の採用方針や採用実績が公表・発信されているか。	
	4	留学生向けの説明会やインターンシップ等を通じ、企業と外国人材の双方が理解する機会が設けられているか。	
採用選考 ～入社前	5	選考時点での日本語能力にこだわらず、業務で求められる多様な日本語能力のレベルや専門性に応じて、個人の能力やスキルを判断する採用選考が行われているか。	
	6	入社前の期間から住宅手配等の生活支援や業務上必要なスキル向上のための支援があるか。	
	7	外国人社員のマネジメントを行う日本人社員に対して、職場における外国人社員との効果的なコミュニケーションのための学びの機会があるか。	
入社後	8	配属先の決定の際、キャリア展望を踏まえた十分な説明が行われているか。	
	9	上司、先輩社員などからの日々の声掛けや、社内外での交流機会の提供が行われているか。	
	10	キャリア展望に応じた、従来の雇用慣行にとられない仕事の機会の提供や学びの支援が行われているか。	
	11	客観的な評価や処遇に基づき、十分な説明が行われているか。	
	12	外国人社員の母国文化・宗教など多様性を考慮し、休暇制度など社内制度の見直しが行われているか。	

「活用ガイド」では、**12**のチェック項目ごとに、その**必要性や具体的な取組**、それらを実践することによって**期待される効果**などについて、**企業での実践例を紹介しながら解説**しています。

**12**のチェック項目に示された内容について理解を深めていただき、企業での取組につなげていただければと思います。

実践例として紹介している企業については、「外国人留学生の採用・活躍に向けたベストプラクティス集」で詳しく紹介します。





## 人物像の具体化

どのような目的で採用し、どのような役割・能力を期待するのかについて具体化しましょう。効率的な採用活動や、入社後のミスマッチによる離職防止にもつながります。

### 必要性

採用目的や期待する役割、また、業務上必要な技術力や日本語能力などが曖昧なままでは、採用情報を的確に発信できず、**求める人材にアピールできません**。また、想定する業務内容等と、就労可能な在留資格要件との適合性を検討しておかないと、国内での在留が認められない可能性があります。さらに、入社後には、自分の役割が明確でないことで、能力を十分に発揮できないだけでなく、不安を感じ、**早期の離職につながる**恐れもあります。

### 具体的な取組

### 期待される効果

- **経営課題の整理**による採用目的・期待する**役割の具体化**  
⇒ 経営方針や今後の展望に基づき、**入社後の配属やキャリアパス等を事前に考える**ことで、効果的な採用活動が行えるだけでなく、入社後の効率的な人材育成等につながります。
- 採用目的・期待に照らした**必要な技術力や日本語能力等の明確化**  
⇒ 具体的な**求める人材要件を発信**することで、その業務に関心の高い、**適性のある人材を採用**することが可能となります。

## 企業における実践例

### 株式会社フラットエージェンシー（不動産業） ～経営方針に基づく求める人物像の具体化～

#### 【背景・課題】

京都市「京都市国際化推進プラン」の外国人留学生を1万人に増やすという計画を受け、経営方針として、**外国人留学生向けのサービスを強化**することを決定。母国語での説明や**外国人留学生に寄り添った対応**ができる社員が必要になった。

#### 【取組内容】

新たに開設する、外国人を主なターゲットとする事務所の営業職を募集。中国人留学生が多いことから、要件を**中国語と営業業務で困らない程度の日本語コミュニケーション**ができることとして募集し、3名の中国人留学生を採用。現在、**母国語での対応に加え、自身の経験を活かしたきめ細かなサポート**を行える営業マンとして活躍。

### 三共精機株式会社（製造業） ～海外事業での活躍が期待できる人材の募集～

#### 【背景・課題】

リーマンショック後、業績回復に向けた打開策の一つとして**海外進出を検討**していた。海外事業の立ち上げから、その後の事業展開を支える人材が必要であった。

#### 【取組内容】

海外事業での活躍が期待できる人材として、**海外の顧客対応が可能な語学力**や海外ビジネスにおけるノウハウを有することなどを要件としている。一方、日本語能力は採用時の要件とはしていない。真に必要な人材の採用につなげるため、**現場社員からの具体的な人材ニーズ**にも耳を傾けている。

### 参考情報

- 出入国在留管理庁 留学生の在留資格「技術・人文知識・国際業務」への変更許可のガイドライン [http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00091.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00091.html)
- 出入国在留管理庁 在留資格関係公表資料のページ (> (就労関係) 留学生の就職支援に係る「特定活動」(本邦大学卒業者)についてのガイドライン) [http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01\\_00006.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00006.html)
- JETRO 高度外国人材活躍推進ポータル 高度外国人材とは <https://www.jetro.go.jp/hrportal/forcompanies/about.html>



## 社内共有

採用を始める前から採用方針を経営者・人事・現場社員を含め、社内で共有しましょう。経営者や人事が現場社員等に丁寧な説明を事前に行うことで円滑な受入れにつながります。

### 必要性

経営者が主体性を持って外国人材の採用に取り組むことはもちろん、**採用方針を人事・現場社員に共有**しておくことが必要です。人事が方針を理解していないと、採用活動において適切な人材にアプローチできません。また、現場社員が理解していないと、受入れ後に不満や不安、悩み等が生じ、適切な人材育成ができないだけでなく、能力を十分に発揮できないことにつながります。

### 具体的な取組 ・ 期待される効果

- 経営者や人事担当者による、**現場社員への説明機会**の設定  
⇒ 人事担当が採用方針を理解することで、目的や期待する役割に合う人材を採用することができます。また、現場社員への事前説明により、外国人社員の受入れにあたっての**不安を解消**し、**円滑な受入れ**や、受入れ後の**適切な人材育成**につながります。

## 企業における実践例

### 新晃工業株式会社（電気機械器具製造業） ～人事による現場社員への丁寧な事前説明～

#### 【背景・課題】

外国人材を初めて採用する際、**現場社員から不安の声**があがった。

海外部門の担当者は日頃から海外出張や海外とのやり取りが多いことから、外国人材への抵抗感はさほどなかったが、それ以外の担当者は不安が大きかった。

#### 【取組内容】

人事が現場社員に対し、外国人材の**受入れ目的や期待する役割、想定するキャリアビジョン**について**丁寧に説明**を行った。また、**直属の上司**となる社員には、**教育方針**についても**事前に説明**を行い、受入れに対する不安解消に努めた。結果として、現場では円滑な受入れができ、外国人社員の育成・活躍につながっている。

### 九州教具株式会社（宿泊・飲食業） ～現場社員向けに、外国人材の採用目的を明文化～

#### 【背景・課題】

社内の人事担当部署は、外国人社員の役割としてホテルでの接客対応に加え、ホームページの翻訳など、特有の能力を活かす業務を想定。

**現場での役割分担やシフト作成**は、社長室（人事担当）ではなく**現場責任者**が行うため、期待する役割を事前に共有しておかないと、適切な業務管理ができず、**現場での連携を乱す可能性**があった。

#### 【取組内容】

社長室（人事担当）が、人材採用時に作成する「雇用理由書」をもとに、**社内向けに外国人材の採用目的や期待する役割などを明文化**。現場責任者や一般のスタッフに対し、事前に説明を行い、理解してもらう機会を設けている。そのため、現場での混乱などは生じていない。





## 採用方針・実績公表

具体的な採用方針や採用実績の有無、既に在籍している場合には活躍状況を発信しましょう。サイトへの掲載のほか、説明会等で外国人社員が直接説明する機会を設けると効果があります。

### 必要性

具体的な採用方針を明確に示すことが重要です。また、既に外国人社員が在籍している場合、**活躍状況について情報発信**することは、外国人材が応募する際の大きな**安心材料**になります。必要な情報を公表しない場合、外国人材は企業側の真意が分からないため、企業が求める人材からの応募にはなかなかつながりません。

### 具体的な取組

### 期待される効果

- 採用募集時における具体的な**採用要件や採用実績**、キャリアプランを含む**採用方針の明示**
  - ⇒ 具体的な**採用要件**や、昇級・昇格等含めた**キャリアプランなどを明示**することで、外国材が自身の能力水準やキャリア展望等が採用方針に合致するかを判断しやすくなり、**求める人材からの応募**につながります。
- 自社サイトや就職説明会等での**外国人社員の活躍**に係る**情報発信**
  - ⇒ 外国人社員の実際の活躍状況を紹介すること、特に社員自身の言葉で伝えることで、**入社後の具体的なイメージ**ができます。また、入社にあたっての**不安解消**にもつながります。

## 企業における実践例

### 三共精機株式会社（商社） ～就職説明会等で、社長自ら外国人社員の活躍を発信～

#### 【背景・課題】

中国人留学生の採用を機に海外に事業を展開。外国人社員には、総合職として営業全般を担当してもらっているが、海外事業での活躍も期待。海外事業に関心のある外国人留学生にアプローチしたい。

#### 【取組内容】

就職説明会などで、社長自ら外国人社員の活躍の様子を発信。海外事業に関心のある外国人留学生が応募してくれるようになり、採用につながっている。外国人材の採用実績を知って、安心して入社を決めた外国人社員もいる。

### リングロー株式会社（卸売業） ～外国人社員による企業説明～

#### 【背景・課題】

海外での事業拡大を予定している。外国人材を採用し、海外でのビジネスのヒントを得たい。将来的に、海外営業を任せられる人材を採用したい。

#### 【取組内容】

留学生出身の外国人社員を人事部に配属し、外国人留学生の採用業務をメインに担当。外国人留学生向けの合同企業説明会では、外国人社員が登壇し、**外国人社員目線**で、同社の魅力や働く上での心構えや苦勞などについて説明。





## 知る機会

採用選考を始める前から、企業と外国人材がお互いを知る機会を積極的に設けましょう。留学生との交流会やインターンシップなどは、相互の考えを理解する機会として有効です。

### 必要性

業務内容や処遇などに対する考え方について、企業と外国人材が、**お互いに理解した上で採用選考にのぞむ**ことが重要です。お互いに理解しないまま採用すると、入社後に認識の齟齬や不満が生じるだけでなく、期待する役割やキャリアステップを実現できないことなどを理由に早期離職につながる可能性があります。

### 具体的な取組 ・ 期待される効果

- 留学生向け**就職説明会**や**留学生と企業との交流会**への参加  
⇒ 企業での役割や将来展望などについて**双方の理解が深まり**、入社後の活躍について具体的なイメージを持つことができます。
- **インターンシップ**や**アルバイト**による外国人材の受入れ  
⇒ 職場に受入れ、一緒に働くことで、外国人材は**実際の業務内容や社内雰囲気を知る**ことができ、企業は外国人材の適性や能力などについて、**人事だけでなく現場社員も実感**することができます。

## 企業における実践例

### 株式会社フラットエージェンシー（不動産業） ～意見交換を通じた外国人留学生の就職に対する考えの把握～

#### 【背景・課題】

近隣に複数の大学があり、在籍する外国人留学生は増加傾向にあり、同社でも**外国人留学生の採用拡大を検討**。採用に向けて、まずは同社について知ってもらうとともに、**外国人留学生の就職に対する考えを理解**する必要があった。

#### 【取組内容】

大学や行政等が主催する外国人留学生向け就職説明会などに参加し、同社の事業内容や外国人社員に期待する役割などを説明。また、地域内の外国人留学生や企業などに呼びかけ、外国人留学生の就職に関する自主セミナーを開催。**就職や採用・入社後の活躍についての意見交換を実施。お互いの考えを知る、貴重な機会となった。**

### アンデックス株式会社（情報通信業） ～産学官連携で実施するインターンシップ事業への参加～

#### 【背景・課題】

近隣大学には、日本人学生のみならず、外国人留学生も多く在籍しているが、**地元企業へ就職する学生は少なく**、地域としての課題であった。卒業後の就職先として検討してもらうためには、**まず、同社の強みや具体的な業務内容、働きやすい雰囲気**などを知ってもらう必要があった。

#### 【取組内容】

**産学官連携で実施する外国人インターンシップ事業**に参加し、2週間の受入れを実施。実施にあたり、人事部がインターン生の関心に沿った内容を企画。現場社員に対して受入れ目的や指導の際の留意点について説明を行い、サポート体制を整えた。これにより、社内で外国人材について理解が進み、受け入れる雰囲気が醸成された。また、**インターンシップで同社の業務等に興味を持った人材**が、その後、同社の社員として活躍。

### 参考情報

- 出入国在留管理庁 インターンシップをご希望のみなさまへ（インターンシップ全般の案内）  
[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00109.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00109.html)
- 文部科学省 「留学生就職促進プログラム」選定大学の取組状況  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/1394574.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1394574.htm)
- 厚生労働省 外国人雇用サービスセンター及び留学生コーナーにて、留学生向け面接会やインターンシップを実施しています。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/index.html#h2\\_free3](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/index.html#h2_free3)
- 経済産業省 国際化促進インターンシップ事業  
<https://internshipprogram.go.jp/>
- 経済産業省 海外ジョブフェア事業  
<https://japaniobfair.go.jp/>
- JETRO 高度外国人材活躍推進ポータル 採用活動  
<https://www.jetro.go.jp/hrportal/forcompanies/adopt.html>



## 柔軟な採用選考

業務に求める日本語能力や専門性など、期待する役割や職種に応じて採用選考を行いましょう。  
選考方法を工夫することで、外国人材の能力やスキルを適切に見極めることにつながります。

### 必要性

業務内容によらず、一律に高い日本語能力などを選考時の要件にすると、真に**必要な専門性やスキルを有する候補者を見逃してしまう**恐れがあります。また、期待する役割や職種に応じた日本語能力のレベルや専門性などを、**適切に見極められる方法で、選考を実施**することが重要です。

### 具体的な 取組 ・ 期待される 効果

- 一律の日本語能力水準ではなく、**役割に応じた専門性やスキルなどを評価基準**とした選考  
⇒ **日本語能力試験などの成績結果**や日本語での筆記試験の実施に**こだわらず**、大学での研究  
内容などに基づく**専門性や実務経験に基づくスキル等**について、外国人材が自ら説明でき  
る機会を設けることで、期待する役割に見合う人材か否かを適切に判断することにつなが  
ります。また、外国人材ならではの考え方や良い点を引き出すことにもつながります。日  
本語能力を求める場合でも、一律の水準を求めるのではなく、**業務の実態を踏まえた柔軟  
な内容**としたり、入社後の語学研修を考慮するなどの工夫も効果的です。さらに、必要に  
応じて、英語や母国語での面接対応ができる体制を整えておくことで、候補者の対象が広  
がります。

## 企業における実践例

### チームラボ株式会社 (IT・ソフトウェア開発業)

～現場社員同席による技術力重視の採用面接～

#### 【背景・課題】

同社が提供するサービス内容の開発には、**高い技術力を有するエンジニア**の存在が欠かせない。また、より良いコンテンツを生み出すためには多様性が求められるため、様々なバックグラウンドを有する優秀な人材を国内外問わず獲得する必要がある。



#### 【取組内容】

同社の事業内容を支えるために必要な専門性や技術力を明確化するとともに、採用選考時点での**日本語能力は要件としないことを明示**。また、採用面接では、**業務に必要な技術力を適切に判断**するため**現場メンバーも同席**することとしている。現在、国内外の優秀なエンジニアが技術力を活かし、活躍している。

### クモノスコーポレーション株式会社

(計測サービス・コンテンツサービス業)

～一律の日本語要件は設けず、柔軟性と適応力を評価～

#### 【背景・課題】

同社では、**海外での事業展開を検討**しており、現地での市場調査に着手していた。今後の現地における本格的な事業立ち上げを支える、**柔軟な発想と適応力を持った人材が必要**であった。



#### 【取組内容】

同社が期待する役割を果たすためには、**柔軟な発想と適応力**を持った人材が必要。それらの点を適切に判断するためにも、選考時点における**日本語能力については、検定結果などでの一律の評価はしていない**。そうすることで、漢字圏・非漢字圏出身者で不公平が生じず、求める人材の採用につながる。一方、建設現場では危険を伴うことから、**最低限の日本語コミュニケーション能力**は必要なため、その点は**面接で判断**している。



## 参考情報

- 厚生労働省 国籍や宗教などにより特定の人を排除せず、応募者の適性・能力のみによる公正な採用選考を行いましょう。  
<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>
- 厚生労働省 外国人を雇用する際には、ルールを守って適正な雇用管理を行いましょう。  
(下記HPの「外国人雇用のルールに関するパンフレットについて」をクリック)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/index.html#h2\\_free4](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/index.html#h2_free4)



## 入社前支援

在留資格申請等の諸手続きに加え、住宅確保等を支援し、生活基盤を整えましょう。  
入社前から業務に必要なスキルアップを支援することで、円滑な業務開始につながります。

### 必要性

在留資格申請など必要な手続きの支援を行いましょう。また、入社には転居を伴うことが多いため、住宅の確保等、**生活基盤の確立を支援する必要があります**。また、日本語能力や専門知識等を身に付けてほしい場合には、入社までの時間を活用しましょう。採用選考以降の支援やフォローアップが無い場合、**入社への不安**や企業に対する不信感につながることもあります。

### 具体的な取組 ・ 期待される効果

- **在留資格申請の支援、住宅の確保**（住居提供・賃貸契約支援・費用負担等）のほか、生活上必要となる支援  
⇒ 在留資格申請、住宅の確保等の支援を行い、入社前に生活基盤を確立してもらうことで、**不安なく入社を迎える**ことができます。
- 日本語能力や技術のほか必要となるスキルの**学習支援**（学習機会の提供・学習のための費用負担等）  
⇒ 入社までに、必要な日本語能力や専門知識等を身に付けてもらうことで、内定者の不安を解消し、**業務を円滑にスタート**することができます。

## 企業における実践例

### 九州教具株式会社（宿泊業） ～転居を伴い入社する者への住宅確保等の支援～

#### 【背景・課題】

新たに採用した外国人留学生の中には、**遠隔地から転居**し、入社する者もいる。入社前に生活基盤を確立してもらうことで、**入社後に不安なく仕事に専念**してもらいたいと考えている。

#### 【取組内容】

市外からの転入者には、毎月定額（通勤費上限額相当）の**特別手当を支給**。住居の賃貸契約時の**敷金・礼金は同社が負担**。外国人社員が直接契約できない場合は**同社が契約**することもある。総務が**家財道具の購入**なども支援。

外国人留学生が学生寮から出る場合には、同社近隣での家探しのサポートも行っている。

### 株式会社アイ・オー・データ機器（製造業） ～大学の授業を利用した入社前のビジネス日本語教育～

#### 【背景・課題】

内定を出した外国人留学生は、日常会話においては、日本語で十分コミュニケーションをとることができたが、**円滑に業務へ従事**できるようにするためには、**入社までにさらに日本語能力を高め**てもらいたいという思いがあった。

#### 【取組内容】

金沢大学国際機構から紹介してもらった、**金沢大学で実施**している、**外国人留学生向けビジネス日本語授業**（北陸・信州留学生就職促進プログラム内）を**入社前に受講**してもらった。

### 参考情報

- 出入国在留管理庁 内定者のための「特定活動」について  
[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00013.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00013.html)
- 出入国在留管理庁 在留資格関係公表資料  
[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01\\_00006.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00006.html)
- JETRO 高度外国人材活躍推進ポータル 採用前後の手続き  
<https://www.jetro.go.jp/hrportal/forcompanies/procedures.html>
- NHKワールド JAPAN 「Easy Japanese for Work (しごとのほんご)」  
<https://www3.nhk.or.jp/nhkworld/en/ondemand/program/video/easyjapaneseforwork/>



## 日本人社員教育

上司など、周囲の日本人社員を対象に、外国人社員との効果的なコミュニケーションを学ぶ機会を設けましょう。伝え方を改善することで、ミスコミュニケーションの解消につながります。

### 必要性

外国人社員のバックグラウンドは多様であり、日本人社員が、意識せず当たり前と考えることが、外国人社員にはそうではないことがあります。また、日本人特有の曖昧な表現では、外国人社員とのコミュニケーションにおいて行き違いが生じやすいことを、日本人社員が理解しておくことが重要です。

### 具体的な取組 ・ 期待される効果

- 配属先の上司や同僚に対する研修やガイダンス等の実施  
⇒ 事前に意識すべき点を把握することで、外国人社員に対し効果的なコミュニケーションを取ることができます。その結果、ミスコミュニケーションが生じず、能力を十分に発揮してもらうことができます。
- 外国人社員とのミーティングなど、日本人社員が学ぶ機会の提供  
⇒ 日本人同士では意識しないコミュニケーション上の課題について気付く機会となります。その結果、双方の理解が進み円滑に業務を進めることが可能になります。

## 企業における実践例

### 株式会社荏原製作所（製造業） ～配属部署に対するガイダンスの実施～

#### 【背景・課題】

外国人社員の配属部署では、受入れ開始当初は、とまどいの声がかかることもあった。どう働いてもらったらいいか、どう評価を伝えれば良いかなど、配属先の日本人社員の不安を解消する必要があった。

#### 【取組内容】

外国人社員の配属部署を対象に、人事部が母国の文化や習慣、考え方の傾向や評価の伝え方などに関するガイダンスを実施。不安やとまどいの声は減り、ガイダンスの機会は説明の場からフィードバックや相談の場に徐々に変化している。

### チームラボ株式会社（IT・ソフトウェア開発業） ～日本語ディスカッション講座での学び～

#### 【背景・課題】

業務上の必要に応じ日本語学校に通ってもらっているが、IT系企業で良く使う日本語や、日本独特の表現、コミュニケーション上必要な情報などについては適切な教育機関がない。社内では英語や日本語を主に使うが、ミーティングは日本語で行われることが多く、外国人社員とのコミュニケーションをより円滑に行う必要があった。

#### 【取組内容】

週1回、日本人社員と外国人社員で、IT系用語の日本語能力向上のため、日本語ディスカッション講座を実施。加えて、日本人とのコミュニケーションでよく使う日本語からIT業界で使われる専門用語、また、日本での生活で必要な情報などについても定期的にディスカッションしている。日本人だと分からないが、外国人社員がコミュニケーションにおいて困難に感じているポイントを、日本人社員が把握するためにも重要な機会となっている。



## 配属先の納得感

本人のキャリア展望を把握した上で、キャリアの道筋を含め、配属先について丁寧に説明しましょう。配属先に納得感を持って従事することで、モチベーション向上につながります。

### 必要性

十分な説明を行わずに、本人の**希望やキャリア展望と異なる配属**をすることは、企業に対する**信頼やモチベーションの低下**につながり、離職の一因となる可能性があります。企業側の期待するキャリア展望がある場合は、その**意図を伝え、理解を得る**必要があります。事前に説明し、**双方の納得の上**で配属先を決定することが重要です。

### 具体的な取組

### 期待される効果

- 本人の**希望や適性**を踏まえた配属  
⇒ 希望や適性に合わせた配属をすることにより、仕事に対する**モチベーションの向上**や、**社内での活躍**が期待できます。
- 配属の意図・意義等に関する**丁寧な説明**  
⇒ 本人の希望と異なる配属であっても、それが今後のキャリアと関連するものであることを認識することにより、**納得感を持って仕事に取り組む**ことができます。

## 企業における実践例

### 三洋電子株式会社（製造業） ～将来の「計画書」を提出し3ヶ月ごとに面談～

#### 【背景・課題】

会社の方針として、日本人社員を含め、一人一人の**将来に対する考え方を把握**し、それを**踏まえて業務を検討**する方針。初めて外国人材を受け入れた時は、手探りの状態であったため、**丁寧に対応する必要**を感じていた。

#### 【取組内容】

入社時に、将来どのようになりたいか、100年カレンダーを用いた将来の計画書を提出。**人生のマイルストーンや将来に対する具体的な考え方を社長に説明**し、それぞれの計画や働き方を見ながら業務を検討。特に外国人社員は入社後しばらくの期間は**3ヶ月おきに面談し、キャリア展望について社長と相談・共有する機会**を設けた。

### 新晃工業株式会社（製造業） ～本人の意向を踏まえた配属と、キャリア展望の共有～

#### 【背景・課題】

外国人に限らず、社員に**それぞれのキャリア展望を示すことは重要**と考えている。一方で、共有しているキャリアビジョンと異なる部署へ関心を持ってしまう場合もある。

#### 【取組内容】

最初の1年間は3ヶ月ごとに異なる部門に配属。**各部門を理解した上で、希望も踏まえて本配属を決定**。部門間異動も本人の意向を参考にしており、離職リスク低下にも寄与。

人事が期待するキャリアステップを本人に共有し理解を得ている。本人の関心が逸れてしまう場合もあるが、再度中長期的な視点でキャリアについて話し、**共通理解を得た上で配属**を行っている。

### 参考情報

- 厚生労働省 キャリアコンサルティングについて：キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択や職業生活設計等に関する相談に応じ、助言や指導を行うことで、労働者の目指すキャリアの道筋を効果的に具体化できます。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/career\\_consulting.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting.html)



## 交流機会

日頃から、周囲が意識的に声を掛ける環境をつくり、様々な人と交流する機会を設けましょう。社内や地域社会で様々な交流機会があることで、安心感やその後の活躍につながります。

### 必要性

外国人社員は、職場や地域社会において**困難を感じる場面**が少なくなく、相談できる環境が十分でない場合は、**不安感や疎外感が増す**こととなります。十分な声掛けや交流が行われず、孤立感を深めると、業務を円滑に進められず、離職につながる恐れもあります。

### 具体的な取組

### 期待される効果

- 社内における**声掛けの実施**や**交流機会の創出**、メンター制度の整備  
⇒ 日々の**声掛けや交流機会**が、社内環境に馴染むきっかけになります。また、先輩社員などが**メンターとしてサポート**する体制を整えることで、気軽に相談でき、職場での不安が軽減されるだけでなく、適切なアドバイスをもらう機会となり、仕事が進めやすくなります。
- **社外の相談窓口**等の活用や**地域イベント**等への参加  
⇒ 社外の相談窓口を上手く活用することで、社内で発生した**課題解決**や、外国人社員が抱える**不安解消**につながることもあります。また、地域イベントなどへの参加を通じ、地域コミュニティの一員となることで、**安心感**が生まれ、定着やその後の活躍につながります。

## 企業における実践例

### 富士ファニチア株式会社（製造業）

～先輩社員がメンターとなって毎月面談～

#### 【背景・課題】

これまで、社員数も少なく、上司との関係が近く、先輩社員と話す機会も多いため、特段の制度は設けていなかった。しかし、**社員数が増えてきたこともあり、メンター制度を導入**することとなった。



#### 【取組内容】

直接の上司ではなく、**年が近い先輩社員を新入社員のメンター**としている。会社が期待する1年後の人材像を示した上で、新入社員が目標を立てることとしており、**毎月メンターと面談**を実施。先月の振り返りと当月の目標に加え、メンタル面についても話し合い、面談内容を経営層に共有する。**メンターは上司に言いにくいことも含め話がしやすく、仕事の計画や目標を立てやすくなる**という効果がある。

### 株式会社タケウチ建設（建設業）

～日々の声掛けや地域のお祭りへの参加～

#### 【背景・課題】

外国人社員から声をかけてくることがないため、普段どのようなことを考えているか、困っていることがないか、**知る機会が必要**であった。

また、外国人社員のサポートの一環として、日本人社員や**地域コミュニティとの交流は重要**と考えていた。

#### 【取組内容】

随時、**社長が声をかけ**、話を聞いている。向上心を持つ外国人社員が多いため、その意思を**親身に聞き、能力を伸ばせる環境を提供**している。また、会社として**地域の祭り「やっさ踊り」に参加**。外国人社員がリーダーを務めることもある。また、外国人社員の提案で**フットサルのチームを形成し、地域のチームと交流試合**を行っている。外国人社員に対し**地域住民の理解や、双方の親交を深める機会**になっている。

## キャリア形成支援

キャリア展望に応じた仕事や学びの機会を提供しましょう。  
従来のやり方にとられず、キャリア形成に必要な支援を行うことで、活躍につながります。

### 必要性

現在及び将来の業務に必要なスキル習得の支援や機会の提供が不足すると、モチベーションの低下につながる場合があります。また、外国人社員は**キャリアに対する明確な計画**を持っていることが多く、成長や学びの機会が十分でない場合、早期離職につながる恐れがあります。

### 具体的な取組

### 期待される効果

- スキルアップにつながる**仕事の機会**の提供  
⇒ **キャリア展望を踏まえた、仕事の機会を提供**することで、モチベーションの向上やスキルアップにつながります。
- 将来のキャリア展望を踏まえた**学びの支援**  
⇒ 将来の業務に必要なスキルを**予め学ぶ機会を提供**することで、想定しているキャリア展望の実現につながります。

## 企業における実践例

### 株式会社荏原製作所（製造業） ～管理職要件に認定試験を導入～

#### 【背景・課題】

外国人社員は、**キャリアに対する明確な計画を持っている**ので、キャリアパスが明確である方がなじみやすい。



#### 【取組内容】

2017年度に実力主義型の新人事制度に変更。管理職相当の基幹職要件に、認定試験を導入。従来の年功序列の管理職適齢期はおよそ36歳以降であったが、**新制度では外国人社員から28歳で管理職相当**になったケースもある。

### 新晃工業株式会社（製造業） ～キャリアに応じた学びの支援～

#### 【背景・課題】

入社後は**周囲の上司や同僚より日本語に関するサポート**を受け、技術に関する専門用語についても仕事をしながら覚えれば十分であった。しかし、経営企画として、海外との**契約など法律に関する業務を担う**という将来のビジョンを踏まえると、「てにをは」を含め、より**正確な日本語を習得する必要**があった。

#### 【取組内容】

社内でのフォローでは限界があると感じ、職場の判断で、外部事業者による**マンツーマンの日本語研修を1年間実施**。外国人社員が自ら研修事業者に要望を伝え、デモ授業を受けるなどして講師を探した。費用は会社が負担。**上司と外国人社員の間で学ぶ内容を随時相談し、研修状況を共有**した。

### 参考情報

- 厚生労働省 セルフ・キャリアドックについて（セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組みです。）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/kigyuu\\_gakkou.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kigyuu_gakkou.html)





## 客観的な評価

客観的に評価や処遇を行い、十分に説明しましょう。評価について丁寧にフィードバックをすることで、納得感が得られ、更なる成長につながります。

### 必要性

評価や処遇について、**丁寧な説明**が行われないと、納得が得られず、**不満が生じる**ことになります。制度について、透明性が担保されていることに加え、評価のポイントや、達成すべき目標などについて、**丁寧にフィードバックをすることが必要**です。

### 具体的な 取組 ・ 期待される 効果

- **客観的な評価**やそれに基づく処遇の決定  
⇒ 共通の客観的な評価に基づいて処遇が決まることで、納得感が得られるとともに、次の目標達成に必要なポイントが分かり、成長にもつながります。
- 評価や処遇についての**丁寧なフィードバック**  
⇒ 評価や処遇について**丁寧に説明**を行い、外国人社員の**話も聞く**ことで、評価や今後の目標について**理解が得られる**とともに、**モチベーションの維持**にもつながります。

## 企業における実践例

### サイマコーポレーション株式会社（製造・小売業）

### ～「スキルマップ」に基づく給与の決定～

#### 【背景・課題】

目標に対し、どの程度の達成状況か具体的に理解が進むよう、経営者と社員が、お互いに**共通した指標**をもとに、**コミュニケーション**をとれる仕組が必要であった。



#### 【取組内容】

社会保険労務士のサポートにより、**スキルマップ**を作成し、設定されている**ポイントの達成度で給与を決めている**。年2回の定期面談では、スキルマップを参照しながら、給料アップに繋がるポイントを達成できているか、社長と社員で議論して確定。

**客観的な指標であるポイント**を介して**コミュニケーション**を取ることで、給料アップのために頑張るべきことを、**具体的に理解**することができる。

### 株式会社タケウチ建設（建設業）

### ～高い向上心を伸ばす丁寧なフィードバック～

#### 【背景・課題】

同期の間でも処遇の違いが徐々に出てくるため、向上心の高い外国人社員に対しては、日本人社員以上に、**評価について丁寧に説明する**必要があった。

#### 【取組内容】

社長が自ら外国人社員の**意思をしっかりと聞き**、**評価の説明**を行い、外国人社員と話して**次の目標を設定**している。モチベーションの維持にも貢献。

## 社内制度見直し

母国の文化や宗教などを考慮し、柔軟に対応できるよう必要に応じて社内制度を見直しましょう。外国人社員の活躍や定着だけでなく、日本人社員の働きやすさにもつながります。

### 必要性

外国人社員は、文化の違いや宗教上の制限がある場合もあるため、**個別の配慮や周囲の理解が必要**なこともあります。具体的にどのような対応や配慮を行うかについては、**本人とよく話し合って検討**することが重要です。対応や配慮が不十分な場合、外国人社員にとって働きやすい環境とならず、定着や活躍につながりません。現行の制度や環境では対応が難しい場合でも、**運用の見直しや、周囲の理解を得られる仕組みを作る**ことが重要です。

### 具体的な取組

### 期待される効果

- 長期休暇の取得促進や、関連する制度の見直し  
⇒ 母国の文化や・宗教において**必要な時期に休暇が取得できる**ことで、本人のモチベーション向上や家族の理解につながり、優秀な外国人社員の活躍や定着が期待できます。
- 宗教上の配慮や、冠婚葬祭など**各国特有の文化への理解・対応**  
⇒ 礼拝のスペース確保や食物制限など宗教上必要な配慮や、国により一定の期間がかかる冠婚葬祭などの文化について、**理解を示し、必要な対応を行う**ことにより、外国人社員が働き続けることが可能となります。

## 企業における実践例

### リングロー株式会社（卸売業） ～宗教上の配慮や勤務時間の柔軟化、日本人も含めた特別休暇制度の導入～

#### 【背景・課題】

外国人社員が約15%を占めており、**出身国の文化への対応が必要**であった。また、日本語をあまり話せない社員もいるため、規程類の専門用語に困難を感じていた。さらに、**多くの外国人社員は長期の帰国を希望**するため、一時帰国しやすいような制度が必要であった。



#### 【取組内容】

オフィスにお祈りの部屋を設けている他、食事や社内イベントでは**豚肉を含まない弁当を用意**。イスラム教の断食月（ラマダン）の期間のために、**外国人社員がフレックス勤務制度を設計**。日中は飲食を行わないため昼休憩が不要となるなど、行動に合わせて勤務時間を設定。また、**規程類の多言語化**を行っている。

さらに、外国人社員が一時帰国をしやすいように、**特別休暇制度を設け**、入社4年目以上であれば最大10日間取得可能。**日本人・外国人問わず取得でき、交通費は会社負担**としている。

### 株式会社エイワイテック（専門・技術サービス業） ～冠婚葬祭への対応や家族との交流～

#### 【背景・課題】

冠婚葬祭など、外国人社員の**母国の文化は日本と異なる**場合が多く、**柔軟に対応することが必要**であった。また、長く活躍してもらうためにも**家族に安心感を持ってもらう**ことが必要と考えている。

#### 【取組内容】

冠婚葬祭により帰国を希望する場合は、速やかに帰れるように**長期休暇の取得を促している**。**ベトナムでは結婚式を2回挙げる**とのことで長期間母国に戻る必要があり、その間はベトナムの現地法人で仕事ができるよう取り計らった。また、採用の決まった外国人社員の**家族とは交流を図る**ようにしており、来日する機会があれば日本での作業風景を見てもらいたいと思っている。

### 参考情報

- 厚生労働省 高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するため、事業主向けに雇用管理改善に役立つ好事例集を公表  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000541599.pdf>

「外国人留学生の採用・活躍に向けたベストプラクティス集」では、外国人留学生等の採用・活躍に向けた特徴的な取組を行う、**27社**の企業を掲載しています。

各企業の事業内容に応じた**外国人材採用のきっかけ・方法**などを示したうえで、**12のチェック項目に対応する取組**や、それらの取組によって得られた**具体的な効果**について、紹介しています。

また、外国人社員へのインタビューを通じ、企業の取組に対して、外国人社員が何を感じ、どのように評価をしたかなどについても「**外国人社員の声**」として一部掲載しています。

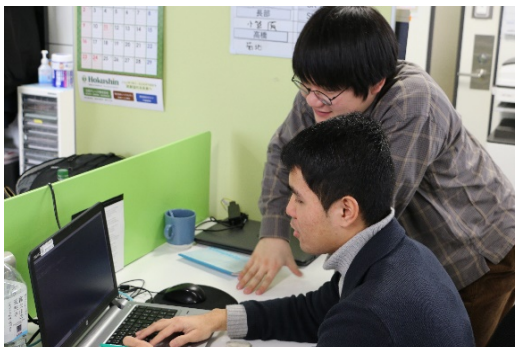
求める外国人材をどのように採用しているか、また、採用後の取組を通じて、いかに活躍を促し、さらには企業の成長につなげているかについて、実践企業の事例や取組の秘訣を参考に、是非、自社での取組につなげていただければと思います。



地域連携のインターンシップ事業をきっかけに、継続的に外国人留学生と交流。海外展開を見据え、外国人留学生の活躍を期待。



アンデックス株式会社の外国人社員



勤務風景

## 会社概要

- 事業内容：情報通信業
- 海外展開：無（検討中）
- 所在地：宮城県仙台市
- 資本金：600万円
- 従業員数：52名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：1名（2020年2月）
- 国籍：マレーシア
- 主な業務内容：システム関連業務
- 採用開始：2019年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 元々、インターンシップを通じて地元企業を知ってもらいたいという思いがあり、創業2年目から地域の大学などの学生を受け入れてきた。海外でのビジネス展開も検討していたことから、外国人留学生の採用を検討。
- 東北大学、東北経済連合、宮城県などによる外国人留学生インターンシップ事業「東北イノベーション人材プログラム\*」に参加し、2名の外国人留学生を2週間受け入れた。うち1名はその後も交流が続き、ITが専門ではなかったが優秀であり、2019年度に初の外国人留学生の採用に至った。

\*）東北イノベーション人材育成プログラム (<https://datentre.ihe.tohoku.ac.jp/>)

## 特徴的な取組



### インターンシップやその後の交流による双方の理解促進

- インターンシップでは、事前説明や勤怠管理などのサポートの体制を整え、インターン生の関心に沿った内容を企画。参加者のうち1名は、インターンシップ終了後も、定期的に会社に遊びに来て職場にもなじんでいた。海外出張へ同行するなど交流が続き、海外展開にも有効な人材だと確信。
- 地域の大学から地元企業への就職は少ないが、インターンシップやその後の交流を通じ、ベンチャー企業の魅力を知ってもらうことで入社に至った。宗教上必要な配慮など、受け入れてみて初めて分かることもあり、双方の理解促進のために有用であった。

## 効果

- インターンシップやその後の交流を通じ、外国人留学生へ企業の魅力や実際の業務への理解につながった。また、企業としても外国人留学生の優秀さや、文化・宗教へ理解が深まり、採用に至った。



## 08 キャリア展望を踏まえた丁寧な説明

- 採用した外国人材は将来的に起業を志望しており、**早いペースで多くを学びたいという意向**があった。そのため、入社後に長期間ソフトウェアの開発に関する教育プログラムを受講することに対し、**疑問が生じている様子**であった
- 本人のキャリア展望に関連する起業セミナーに誘い、その後、**感じている疑問を聞く機会**を設けた。ソフトウェア開発に関する教育プログラムについては、IT企業の社員として必要なスキルであること、海外展開をするにもITの基礎を身につける必要があることなど、長期的な視点から意義を説明。
- 一方で、**早いペースで色々なことを経験したい**という希望を踏まえ、可能な限り実践にも入ってもらおう方針。



## 09 先輩社員がメンターとなってアドバイス

- 日本人も含めて入社後1年間は、直接の上司ではない**入社2~4年目の先輩がメンター**になって、**1か月に1回ヒアリング**する。さらに**メンターが新人の上司と面談**を行い、その結果は経営トップにも報告される。そうした場で、今月は何に取り組んだか、課題は何か、近い将来やりたいことは何かなどを聞き、それに対してメンターがアドバイスを行う。



## 12 イスラム教の文化・習慣への配慮

- 礼拝の必要性や食事への配慮など、**文化の違いや宗教上の制限については事前に話をした**。インターンシップでの受け入れを通じて、お酒を飲むことだけでなく**宴会の場所に行くことも宗教上難しいことを理解**。イスラム教の礼拝は**オフィス内の空き室**で行っている。**食事にも配慮**することとした。宗教上、宴会の幹事はできないということも了承した。
- イスラム教の**断食月（ラマダン）**の後は**休暇をとる習慣**があり、帰国を希望しているため、帰って良いとあらかじめ伝えている。

## 外国人社員の声



### 04 インターンシップをきっかけに魅力を感じ入社

- インターンシップを通じてベンチャー企業である当社を知り、大企業と比較して色々なことができる魅力を感じた。もっとITを学び、将来は起業してマレーシアと日本の懸け橋になりたい。**



- マレーシア・男性
- 理系
- 勤続1年
- 機械工学



### 09 先輩であるメンターの存在がありがたい

- メンターは隣の席にいて、**上司よりも話しやすい**。経験豊かであるため、自分の将来に関する話を聞いてもらい、近い将来、こういうことをやりたいなら、次はこういうことをやろう、というように、**どのような勉強をすれば良いかアドバイスを受けることができる。**

アルバイト経験が、同社の魅力を知るきっかけに。外国人社員の新たな視点や発想が新規事業につながっている。



アジア担当チーム



忘年会

## 会社概要

- 事業内容：動画制作、情報発信
- 海外展開：無
- 所在地：宮城県仙台市
- 資本金：550万円
- 従業員数：20名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：15名  
(うち正社員1名) (2020年2月)
- 国籍：インドネシア、他
- 主な業務内容：情報発信、多文化対応のサイト作成
- 採用開始：2011年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 同社は、元々地元のテレビ番組を制作して来たスタッフで2010年に立ち上げたネットテレビ局で、2011年に東日本大震災の発生を契機に、SNSを通じた震災後の東北の状況についての情報発信を開始。その際に留学生アルバイトの雇用を開始した。その後、ウェブ上で東北地方の情報を英語と中国語で発信する事業を始めるに当たり、外国人材を採用。海外向けの情報発信は、日本人目線よりも、外国人の視点で感じた内容のほうがよいのではないかと考えた。その後立ち上げた、インバウンド向けの観光プロモーション事業においても多くの外国人留学生のアルバイトを雇用。
- アルバイトについては、主に、同社でアルバイトをする外国人留学生同士のつながりから採用している。アルバイトをきっかけに正社員になった外国人留学生もいる。

## 特徴的な取組



### これまでになかった新しい見方・考えを提示できる人材の採用

- これまでは、外国語による情報発信が外国人材の視点でできるよう、外国人留学生を採用してきた。外国人社員の独創的な考えやアイデアが新規事業につながっていることなどから、日本人とは異なるものの見方ができ、それが新たなビジネスポイントになることに気付いた。そのため、現在は、当初の採用目的に加え、これまでになかったものの見方や新しい考えを持ち、何事にも意欲的に取り組める人材を求めている。日本語能力については、採用後にも高められる能力であると考えており、選考時点では重視していない。



### アルバイト経験から、社風や事業内容の魅力発見

- 同社近隣に東北大学があり、多くの外国人留学生が在籍している。しかし、大手志向の外国人留学生が多く、地元にはなかなか就職しないという傾向があり、正社員として求人票を出しても、なかなか応募が来ないのが実情である。そういった背景もあり、同社では、まず、アルバイトを通じて、同社の業務内容や魅力を知ってもらうこととした。同社でアルバイトをする外国人留学生は、卒業まで続ける方が多く、卒業時には後輩の外国人留学生を新たに紹介してくれるという、良い人材の循環が生まれている。また、同社でのアルバイト経験を通じて、事業内容やベンチャー企業ならではの新規事業への積極的な姿勢などに共感し、卒業後に正社員となるケースもある。

独自の技術試験で採用選考を実施。入社後は、社内外の相談体制を整備し、外国人社員をサポート。



他部署とも気軽に話ができる風通しのよい職場環境を志向

## 会社概要

- 事業内容：  
・コンタクトプローブの設計  
・製品並びに販売等
- 海外展開：  
カンボジア（事業所）
- 所在地：神奈川県横浜市
- 資本金：3,790万円
- 従業員数：62名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：1名（2020年2月）
- 国籍：ネパール
- 主な業務内容：  
技術開発、設計、製品開発
- 採用開始：2009年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 国籍を問わず優秀な人材を採用する方針。現在は、ネパール人の元外国人留学生1名が在籍。**主な採用ルートは自社ウェブサイトへの直接の申込み**で、通年採用を実施。大手就職支援サイトは利用せず、ウェブサイトで独自のコンテンツを発信している。また、東京工業大学など特定の大学の企業説明会に参加しているほか、大学院生が履歴書を提出し、企業がそこから関心のある学生を選んでオファーをかけるという、民間会社が運営するウェブ上のサービスも利用。

## 特徴的な取組



### 日本語能力に左右されない独自の技術試験により、個人の能力を測る

- 採用選考では、筆記試験や面接試験は重視せず、応募者全員に対して、同社独自の技術試験を受けてもらう。いずれも日本語能力とは関係なく、個人の特性を見極め、同社で**成長することができるかという視点**で判断。
- 技術試験の一つは、「ベンチレース」という機械のセッティングで、**初めてさわる機械が、目の前に来た時に、腰が引けないか、社員が示す見本をトレースできるか、異なるやり方をする場合はその理由が正しいか、行き詰まった際に質問があるかなど**を見て、入社後どのように伝えれば成長を後押しすることができるかを確認。もう一つは「ブロック試験」で、背中合わせに座り、互いに相手が見えない状態で、口頭説明のみでブロックを積み上げ、物を作るというもの。外国人留学生を意識して取り入れた試験であり、**日本語能力のレベルは関係なく、ロジカルに説明ができるか**を見ている。



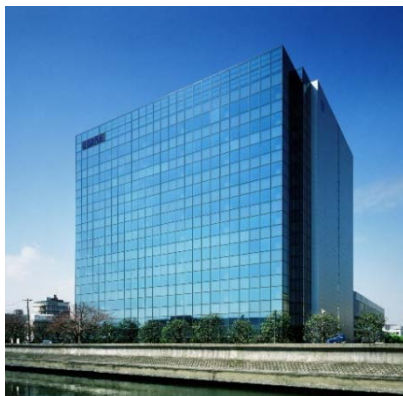
### 日本語や業務に関する社内外の相談体制整備

- **外国人社員の日本語や、業務などに関する精神面のサポート**を、日本語を教えるNPO法人を立ち上げた元社員に依頼。同社に長く在籍していたため、業務や文化等を理解しており、**外国人社員のカウンセラーの役割を果たしている**。悩みごとのある外国人社員は、社内で自部署のリーダーが話を聞くことに加え、元社員にも、日本語の支援と併せて相談に乗ってもらうこととしている。業務上、より良いアウトプットを出してもらうための支援であり、周囲の日本人社員に対してもそのように説明し、理解を得ている。

外国人材の採用や登用を経営方針としてトップがコミットメント。日本人も含め、丁寧なフィードバックとキャリアサポートを実施。



勤務風景



株式会社荏原製作所外観

## 会社概要

- 事業内容：風水力機械、精密・電子事業、環境事業
- 海外展開：56か国（事業所）
- 所在地：東京都大田区
- 資本金：790億円
- 従業員数：16,556名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：94名（2020年2月）
- 国籍：中国、台湾、韓国、インド、他
- 主な業務内容：研究、開発、設計、生産等
- 採用開始：2011年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 海外への事業展開を行っており、**能力・意欲共に高い優秀な人材の確保、日本社員のグローバル意識の醸成、戦略的重点地域の出身者の採用を目的に、2011年より外国人材の採用を本格的に開始。**
- **日本語能力を審査基準にはしておらず、事業との親和性と、個人が優秀であるかどうかを重視。**海外大学からの直接採用と、日本へ来ている外国人留学生採用の2つのパターンで採用を行っている。特定のポジションについてはキャリア採用\*も実施。
- **技術力の高さや同国籍の身近な先輩が在籍している安心感、福利厚生が整っていること、日本の文化への興味や安全面などが魅力となっている。**

\*一定の知識や経験を有する人材を確保するための採用活動

## 特徴的な取組



### 経営方針の明確化と社内での共有

- 多様性の確保や優秀な人材獲得の観点から、外国人材の確保や管理職登用を進めることを経営方針としている。**トップの方針であることが重要**と考えており、トップメッセージ、CSR報告、人材育成方針、入社式の挨拶など、様々な形で社内外へ共有している。
- 採用は**事業部と採用計画を練り上げ**、現場の要望に基づき実施している。





## 07 配属部署の日本人社員に対するガイダンスの実施

- 外国人社員の配属部署には、母国の文化や習慣、考え方の傾向や評価の伝え方などに関するガイダンスを実施。外国人社員は、評価され、成長や貢献を感じることを重視する傾向が日本人と比べて強いと感じる。

### 効果

- 当初は戸惑いや不安の声もあったが、取組を継続したところ、ガイダンスの機会は説明の場からフィードバックや相談の場に徐々に変化している。



## 08 定期的なキャリア面談の実施 社内カウンセラーによるキャリア支援窓口の設置

- 外国人社員は、キャリアに対する明確な計画を持っていることが多く、2段階に分けて丁寧に面談を実施。入社1～2年目は、日常の不安解消、会社への要望を目的に母国語でインタビューを行っている。聴き取った意見は社内制度の見直しに反映（帰国費用補助、有給休暇の増加、キャリアマネジメントプログラム等）。入社3年目以降は、キャリアマネジメントプログラムの対象となり人事部がキャリアサポートのためのインタビューを年1度実施。今後のキャリアの希望をヒアリングし、その実現のためのアクションプランを作成。
- 2019年度からは国家資格を保有する社内カウンセラーによるキャリア支援窓口を開設。話せる場があるということが重要と考えている。外国人社員はキャリアパスが明確である方がなじみやすいため、キャリアが見えなくなると転職につながりやすく、丁寧な対応が必要。



## 10 管理職要件に認定試験を導入

- 2017年度に実力主義型の新人事制度に変更。管理職相当の基幹職要件に、認定試験を導入。従来の年功序列の管理職適齢期はおよそ36歳以降であったが、新制度では外国人社員から28歳で管理職相当になったケースもある。



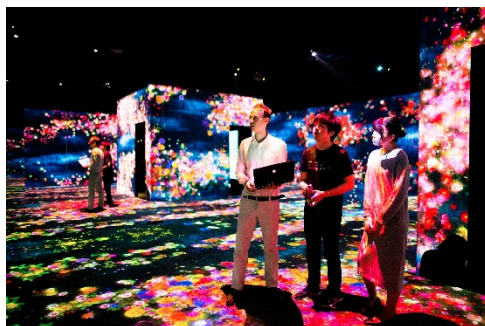
## 12 多様性を考慮した対応の実施

- 社員食堂や研修所にベジタリアンメニューを準備。独身寮の食堂では対応が難しいため、ベジタリアン向けに自炊できるキッチンを整備した。
- 入社5年目までは、年1回、母国への往復渡航費を補助。1年目の有給休暇の増加や礼拝用の部屋の設置なども対応。

国内外のインターンシップ生の受入れや就職イベント等への参加を通じ、企業の魅力を発信。優秀なエンジニアを世界中から採用。



外国籍メンバーの働く様子



森ビル デジタルアート ミュージアム：  
エプソン チームラボポードレス

## 会社概要

### ●事業内容

最新のテクノロジーを活用したデジタルソリューション、大規模なシステム開発、建築空間設計など

- 海外展開：上海（拠点）
- 所在地：東京都千代田区
- 資本金：1,000万円
- 従業員数：700名

### 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：100名弱  
(2020年2月)
- 国籍：アメリカ、中国、韓国等
- 主な業務内容：  
エンジニア、カタリスト、  
デザイナー他
- 採用開始：2001年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- より多くの母数から**同社が求める専門性や技術力を有する優秀な人材を確保**するために、国内外から**外国人材を採用**。また、同社のサービスの特性上、**多様性**が求められることから、様々なバックグラウンドを持つ人材を国内外問わず募集している。現在、**全社員の約15%**が外国人社員であり、海外からの直接採用と国内の外国人留学生の採用の割合は「8：2」程度である。
- **国内外の大学が開催するリクルーティングイベント**などに積極的に参加して、**複数の採用ルート**を確保。加えて、海外の大学での講演や、カンファレンスへの参加などにより、**海外での同社の知名度向上**に努めている。同社の**インターンシップ**や**アルバイト経験者**が入社した例もある。

## 特徴的な取組



### 国内外のインターンシップ生の受入れ

- **海外からのインターンシップ**の受入れも、**国内のインターンシップ**同様に**有償**で、飛行機代や宿泊費などは同社負担で実施。毎年10～20数名が参加し、期間は2～3ヶ月で受入れを行っている。海外の大学教授や、過去のインターンシップ生からの紹介を通じて参加するケースが多い。**国内向けのインターンシップ**も毎年100～150名程度が参加している。最短1週間～最大2ヶ月までの期間で参加可能。インターンシップでは、**実際の業務に従事**してもらうこととしている。
- 受入れにあたっては、新入社員と同様に**メンター**を割り当て、技術的なスキルアップのサポートから、東京での生活などについて、**不安なく参加**できる体制を整えている。

### 効果

- 実際の業務に従事し、同社の仕事内容や社内の雰囲気把握した上で入社するインターンシップ経験者は、入社後の**ミスマッチが起こりにくく、定着**につながっている。



## 日本語能力にこだわらない、求める技術力・専門性に照らした選考

- 職種構成では、高い技術力が求められる**エンジニア**の割合が最も多く、**全社員の約6割強**を占めている。**職種やポジションによって必要な日本語能力は異なり**、日常会話程度の日本語能力が必要となるポジションが大半を占める一方、英語のみで対応可能なポジションもある。同社が求める技術や能力を採用後に身に付けることは困難だが、**日本語能力は採用後でも高められる**ことから、採用選考において**日本語能力を要件とせず、同社が求める専門性や技術力を満たしているか否か**などを主な選考基準としている。高い技術力を有する一方、日本語能力が高くない人材は多くいるため、特に海外では、**日本語ができなくても採用する意向があることを明示**した上でリクルーティングを行っている。
- 採用面接には幹部のみならず、**現場メンバー**が同席し、**意見を反映**することとしている。幹部は主に、同社のカルチャーに適合する人材か否かを判断し、現場メンバーは実際の業務で必要な技術力や一緒に働く者として雰囲気馴染めるか否かなどを判断している。



## 日本語ディスカッション講座での学び

- 週1回、日本人社員と外国人社員で、IT系用語の日本語能力向上のため、日本語ディスカッション講座を実施。加えて、日本人とのコミュニケーションでよく使う日本語や、日本での生活に必要な情報などについても定期的にディスカッションしている。
- **日本人だと分からないが、外国人社員がコミュニケーションにおいて困難に感じているポイントを、日本人社員が把握する**ためにも重要な機会となっている。



## 業務での必要性に応じた日本語・ビジネスマナー学習支援

- 入社後の基礎的な日本語能力の向上について、**同社負担**で、日本語学校での学習支援をしている。また、同社の業務で頻繁に使用する**IT系の専門用語の日本語能力**の向上のため、週に一度、**社内でディスカッション**を実施している。
- 新入社員を対象に、**日本におけるビジネスマナー研修**を実施。同社の業務で必要となるビジネスマナーを最低限身に付けておけば支障はないため、**社員が講師**となり、社内で実施している。

## 外国人社員の声



### 入社後の業務に必要な日本語学習支援

- 大学卒業後、日本に限らずどこか海外で働きたいと考えていた。在学していた台湾の大学で行われた企業説明会に参加し、大学での**研究内容に関連する同社の面白そうな業務や技術内容**に惹かれ、就職を決めた。**採用選考時において日本語能力が要件ではなかった**ことも決め手のひとつ。
- **内定時には全く日本語が話せなかった**。基礎的な日本語能力や業務に必要な日本語能力向上のための学習支援は大変ありがたかった。現在でも就業時間内に日本語学校に通っている。



- 台湾・女性
- 理系
- 勤続3年
- 機械学習エンジニア

外国社員への配慮から着想を得て、新たな休暇制度を創設。外国人社員のみにならず、日本人社員にも働きやすい社内環境に。



社内ミーティングの風景



国内営業担当の外国人社員

## 会社概要

- 事業内容：中古PCの卸売販売、IT技術サポート
- 海外展開：マレーシア、UAE（海外拠点）
- 所在地：東京都豊島区
- 資本金：1,000万円
- 従業員数：150名（うち正社員55名）

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：7名（2020年2月）
- 国籍：バングラデシュ、フランス、エジプト等
- 主な業務内容：国内/海外営業、人事、技術等
- 採用開始：2013年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 2013年に将来の海外展開を見据え、**社長の決断**で、人材紹介会社を介してバングラデシュ人留学生を正社員として採用。初めての外国人社員であったため不安を感じる社員もいたが、日本語が堪能であり、新しい環境への適応能力が高かったため、スムーズに受け入れられた。当時はまだ海外に進出していなかったが、**将来的には海外営業を担当**してもらうことを期待していた。
- 1人目に続いて、その後も国籍に関係なく優秀な人材の確保を進め、**外国人留学生**や、AIESEC\*)を通じた同社でのインターンシップ経験のある海外学生などを採用。外国人材の採用実績は15名程度。今後も海外事業を拡大する予定で、外国人社員からは**海外でのビジネスのヒント**を得ることを期待している。

\*) NPO法人アイセック・ジャパン 海外インターンシップ受け入れ (<http://www.aiesec.jp/intern/>)

## 特徴的な取組



### 同じ目線に立てる外国人留学生出身者が採用を担当 就職説明会では外国人社員が心構えや苦勞などを伝える

- 外国人留学生の採用を拡大するため、**外国人留学生と同じ目線に立てる留学生出身の外国人社員を人事部に配属し、外国人留学生採用の業務をメインに担当**してもらうこととした。
- **外国人留学生向けの合同企業説明会**では、バングラデシュ人社員やネパール人社員らに登壇してもらい、**外国人社員の目線**で、同社の魅力や働く上での**心構えや苦勞したこと**などを話してもらっている。



### 業務外の取組に係る定期的な面談機会の設定、相談しやすい関係性の構築

- 人事が設定する業務目標などに関する**人事面談とは別に**、社員自身が設定したミッションについて、**社長や人事が面談を行う機会**を設けている。当該取組の目的は、社員一人一人の人間力の向上を目的に実施しており、座禅を組むことをミッションとして設定する社員もいる。**業務外の取組**について、**定期的**に話を**する場**を設けることで、各社員の人生観などを知ることができるだけでなく、社員が気軽に相談できる関係構築につながっている。



## 特別休暇「ルーツ休暇」の設定 宗教などの多様性や言語に対する配慮

- 外国人社員が一時帰国しやすいよう、新たな休暇制度として「ルーツ休暇」を整備。社員が自らのルーツを知るための休暇として、入社4年目以上であれば**最大10日間取得**でき、**交通費は同社が負担**している。外国人社員への配慮から着想を得た制度が**日本人社員の休暇取得促進**にもなっている。
- エジプト人社員がイスラム教の**断食月（ラマダン）のフレックス勤務制度**を設計し、**新たな社内制度として整備**。太陽が出ているうちは飲食ができないため昼休憩が不要となるなど、その期間の行動に合わせて勤務時間を設定することができる。こういった勤務制度を設けていることを**採用活動時にアピール**している。
- 宗教上の配慮から、オフィスに**お祈りの部屋を整備**。また、食事会や社内イベントの際には、**豚肉を含まないお弁当**を別途用意している。
- 日本語があまり話せないインターンシップ生の受入れにあたり、各部署の業務内容を分かりやすく伝える必要があった。そこで、各部署において**業務の棚卸**を行い、**業務内容を英語でシンプルに説明**できるよう工夫した。
- 日本語があまり話せない社員やインターンシップ生のために、日本語・英語が堪能なマレーシア社員が**人事規程の英語版**を作成した。

### 効果

- 今後の**海外展開**や**インバウンド対応**に向けて**社内体制が強化**され、**グローバルな社内風土が醸成**されている。
- 言葉がなかなか通じなくても、粘り強く伝えようとするといった**言語についての“耐性”**ができ、**変化への対応力も強くなった**。

「スキルマップ」に基づき給与を決定。客観的な指標を用いてコミュニケーションを行うことで、社員の育成を図る。



外国人社員が作業している風景



各種インチねじを在庫販売。  
米国より毎週末の定期便で輸入しています。

取扱い国内外の商品の例

## 会社概要

- 事業内容：  
ねじの新商品・新規格開発
- 海外展開：中国（事業所）、シンガポール、マレーシア（代理店）
- 所在地：神奈川県藤沢市
- 資本金：1,000万円
- 従業員数：70名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：2名（2020年2月）
- 国籍：ベトナム、中国
- 主な業務内容：  
国内営業等
- 採用開始：2017年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 地域の専門学校へ卒業生の紹介を依頼しており、2017年にベトナム人留学生、2019年に中国人留学生を採用。ベトナム人留学生は**英語が堪能**であること、中国人留学生は**日本語と中国語でコミュニケーションがとれる**ことを評価。現在は両名とも、日本語能力の向上のため、日本語で日本の顧客に対応しているが、将来的には語学力を活かし、**海外顧客への対応や、中国の子会社と関連する業務**を担当してもらうことを期待している。
- 日本人、外国人に関わらず、社員には新しい発想を期待しているが、特に**外国人社員には、日本人と違う新しい発想を求めている**。国ごとに法律や状況が異なるため、日本では実現できないサービスも海外では可能であるなど、海外の状況に気付くきっかけになる。こうした新しい発想をきっかけに、**自社の新しい取組・製品やサービスを開発**につながると考えている。採用した外国人社員の出身国など、**新たな国・地域への進出**を柔軟に考えるきっかけとも捉えている。

## 特徴的な取組



### 日本語能力試験のレベルにこだわらない採用選考

- 採用選考では、**会社の文化と合うか、フィロソフィーが理解できるか**を第一に見ている。**日本語能力試験のレベルは参考とせず**、履歴書で本人の文章を確認した上で、日本語で面接を行い、**実際に本人とコミュニケーションをとることで評価**している。筆記試験は行っていない。



## チーム内での活発なコミュニケーションやフォローの実施 社外との交流機会の提供

- 元々、チーム内のコミュニケーションが活発で、**チーム全員がお互いの仕事をフォロー**する体制が社内にある。国内取引先との電話対応を担当しているが、チーム内の日本人社員がやり取りを聞いており、**何かあればすぐに声をかけ、フォロー**を行っている。
- 神奈川県や商工会議所のイベントなどに社長が出席する際は、なるべく**外国人社員を同行**させている。社長が外国人社員と**色々と話す機会**でもあり、外国人社員が**社外と交流する機会**ともなっている。



## 「スキルマップ」に基づく給与の設定

- 社会保険労務士のサポートにより「**スキルマップ**」を作成し、設定されているポイントの**達成度で給与を決めている**。年2回の定期面談では、スキルマップを参照しながら、給料アップに繋がるポイントをクリアしているか、社長と社員で議論して確定。

### 効果

- 客観的な指標であるポイントを紹介してコミュニケーションを取ることで、給料アップのために頑張るべきことを、社員が具体的に理解することができる。

## 外国人社員の声



### 同僚からの声掛け・フォローが助けに

- ベトナムの大学で経営学を専攻、卒業後来日し専門学校に入学。入社前に日本語能力試験でN2を取得。
- 入社して1年間は、日本語能力向上のため、国内の取引先を相手に、日本語で電話対応を担当した。最初は社名や氏名の聞き取りが難しく苦労したが、**周囲の同僚のサポートにより、徐々に慣れることができた**。仕事上で分からないことがあれば、周囲の同僚が丁寧に教えてくれる。



- ベトナム・女性
- 文系
- 勤続2年
- 経営学

日本語能力ではなくコミュニケーションの姿勢を重視。外国人留学生採用をきっかけに、社内の体制整備や、母国への事業展開を検討。



2019年入社の外国人社員と2020年入社の外国人社員

## 会社概要

- 事業内容：  
既設盤改造、盤改善提案/  
既設盤図面化、盤製作等
- 海外展開：無
- 所在地：神奈川県川崎市
- 資本金：1,000万円
- 従業員数：18名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：2名（2019年12月）
- 国籍：中国、ミャンマー
- 主な業務内容：  
バックオフィス業務  
（経理、経営企画等）
- 採用開始：2017年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 川崎市の外国人留学生向け会社説明会に参加。ノウハウや技術の伝承のため、日本人の技術者を採用する方針であったが、**外国人留学生の前向きな態度や、行動力・発想力を目にし**、これを活かさない手はないと考えが変わった。2019年に中国人とミャンマー人を1名ずつ採用。ともに母国の大学を卒業後に来日し、日本語学校を経てビジネス関連の専門学校を卒業し、同社に入社。
- 以前、現場で働いていた優秀な外国人社員が、**評価の問題や寂しさなどを理由に退職してしまったこと**を教訓にしている。今回は、外国人社員の存在により、**日本人も含め、社員が働きやすい環境**とすることや、**社内の体制整備**につなげたいとの思いがあり、現場ではなく、バックオフィスに配属。1名は経理と購買、もう1名は経営企画を担当。**社内コンテストで表彰されるなど、社員から評価**されている。
- 外国人材の採用により、評価制度の整備など社内の体制整備につながっているほか、**母国への事業展開に目が向くきっかけ**となっている。今後、外国人社員の出身校へ会社説明会開催の依頼を行う予定。

## 特徴的な取組



### 日本語能力のレベルよりも、コミュニケーションの基本姿勢を重視

- 採用プロセスは日本人と同様だが、**日本語で行う適性試験のプログラムは厳しいと考えたため行わず、面接のみとした**。言語能力よりも、コミュニケーションを取ろうという姿勢、相手の話を聞いたうえで自分のことも話すといった**コミュニケーションの基本ができてい**かどうかを、採用選考時に確認している。
- 採用した2人の日本語能力のレベルは、1人はN1、もう1人はN2だが、**N1であることにこだわる必要はない**と考えている。本来の適性は資格とは別であり、N1を持たずとも優秀な人はたくさんいる。N1が条件となるのはもったいないことである。一方、どこを見て採用すべきなのかは業種や会社によって異なるため、各社で工夫が必要である。





## 日本人社員へのケア

- 会社としては、技能実習生を現場で受け入れた経験があり、外国人社員に対する抵抗はなかったが、配属先となるバックオフィス部門の社員からは不安の声があった。配属先の日本人社員には社長から説明し、理解を得たほか、**入社前に、外国人社員をミーティングの機会に呼ぶ**など、お互いに慣れる機会を作った。
- 社長としては外国人社員の働きやすい環境を作ろうという意識が強かったが、一方で、受入れ部署にとって、初めての外国人社員であり、その意識が強すぎると**日本人社員の負担**が大きくなる。直属の上司については特に、何か問題が起きた時に部下の外国人社員と上司との間で板挟みになり、**過剰な負担が生じてしまうことのないよう考慮**し、よく話を聞くなど、ケアを行っている。



## お互いの国や文化を知るための勉強会を開催

- 外国人社員の**母国の文化を知ること**、日本の文化を知ってもらうことは重要だと考えており、社長のアイデアで、お互いの国を知るための**勉強会を開催**。外国人社員2名に、母国についての説明や、母国から見た日本像についてプレゼンテーションをしてもらい、理解を深めた。

中国市場での事業強化を見据え、グローバルに戦える人材を採用。上司や同僚が連携しサポートすることで外国人社員の不安を払拭。



株式会社小矢部精機の大型自動化生産設備



中国人社員が説明等を担当した国際展示会（上海）

## 会社概要

- 事業内容：自動車メーカー向け大型自動化設備の一貫製作及び生産設備の開発・製造
- 海外展開：中国・米国・タイ（現地法人）
- 所在地：富山県小矢部市
- 資本金：4,500万円
- 従業員数：119名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：6名（2020年2月）
- 国籍：中国、アルバニア
- 主な業務内容：開発、技術、営業、製造
- 採用開始：2014年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 従来より海外取引の比率は高いものがあったが、海外日系顧客における意思決定の現地化の流れへの対応整備、さらには**海外顧客の新規及び深耕開拓を中心に、事業展開を行う必要があった**。そのため、**グローバルに戦える、スピード感を持った人材を求めている**。また、**中国市場での事業強化を見据え、同社近郊の大学院を卒業した、中国人留学生の採用を社長が決断**。外国人社員の半数は、近郊大学の外国人留学生を新卒採用し、残る半数は、現地の工学系大学出身者を中途採用している。
- 同社近郊の富山大学や金沢大学では積極的に外国人留学生を受け入れており、これらの**大学が開催する外国人留学生向けの就職セミナー**に参加している。また、**外国人留学生向けの求人広告**も出し、募集している。

## 特徴的な取組



英語を交えた採用面接で、求める要件を満たす人材かどうかを適切に評価

- 採用選考時での日本語能力レベルは重視しておらず、**同社が求めるグローバルな視点やバイタリティ、技術力などを有するかどうかについて、面接を通じて判断**している。また、採用面接では、選考のポイントや、人柄を十分に把握するため、必要に応じて、**日本語だけでなく、英語を使ってコミュニケーション**を図ることとしている。
- 採用面接には、社長が積極的に関与することはもちろん、**現場社員とのミスマッチを防止するため、直属の上司とも面談**を行い、相性などを確認した上で採用することとしている。



## 社員同士の日々の声掛け 上司・人事・社長連携による相談対応

- 同社では、元々、海外ビジネスに従事している日本人社員が多かったことから、外国人社員を受け入れる土壌はあった。また、社員同士が、当たり前のこととして日々の声掛けを行っている。
- 業務上の不安は、直属の上司や人事に相談しており、生活の不安が生じた際には社長にも伝え、早急に解決する体制を採っている。

## 外国人社員の声

05



柔軟な採用選考

### 同僚のサポートで、日本語能力の苦手意識を克服 将来のエース人材に

- 採用選考時、あまり日本語が話せなかったため、片言の日本語で採用面接を受けた。日本語能力レベルが高くないため、日本人社員とのやり取りに不安があったが、同僚から学ぶのが一番だと考え、日本語の微妙なニュアンスなどを含め、分からないことがあればしつこく聞くようにしている。同僚や上司は皆、優しく対応してくれるので安心して働いている。
- サービス部門で5年勤務し、今年から上司からの打診で、更なるスキルアップをするため、技術の中核の設計部門に異動した。専門的な能力を身に付けて、同社の重要部門で成長したいと考えている。



- 中国・男性
- 理系
- 勤続5年
- 機械工学



05



柔軟な採用選考

### 英語での面接により入社 同僚によるサポート体制のおかげで、日々成長

- 現地大学を卒業後、日本へ留学し、大学院（国際経済学修士課程）を修了。採用面接から入社に至る過程の大部分は、英語にて実施された。
- 現在、海外営業、国内営業の両方を担当している。日本語の勉強も兼ねて、同僚とのやりとりはなるべく日本語で行っているが、分からない点は英語で説明してもらっている。特に、日本語での書類作成には苦戦しているが、同僚や上司のサポートで日々勉強しながら、業務に従事できている。

- アルバニア・男性
- 文系
- 入社1年目
- 国際経済学

内定から入社までの半年間を活用した、配属予定部署でのアルバイトの実施や、卒業大学での日本語講座受講をサポート。



インドネシア社員が同社社員と地元のお祭りに参加した際の様子



株式会社アイ・オー・データ機器製品のゲーミングモニター

## 会社概要

- 事業内容：パソコン・スマートフォン・デジタル家電周辺機器の製造・販売
- 海外展開：香港・台湾・ベトナム（調達拠点）
- 所在地：石川県金沢市
- 資本金：3,588百万円
- 従業員数：単体483名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：10名未満（2020年2月）
- 国籍：インドネシア等
- 主な業務内容：設計（ソフトウェア開発等）
- 採用開始：2000年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 金沢大学が主催する合同企業説明会への参加などをきっかけに、2018年にインドネシア人留学生を採用。同社員の入社以降、外国人留学生からの応募が増加したが、定着に向けた課題を抱えている。今後は、外国人社員の入社後のサポートをこれまで以上に強化する予定。

## 特徴的な取組



### 日本語能力は面接でのコミュニケーションで判断

- 採用選考では、社風に合うこと、学ぶ意欲が高いことなどを重視している。性格診断に近いテストや、面接、グループディスカッションを行うほか、エンジニア職の希望者には専門試験を実施。外国人留学生の場合は、テストが日本語で作成されているため、日本語の辞書の持ち込みを可能としている。
- 日本語能力については、これまでの外国人社員の採用実績から、面接でのコミュニケーションが十分とれば問題ないと考えており、日本語能力に関する資格要件は設定していない。



### 卒業後～入社までの期間を活用した、大学でのビジネス日本語能力の向上

- 内定を出したインドネシア人留学生は、大学院の英語コースに在籍していたため、日本語能力がそれほど高くなかった。入社後、円滑に業務に従事してもらうため、入社までに日本語能力を向上してもらいたいと考えていた。金沢大学国際機構からの紹介を受け、入社までの半年間を活用し、留学生向けビジネス日本語授業（「かがやき・つなぐ」北陸・信州留学生就職促進プログラム\*）内を、母校である金沢大学で受講してもらった。

\*）「かがやき・つなぐ」北陸・信州留学生就職促進プログラム (<https://kagayaki.w3.kanazawa-u.ac.jp/>)



## 入社前の期間を活用し、秋卒業の留学生をアルバイトとして受入れ

- 内定を出した**秋卒業の外国人留学生**について、春の**入社までの半年間**を活用し、**配属予定の開発部門でアルバイトとして受入れ**を行った。**業務内容を理解し、職場環境に徐々に慣れてもらう**ことが主な目的であった。また、業務外では、受入れ部署での歓迎会や、若手社員による懇親会等を通じ、部署内外の社員とコミュニケーションが図れる機会を設け、より職場環境に馴染めるようサポート。さらに、定期的な面談を実施し、フォローを行った。

### 効果

- 外国人留学生本人だけでなく、**現場社員も外国人材と働くことに徐々に慣れる**ことができた。そのため、入社後は、**現場で円滑に受入れ**を行うことができた。

## 外国人社員の声



- インドネシア・女性
- 理系
- 入社1年目
- 数学



### 日本語能力ではなく、面接での人物重視の姿勢に惹かれ入社

- 日本語能力試験でN5を取得後に来日し、金沢大学の大学院（英語コース）に在籍。日本語はあまり得意でなかったが、同社の採用選考では、日本語要件はなく、また、面接を通じて大学での経験だけでなく、**人柄を重視する姿勢や、自分のことを受け入れてくれる雰囲気**を感じ、印象が良かったため入社を決めた。



### 入社後に役立つ、卒業大学でのビジネス日本語講座の受講

- 大学院では研究がメインであり、日本語学習に時間を割けなかった。そのため、入社までの半年間を活用し、**卒業大学でビジネス日本語講座を受講**。職場での日本語コミュニケーション能力の向上だけでなく、**日本文化**についても学ぶことができ、入社後に役立った。また、卒業後も定期的に大学に通い、見知った顔に会えることは、日本語能力向上のためだけではなく、**生活をしていく上での安心感**にもつながった。

日本人社員の暗黙知を明文化することで、社内のミスコミュニケーションを解消。現場で生じる課題の丁寧な聴き取りが鍵となる。



株式会社スギヨ内観



勤務の様子

## 会社概要

- 事業内容：水産練製品製造販売等
- 海外展開：アメリカ（生産拠点）
- 所在地：石川県七尾市
- 資本金：300百万円
- 従業員数：750名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：16名（2020年2月）
- 国籍：ベトナム、中国等
- 主な業務内容：海外営業等
- 採用開始：2006年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 2001年より技能実習生を受け入れており、その内の1人が日本人社員と結婚し永住権を取得、2004年に正社員となったのが同社にとって初の外国人社員。続いて2006年、取引先からの紹介で、石川県内の大学から中国人留学生を採用。
- その後も、主にアジア地域に向けた営業力強化のため、地域の大学やハローワーク等の紹介を通じ、外国人材を採用。

## 特徴的な取組



### 現場での課題を丁寧に聴き取り、徐々にルール化を進める

- 仕事に対する考え方の違いから、外国人・日本人社員の双方に不満が生じていた。そこで、中国籍の管理職が双方から話を聞き、これまでルール化されておらず、日本人社員の間では当たり前に行われていたことを、明確に社内ルールとして定めることとした。問題が発生するたびに、丁寧な聞き取りを行い、ルール化を進めることで、日本人・外国人社員が働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

## 外国人社員の声



- 中国・男性
- 理系
- 勤続14年
- 農業分野



### 外国人・日本人社員双方の考えを聞き、問題解決につなげる

- 以前、急ぎで進めなくてはならない業務が発生した際、外国人社員が通常の承認プロセスを飛ばし、自己判断で進めたことで問題となった。外国人社員は、結果が同じであれば大きな問題ではないと考えがちであり、問題意識はなかったが、日本の企業ではそうではない。外国人社員本人や承認担当者、関係者からそれぞれ話を聞きながら、日本人社員の暗黙知を明文化し、社内ルールを作成することで、ミスコミュニケーションの解消につなげている。

日本人社員も含め、入社時に将来の「計画書」を提出。それぞれの計画や働き方に対する考えを踏まえ業務や配属を検討。



三洋電子株式会社の工場外観



外国人社員の勤務風景

## 会社概要

- 事業内容：機械部品および自動車部品等の製造
- 海外展開：無（検討中）
- 所在地：愛知県小牧市
- 資本金：2,000万円
- 従業員数：42名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：0名  
（中国籍より帰化1名）（2020年2月）
- 国籍：中国
- 主な業務内容：  
技能実習生のサポート、  
製造ライン管理等
- 採用開始：2012年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 2012年に、中国人留学生を初めて採用（現在は帰化）。2009年より外国人技能実習生の受入れを行っており、当初は**技能実習生の通訳**を務めてもらうことを期待。その後、徐々に工場が拡大し、現在は一つの部門の中心的役割を担い、受注から仕事のスタートまで取り仕切っている。将来的には海外展開を行った際の活躍も期待。
- 地域の**人材紹介会社主催の合同説明会（集団面接）**に参加し、採用に至った。同社には機械工学出身の外国人留学生の紹介を継続的に依頼している。外国人留学生や外国人材はSNSで就職情報を共有することから、Facebookなども活用。

## 特徴的な取組



### 元外国人留学生社員の活躍の様子を積極的に発信

- 大学の合同説明会などで、経営者や本人が登壇し講演を行うなど、**元中国人留学生社員の活躍の様子**について、積極的に紹介している。



### 将来の「計画書」による社員の将来像の明確化

- 日本人社員を含め、入社時に、**将来どのように活躍したいか**、100年カレンダーを用いた**将来の「計画書」を提出**することとしている。その上で、社員は自身の人生のマイルストーンや将来に対する具体的な考え方を社長に説明する。**それぞれの計画や働き方に対する考えを踏まえ業務や配属を検討**している。

## 外国人社員の声



### 合同説明会で社長の誠意、仕事のやりがいを感じて入社

- 合同説明会において当社を知った。**社長がとても丁寧に話を聞いてくれたこと**や、続いて行われた面接の際に**自分に話しかけに来てくれたこと**などがとても印象に残っている。**短時間の面接でも、自分の良いところや語学力を認めてくれたこと**で、信頼感を持つことができた。また、将来的には**海外展開を検討**しているとのことで、**自分が役に立っているのではないか**と思い、応募を決めた。



- 中国籍から帰化・女性
- 文系
- 勤続7年
- 国際コミュニケーション

中国市場への営業力強化や、技術者の確保のため、外国人留学生を採用。社内に日本語教師を配置するなど学びの機会を提供。



株式会社ナベヤの工場外観



日本語研修の様子

## 会社概要

- 事業内容：  
精密治具、治具システム、  
専用治具(設計製作)等
- 海外展開：  
中国(関連会社)
- 所在地：岐阜県岐阜市
- 資本金：9,800万円
- 従業員数：200名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：8名  
(2020年2月)
- 国籍：中国、ベトナム
- 主な業務内容：  
営業、技術
- 採用開始：2013年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- **中国市場での営業力強化と、技術者の確保**のため外国人留学生を採用。採用は職種別に行っており、営業担当として採用する場合は技術力は求めないが、技術部門に配属する場合は技術力を重視。
- 名古屋の**人材紹介会社**を介して国内の外国人留学生や海外の高度人材を採用しているほか、**地域の金融機関が主催する外国人留学生に関するセミナー**にも参加。また、職業訓練校である岐阜県立国際たくみアカデミーの学生向けに**5日間のインターンシップを実施**したことが契機となり、同校から外国人留学生を複数名採用。現在、外国人社員8名のうち、7名が元外国人留学生、1名が海外からの直接採用である。

## 特徴的な取組



### 中国市場への営業力強化、優秀な技術者の確保など目的に応じた採用

- **中国市場に対する営業や、同社の中国事務所との連絡のため**、中国人留学生を採用し、営業部門に配属。語学力は必要だが、技術的な能力は求めていない。一方で、**優秀な技術者の確保のため**、主にベトナムから、技術系の人材の採用を実施。日本語能力はN2程度であればコミュニケーションが取れるため、問題ないと考えている。



### 社内における様々な交流機会の提供

- 5年に一度は社員旅行として**海外旅行**に行くほか、毎年一度は**日帰り旅行やポーリング大会**などを開催。また、社内の**中国社員を集めた飲み会**を、会社の費用負担で実施している。ベトナム人社員の会も開催予定。





## 日本語の学習機会の提供

- 採用時点で日本語を話すことができない外国人社員は、必要に応じて、**同社負担**で**日本語学校**に通うことを可能としている。また、**業務中にわからない言葉を都度確認**できるよう、**社内に日本語教師を配置**。日本語教師は、岐阜県庁に相談し、日本に滞在しているベトナム人の紹介をたまたま受けることができた。N3取得を目標に、**週に1度の日本語研修**を実施。N3取得済みの外国人社員も、日本語を使う機会を増やすために参加している。
- 技術部門では、自動翻訳機を導入しコミュニケーションの円滑化を図るとともに、**毎日日本語で日報を提出**してもらい、**上司が日本語を添削し返却**を行うことで、**日本語能力の向上を支援**している。



## 母国の家族の安心感を意識した取組

- 外国人社員の**両親が来日**した際には、**社長が食事会を設定**している。総務部長は、**すべての外国人社員の親に一度は会う**ように努めている。外国人社員が母国に帰国している際に、出張に合わせて家族に会いに行くこともある。このようなことを通じ、離れて暮らす母国の家族に**安心感**を持ってもらうことに努めている。

熱処理技術の担い手として、継続して外国人材を採用。採用時点での日本語能力や専門性は重視せず、入社後に育成。



ベトナム社員の勤務の様子



日高工業株式会社の設備

## 会社概要

- 事業内容：浸炭焼入焼戻、焼入焼戻、焼きなまし、ガス軟窒化等
- 海外展開：インドネシア（顧客の工場における技術支援）
- 所在地：愛知県刈谷市
- 資本金：1,000万円
- 従業員数：151名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：27名（2020年2月）
- 国籍：ベトナム
- 主な業務内容：技術・技能の担い手
- 採用開始：1996年
- ※従業員数・外国人従業員数は準社員・嘱託、また、外国人社員に居住資格者を含む。

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 日本人新卒者の採用が計画的に進まないため、**技術、技能の担い手**として外国人材の採用を検討。1996年に知人の紹介によりアルゼンチン出身者を採用。さらに、外国人社員が知り合いを紹介する形で、南米系の人材を継続採用。また、2008年に**将来のベトナム進出**を視野に、現地の**管理職候補**としてベトナム人技術者を現地採用すると共に、2012年に日本の大学で学んだベトナム人留学生を採用。外国人社員は、単純な労働力としてではなく、日本人と同様に**技術について知識を深めながら活躍**してもらうという方針で、国家資格である「金属熱処理技能士」の取得を会社として支援。
- 採用ルートは主に**外国人社員や知人からの紹介**によるもの。日本で派遣社員として働き母国に帰国していた人に、声をかけ採用したケースもある。**中部経済産業局主催の外国人留学生との交流会などにも参加**している。また、名古屋大学の学生が立ち上げた**ベンチャー企業で、留学生と企業をマッチング**していると聞き、活用を検討中。

## 特徴的な取組



### 入社後の育成を前提に同社で活躍できる人材を採用

- **日本語能力について、採用時点では重視していない。**面接でのやり取りで、日本語でどの程度会話ができるかを確認するが、日本語能力は入社後に高めることができるため、**入口を狭めるべきではない**と考えている。
- 採用選考では**筆記試験は行っておらず**、社長が面接を行う。製造部門の候補者であれば、**製造部門の役員が同席**するなど、**人材を必要とする部門の担当役員が同席**。採用時の専門性や知識はそれほど重視せず、入社後に教育する前提。採用面接では、ものづくりが好きか、同社で頑張りたいと思っているか、やる気があるか、職場環境に適應できそうかなどを確認。

## 効果

- 同社として必要とする優秀な人材の採用につながっている。現地から直接採用したベトナム人社員は、入社当初、日本語能力試験は日常会話が出来る**N3レベル**であった。**勤勉で能力も優秀**。積極的に専門知識や用語を習得し、**技術者として活躍**している。

06



入社前支援

## 入社前の生活・学習サポートの実施

- 最初に採用した外国人社員は生活に困らないように、アパートの借り入れや、買物に付きそうなど会長自ら公私ともに支援。また、外国人であることなどを理由に、アパートを借りることが困難な社員がいる場合は、**アパート契約の保証人や、一軒家を会社として借り上げ**、複数の外国人社員でシェアしてもらうなど、不安無く生活できる環境を提供。
- 日本語を話すことが困難な外国人社員に対しては、**採用後半年間、日本語教育の受講費用を支援**。

07



日本人社員教育

## 時間をかけて日本人社員の意識を変化

- 当初は上司の**指示を理解してもらいづらい**、同僚との会話も言葉が**通じない**、**コミュニケーションがとれない**という日本人社員の**先入観**があった。配属先の日本人上司には、外国人社員を指導し評価する際、**偏った視点とならないよう注意を促している**。外国人社員の仕事の評価は、**上司の指示の出し方が分かりづらかったのではないかと**いう可能性も含めて、配属先の上司と話し、最終判定を行う社長が調整。配属先の上司の評価や、接し方を社長が確認する事により上司の意識を変えてきた。また、会社のイベントを通じ、外国人社員、日本人社員の距離を縮める活動を進め、時間をかけて**日本人社員の意識を変える**ことに努めた。

08



配属先の納得感

## 入社時に複数の部署を回り、希望や適性を考慮して配属

- 外国人社員についても、日本人の4月入社の新卒採用者と同様に、半年間の新人研修を実施。まず座学により自動車業界で必要な技術全般について学び、その後、社内インターンシップとして、**3週間ずつ4つの部署を回る**。4つの部署は、本人の配属先候補として想定している部署である。研修終了後に面談を実施し、本人の**希望や適性を考慮して配属先を決定**する。

10



キャリア形成支援

## 業務上必要な資格取得に関する支援

- 全社員に対し、**資格取得に関する支援を実施**。外国人社員は、会話ができても読み書きが苦手なことが多く、筆記試験に苦勞することが多いが、**外国語の通訳支援**をオプションとして追加できるようになった資格試験があり、外国人社員に対しては、**受験費用の負担に加え、同オプションの費用も会社負担**としている。
- 国家資格「金属熱処理技能検定」については、外国人社員でも受験、合格できるように、演習などのサポートを行い、1級技能士を輩出している。

12



社内制度見直し

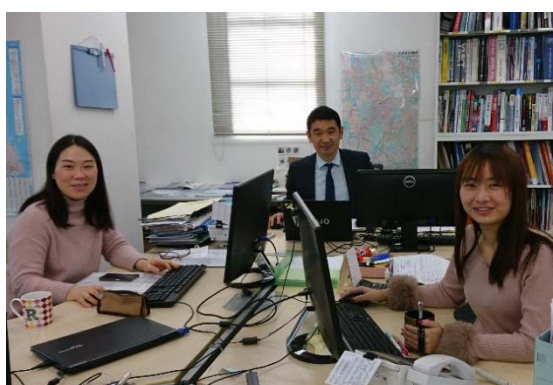
## 業務に関する手順書の翻訳 長期帰国の許可

- 業務に用いる日本語は、専門用語が多いため、特に重要なキーワードを**母国語に翻訳した標準書・手順書を作成**。当初、翻訳は外国人社員と結婚した外国語に堪能な日本人社員に依頼。同日本人社員も業務にかかる専門知識を身に付け、国家資格を取得。現在の外国語標準書、手順書の基礎となっている。
- 家庭の事情で長期間帰国を希望する際は許可をするようにしている。当初、直属の上司は難色を示したが、社内制度として会長自ら説明し、上司含め日本人社員の理解を得ている。

海外進出に向けた外国人材の採用をきっかけに、海外事業を立ち上げ、拡大。期待する役割を具体化し、真に必要な人材を採用。



外国人社員の勤務の様子



海外営業部の様子

## 会社概要

- 事業内容：  
切削工具、測定工具・機器、  
などの販売等
- 海外展開：マレーシア
- 所在地：京都府京都市
- 資本金：1,000万円
- 従業員数：74名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：7名（2020年2月）
- 国籍：中国、韓国、台湾
- 主な業務内容：  
国内営業・海外営業等
- 採用開始：2009年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- リーマンショック後、業績回復に向けた打開策の一つとして**海外進出を検討**していた。そんな中、中国人留学生から新卒採用枠に応募があった。外国人材の採用実績はなく、社内では不安の声もあったが、新たな事業展開を見据え、社長が採用を決断。外国人材の採用を契機に、具体的に**海外への事業展開**を進め、**外国人社員の活躍の場が拡大**した。その結果、海外事業に関心のある日本人学生や外国人留学生からの応募が増加。
- 大学のキャリアセンター主催の就職説明会や、商工会やJETROが主催する外国人留学生向けの就職イベントなどに参加し、社長自らも採用活動を行っている。

## 特徴的な取組



### 経営方針に基づく海外事業での活躍が期待できる人材の募集

- 初めて外国人材を採用する際、海外事業にまだ着手していなかったが、**今後の海外展開に向けた業務などに従事**してもらいたい狙いがあった。
- 同社にとって、**真に必要な人材の採用**につなげるため、**現場社員からの人材ニーズ**にも耳を傾けている。具体的には、海外営業部からは海外営業として多言語対応可能な人材や、営業企画部からはSEについて要望があった。



### 就職説明会等で、社長自ら外国人社員の活躍を発信

- 経済産業省の「高度外国人材活躍企業50社」「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されたことをきっかけに、各方面から講演の依頼が来るようになった。これら講演の機会や就職説明会などにおいて、**外国人材の採用実績**や外国人社員が活躍する海外営業部の業務内容、**外国人社員の具体的な活躍の様子**を、**社長自ら積極的に発信**している。



## 各種プログラムを活用した国内外のインターンシップ生の受入れ

- 14年前から、公益財団法人大学コンソーシアム京都<sup>\*</sup>)やAIESEC<sup>\*\*</sup>)などの各種プログラムを活用し、**国内外の大学から外国人インターンシップ生**を受け入れている。大学コンソーシアム京都のプログラムでは、「SDGsを同社事業にどう活かせるか」を考えさせるなど、通常業務と切り離れた別メニューを作成。また、大学コンソーシアム京都の**留学生向けインターンシップ**では、海外取引に関する見積書の作成や海外への営業活動、英語版ホームページの更新など、海外事業部の通常業務に従事し、同社の業務内容を経験してもらっている。

### 効果

- 若手社員がインターンシップ生のサポートを行う「**ブラザー制度**」を導入。インターンシップ生が安心して参加できるだけでなく、**若手社員の育成**にもつながっている。

\* ) 公益財団法人大学コンソーシアム京都 (<http://www.consortium.or.jp/>)

\*\* ) NPO法人アイセック・ジャパン 海外インターンシップ受け入れ (<http://www.aiesec.jp/intern/>)



## 海外の顧客に対応可能な語学力を選考要件に

- 海外事業の立ち上げ以降、外国人材の採用時には特に**海外事業で活躍が期待できる人材**を求めており、選考時には、**海外の顧客対応が可能な語学力**や海外ビジネスにおけるノウハウを有するか否かなどを判断基準としている。日本語能力については、入社後に業務を通じて高めてもらえばよいと考えている。具体的には、日本語、英語、母国語等を使い、海外顧客や英語版ホームページからの問い合わせに対応する中で、**業務を通じて語学力を高めていく機会**としている。

## 外国人社員の声



### 外国人社員の在籍情報が安心材料に

- 就職活動の際、同社には**中国人社員が在籍**していることを知った。採用実績があることから、**外国人採用に必要な手続き**を理解していると思い、**安心して応募**できた。入社後、実際に問題なく手続きを行ってもらえた。



- 韓国・男性
- 文系
- 勤続6年
- 経営学

外国人留学生向けのサービス強化に向けて、元留学生を採用。自身の経験に基づくサポートで契約件数が大幅アップ。



外国人社員の勤務風景



外国人留学生向け就職セミナーの様子

## 会社概要

- 事業内容：賃貸営業・不動産・テナント
- 海外展開：無
- 所在地：京都府京都市
- 資本金：5,000万円
- 従業員数：80名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：5名（2020年2月）
- 国籍：中国
- 主な業務内容：留学生の支援
- 採用開始：2009年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 京都市が「京都市国際化推進プラン」として、2017年までに外国人留学生を1万人に増やす計画を発表。これを受け、同社は**外国人留学生向けのサービスを強化**するため、2009年に**外国人専門の賃貸住宅紹介事務所を開設**。主に営業を担当する人材として、**近隣大学に通う外国人留学生3名**を採用。
- 初めて外国人材採用に取り組む際、関連情報もノウハウもなく手探り状態であった。公益財団法人京都府国際センター\*)に問い合わせたことをきっかけに、適切な人材の紹介を受け、採用につながった。

\*) 公益財団法人京都府国際センター (<https://www.kpic.or.jp/>)

## 特徴的な取組



人物像の具体化

### 経営方針に基づく求める人材像の具体化

- 行政の方針もあり、事業対象エリアにおいて外国人留学生の受入れが一層加速し、外国人留学生の賃貸住宅ニーズが高まるとの見込みがあった。そこで、**外国人留学生向けのサービス強化を経営方針のひとつとして掲げ**、新たな事業に着手。近隣大学には中国人留学生が多いことから、**中国語での対応ができ、物件オーナーとのやり取りなど業務で必要な日本語でのコミュニケーションが可能**であることに加え、外国人留学生に寄り添った対応ができる人材を募集。要件を満たす、**3名の中国人留学生**を採用。
- 元留学生の外国人社員は、母国語での対応に加え、**自身の経験を活かして外国人留学生が直面しやすい課題にきめ細かなサポート**を行い、お客様から好評を得ている。
- 近年、中国のみならず、多国籍の外国人留学生から問い合わせが増えたため、外国人材に求める要件として、3カ国語（母国語、日本語、英語）以上での対応が可能であることとしている。

## 効果

- 当初、年間数十件程度しかなかった**外国人留学生の賃貸契約**が、現在では**約400件に増加**。近隣大学での外国人留学生の受入れ数が増加していることもあり、寮の提供など**大学からの支援依頼**も増えている。ある大学では、年2回、外国人留学生を対象とした入学オリエンテーションにおいて、同社の**中国人社員が日本での生活について母国語で説明**を行っている。



### 外国人留学生の採用実績、外国人社員の活躍や苦労話についての情報発信

採用方針・実績公表

- 2017年から、地域内の大学が参画する公益財団法人**大学コンソーシアム京都**<sup>\*)</sup>と連携し、同法人が運営するサイトにおいて、参加大学の**外国人留学生向けに、同社の求人情報や外国人留学生の採用実績**などについて情報発信している。
- 大学や行政などが主催する外国人留学生向け就職説明会では、外国人社員の同社での活躍の様子を紹介することに加え、外国人社員から**採用や入社後の活躍に係る苦労話**についても正直に話をしてもらっている。そうすることで、**現実味を持って同社で働くことについて考える機会**となる。

#### 効果

- **外国人社員の活躍が、外国人留学生に伝わり、さらに口コミで外国人留学生のコミュニティに広がった。コミュニティの影響力は大きく、外国人留学生の就職希望者数が増加。**

\*) 公益財団法人大学コンソーシアム京都 (<http://www.consortium.or.jp/>)



### 自主企画セミナーやインターンシップを通じた社内の受入れ気運の醸成

知る機会

- 地域における活動を通じてつながりのあった外国人留学生や企業などに呼びかけ、同社の自主的な企画として、外国人留学生の就職に関するセミナーを開催。同セミナーでは、**外国人留学生と企業がグループワーク**を行い、**お互いの就職や採用に対する考え**などについて**知る機会**となった。
- 毎年、**10日間のインターンシップ**を実施。インターンシップ生の受入れにあたって、多少の手間は生じるものの、**外国人留学生に分かりやすく伝えるための説明の仕方を工夫**するなど、社員にとって良い刺激となっている。外国人社員を採用し、現場で指導する際にもこの経験が活かってくる。



### 外国人社員の語学力を適切に評価するための評価制度の見直し

客観的な評価

- 同社では、宅地建物取引士などの資格取得者には、資格手当を支給し、一定の専門的知識や能力を評価する制度があった。しかし、日本人でも取得が難しい資格は、母国語での受験が叶わない外国人社員にとっては極めて高いハードルであった。一方、**外国人社員の複数言語で対応できる能力**について評価する制度がなかった。外国人社員の能力を適切に評価するため、**新たに外国語手当を支給**することとした。

採用のきっかけは海外への事業展開。日本語能力にこだわらず、技術力やコミュニケーション力を重視し、多様な外国人社員が活躍。



独自のシステムで計測をする外国人社員



オフィスでの打ち合わせ

## 会社概要

- 事業内容：測量、外壁診断等
- 海外展開：アメリカ（事業所）、タイ（合弁会社）
- 所在地：大阪府箕面市
- 資本金：3,000万円
- 従業員数：122名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：14名（2020年2月）
- 国籍：ベラルーシ、ラオス、ネパール、ベトナム等
- 主な業務内容：技術者や海外市場開拓、マーケティング
- 採用開始：2013年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 2010年頃に**海外への事業展開**の検討を始め、2013年に最初の外国人材を採用。海外の市場調査を開始し、ロシアでの調査が必要になったタイミングであり、ベラルーシ出身の外国人材に海外の市場開拓に関わってもらうことを期待。**商工会議所の紹介で8ヶ月間のアルバイト期間**を経て、採用に至った。日本語能力はN3程度であり、ある程度のコミュニケーション力を求めているが、日本人社員を含め、人となりや人間性を重視。
- 採用方法は、共同研究を行っている研究室の教授からの紹介や、通常の新卒採用ルートでの応募。海外から直接応募が来ることもある。現在では**14名**の外国人社員が在籍。**技術開発、海外市場開拓、マーケティングなどで活躍**している。近年はマレーシアから毎年2名、2ヶ月半程度のインターンシップの受け入れをしている。今後、インターンシップをきっかけに同社に興味を持ち、その後の採用につながることや、タイやインドネシア進出の足がかりになることを期待している。

## 特徴的な取組



### 日本語能力のレベルにこだわらず、技術者を採用 コミュニケーション力と人間性を重視

- 日本語能力のレベルにはこだわらず、**建築系・土木系、測量系の大学、専門学校の卒業生を技術職として採用**。その他専攻にこだわらず、柔軟な発想と適応力を評価して採用している。一方、現場は危険を伴うことが多く、注意喚起にとっさに反応する必要があるため、ある程度の**コミュニケーション力は必要**。採用選考で重視しているのは人間性と人となりである。



### 新入社員を対象に「ブラザー制度」を導入

- 日本人社員、外国人社員問わず、すべての新入社員を対象に、2019年度から「ブラザー制度」を導入。同じ部署の先輩社員が新入社員を担当し、仕事のことだけでなく、生活面においても面倒をみている。



## 外国人社員の声



### アルバイトで仕事のやりがいを実感

- 当初、大企業の研究職に就職しようとしていたが、興味が持てなかった。いずれは起業したいと考えており、**会社全体の動きがわかる仕事**に就きたいと思っていた。
- そのような時、**商工会議所の紹介**で、同社と出会い、**アルバイト**をすることになった。出来る仕事は増えていったが、週1回のアルバイトと正社員では、従事できる業務レベルに差があった。そこで、同社で更なるチャレンジをしたいと考え、3年間の予定だったMBAコースを休学し、同社に就職した。



- ベラルーシ・男性
- 理系
- 勤続6年
- 液体工学（工学博士）



- ラオス・女性
- 文系
- 入社1年目
- 経営学



### 希望に応じた仕事の機会を提供

- 4か国語を話せる**語学力を生かして仕事**をすること、**母国へ貢献すること**など、自分の希望がすべて叶う会社であることから同社に入社。
- 上記の希望は面接時に伝え、実際に今、**母国への事業展開に関する業務**に携わっている。母国における展示会や大使館への説明など自ら業務を提案し進めている。

海外事業と本社を円滑につなぐため、外国人留学生の採用を開始。  
過去10年間、日本人社員を含め新卒採用者は3年以内の離職率0%。



人事部にて働いている外国人社員



研究開発で働いている外国人社員

## 会社概要

- 事業内容：  
空調機器の製作、販売等
- 海外展開：  
中国、台湾、タイ（生産拠点）
- 所在地：大阪府大阪市
- 資本金：5,822百万円
- 従業員数：285名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：9名（2020年2月）
- 国籍：中国 他
- 主な業務内容：  
海外関連業務
- 採用開始：2013年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 中国の合弁会社に派遣していた日本人社員と現地社員の間において、コミュニケーションや文化の違いに課題を感じていたことから、**日本の文化や、自社の技術・製品のことをよく知り、かつ現地の文化にも精通している中国人を派遣したい**と考え、外国人留学生の採用を開始。
- 日本人新卒者とは別枠で、主に**大学などにおける外国人留学生採用イベント**（関西大学SUCCESS—Osaka\*）を通じ採用。社内での孤立化を防ぐため、その後も定期的に採用し、現在は9名の外国人社員が在籍。うち7名が中国人、8人が大学院卒。

\*）関西大学SUCCESS—Osaka (<http://www.kansai-u.ac.jp/Kokusai/SUCCESS-Osaka/>)

## 特徴的な取組



### ビジョンや必要な人材像を伝え現場社員を説得

- 人事部が検討していた外国人材の採用方針について、経営陣からの後押しを受けて踏み切ることとなり、**まず現場社員の理解が重要と考え、人事部が説得を行った**。当初、現場社員から多少の不安の声があがったが、**自社に必要な人材像や、入社当初から将来までどう活躍してもらうのかビジョンを説明し、理解を求めた**。

### 効果

- **事前に説明をしていたことで現場での受入れもスムーズに行うことができた**。
- 受け入れてみると優秀であることが分かり、さらに受入れやすくなった。
- 外国人社員が活躍することで、海外案件への抵抗が薄まるなど、**日本人社員にも良い影響を与えている**。



## 08 本人の意思を踏まえた配属とキャリアビジョンの共有

- 外国人に限らず、社員にそれぞれのキャリアビジョンを示すことは重要と考えている。新卒社員は入社後1年間は3ヶ月ごとに異なる部門に配属。各部門を理解した上で、本人の意思も踏まえ本配属となる。社内の各部門の基本的な状況が分かり、自分のやりたいことも見つかる。
- 本人の意思も踏まえ、人事部が期待するキャリアステップを本人に共有し理解を得ている。例えば将来的に経営管理を担う予定の外国人社員には、ビジョンを共有した上で、キャリアに必要な知識を得るために設計部門にも配属。設計に深い関心を持つこともあるため、その場合は人事部と外国人社員が改めて中長期的な視点でキャリアについて話す。キャリアステップについて共通理解を得た上で、配属を経営管理部門に戻すなどしている。

### 効果

- 複数の部門を経験することにより、社内の各部門の状況がわかり、自分のやりたいことも見つかる。その後の配属や部門間異動は本人の意思を参考にしているため、離職リスク低下にも寄与。
- 過去10年間、外国人社員だけではなく日本人社員を含めて、新卒採用者は入社後3年以内の離職率0%。



## 10 外国人社員のキャリアに応じた学びの支援

- 契約書など、法的な文書を作成する業務に従事する外国人社員に対して、外部事業者による日本語研修を会社負担で1年間実施。業務上必要な「てにをは」を含めた正確な日本語の習得を会社として支援した。
- 現場の上司には、人事部から本人の将来ビジョンをしっかりと伝える。人事部が育成方法について相談に乗りながら、今後のキャリアを踏まえた育成を促している。

## 外国人社員の声



- 中国・男性
- 文系
- 勤続6年
- 経営企画関係



### 08 複数の部門における経験や面談で、仕事やキャリアのイメージが明確に

- 入社後の1年間で複数の部署・部門を回る中で、仕事についてイメージがわくとともに、社内で誰に何を聞けば良いかわかるようになり、その後の仕事も進めやすくなった。日常的な仕事でも上司が意識的に他部署と接触の機会を作ってくれるため、その後自主的に動けるチャンスにつながっている。
- 面談で目標や中長期のキャリアビジョンについて上司に相談できるほか、採用の際の人事担当者が会うたびに声をかけてくれるため、相談したいことがあれば声をかけやすい。



### 10 外部の日本語講師を活用し、ビジネス文書作成やプレゼン能力を向上

- 仕事で使う日本語は学校で使う日本語レベルと異なり、自分の考えを話すのに当初は苦労した。
- 入社後は上司のすすめもあり、週1回、文法、ビジネス文書作成、プレゼン能力の向上を目的として、外部の日本語講師を自ら選び日本語研修を受講。学ぶ内容や進捗状況は上司にも相談・報告し、業務に役立てている。

入社前の内定者研修を通じ、本人の業務希望を把握。希望や適正に応じた配属で、入社後の活躍を促進。



「ワイン会」の様子



株式会社中央電機計器製作所の事業概要

## 会社概要

- 事業内容：  
電機・電子計測装置  
・システムの設計・製作
- 海外展開：  
中国、タイ等（取引先）
- 所在地：大阪府大阪市
- 資本金：1,000万円
- 従業員数：46名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：6名（2020年2月）
- 国籍：台湾、中国
- 主な業務内容：  
海外営業、通訳、経営企画、  
製造・研究開発等
- 採用開始：2000年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 2000年に、米国籍の転職者からの応募をきっかけに採用したのが、同社で初めての外国人材の受入れ。その後、**将来的なグローバル展開**を念頭に**進出予定国の国籍を有する外国人留学生**を採用。現在、文理問わず6名の外国人社員が在籍。営業や調達、事務、製造などの部門に配属され、活躍している。
- 採用情報について、大阪工業大学、大阪産業大学、関西大学、岡山理科大学などの**大学主催の企業説明会**への参加、**大学教授からの紹介**、**ハローワーク主催の合同説明会への参加**などを通じて発信している。

## 特徴的な取組



### 内定者向け研修でのジョブローテーションによる希望配属先の具体化 本人の希望や適性に応じた配属先の検討

- 入社直前の1ヶ月間、**内定者研修**を実施。研修では**様々な部署をジョブローテーション**し、各部署の業務内容や雰囲気などを知ってもらう。研修を通じ、**希望する配属先**や**入社後に同社で働く具体的なイメージ**を持つことができ、入社前の**不安解消**につながる。また、人事においては研修を通じて、本人の適性確認を行う。
- 研修修了後、本人の希望や適性を考慮し、**配属先**を決定。3ヶ月の仮配属期間を経て、本配属となる。



### 食事会などによる社員同士のコミュニケーションの促進

- **毎月1回、社内の食堂での飲み会を開催**。各部署が順番に幹事を担当し、幹事を担当した部署の社員は原則参加とすることで、**普段なかなか話す機会のない社員同士のコミュニケーションの場**を確保している。この取組を通じ、全社員の誰とでも話をしやすい関係ができています。
- その他、若手社員と社長の交流の場としての「カレーの日」や、女性社員の親睦を深めるための「ケーキの日」、会長宅で開催される「ワイン会」など、様々な交流の場を設け、社員同士のコミュニケーションの促進を図っている。

各種プログラムを活用し、各国のインターンシップ生を受入れ。相互理解を事前に図ることで、採用後の活躍につながっている。



株式会社愛亀のメンテナンスによる高速道路



現場で技術指導に携わる外国人社員

## 会社概要

- 事業内容：管理調査、建設、建材の製造・販売等
- 海外展開：カンボジア（現地法人）
- 所在地：愛媛県松山市
- 資本金：4,500万円
- 従業員数：190名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：2名（2020年2月）
- 国籍：ナイジェリア、モザンビーク
- 主な業務内容：技術開発等
- 採用開始：2014年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 2014年に、知人の紹介で、日本語の堪能なカンボジア人留学生を外国人社員として初めて採用。2015年には、同社で2ヶ月間の**インターンシップ経験**のある、**モザンビーク人留学生を採用**。外国人材の受入れを**不安視する社員**もいたが、インターンシップでの受入れ経験などを通じ、周りの社員の受け止め方が変化し、今では問題無く受入れができており、同社のチームの一員として活躍している。

## 特徴的な取組



### 外国人材と受入れ側との相互理解の機会としてインターンシップを活用

- **ABEイニシアティブ**（アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ）\*）というプログラムを通じ、**アフリカの国費留学生を継続して受け入れている**。また、愛媛県が周辺大学や企業などと連携して実施する**留学生就職促進プログラム**）\*）を通じた、**愛媛大学のインターンシップ生の受入れ**も行っている。インターンシップの内容は、同社グループの事業（農業、測量、造園など）の中から、本人が勉強したい分野の希望に沿って決定している。インターンシップの**受入れ期間は約2ヶ月間**、最短でも2週間とすることで、外国人材が同社の業務内容や雰囲気をも十分に理解できるだけでなく、受入れ側も外国人材のスキルや能力、人となりを知ることができるとともに、接し方を学ぶ機会にもなっている。

\*） ABEイニシアティブ「修士課程およびインターンシップ」プログラム

<https://www.jica.go.jp/africahiroba/business/detail/03/index.html>

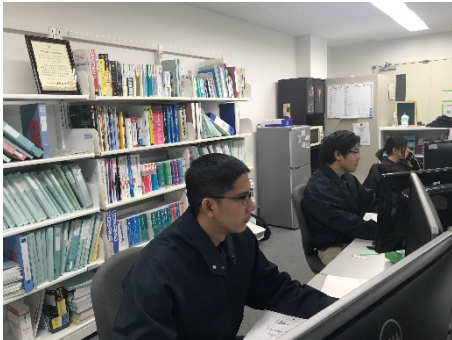
\*\*） 留プロ！愛媛大学 留学生就職促進プログラム (<http://ryupro.isc.ehime-u.ac.jp/>)



### 社外での説明機会の提供 技能講習等への参加や日本語学習のサポートによるスキルアップ

- 同社は、ICT関連で他社とコンソーシアムを組んでおり、そこでの研究発表会などでは、外国人社員に積極的に登壇してもらっている。**社外への説明機会**を設けることで、本人の**スキルアップ**につながっている。
- 業務上必要な技能講習などへの参加費用や、日本語学習のための費用は同社が負担しており、外国人社員が**技術力やコミュニケーション力を向上させ、より高度な仕事に取り組めるよう**支援している。

全社員での週1ミーティングを通じ、社内コミュニケーションを促進。日本人社員による外国人社員への説明能力の向上を後押し。



設計業務に携わるベトナム人社員



チームリーダー、先輩社員とのディスカッション

## 会社概要

- 事業内容：生産設備・装置の機械設計
- 海外展開：ベトナム（現地法人）
- 所在地：岡山県岡山市
- 資本金：3,000万円
- 従業員数：42名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：7名（2020年2月）
- 国籍：ベトナム
- 主な業務内容：技術設計、電気設計
- 採用開始：2013年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 2010年にベトナム企業との取引を開始。その後、受注量の増加に伴い、ベトナムへの進出を決意し、2015年に現地法人を設立。将来的に**現地法人での活躍が期待できる人材**を求めていたことに加え、国内での**技術者採用が難しい**状況にあったことから、社長の判断で2013年に初めて**ベトナム人技術者を採用**。
- 主に、現地送出し機関の紹介を通じてベトナム人技術者を採用しており、現在8名が在籍。

## 特徴的な取組



### 外国人社員から学ぶ、やさしい日本語による伝え方

- 同社では、毎週、全社員が参加するミーティングを開催している。社内コミュニケーションの促進の一環として、ミーティングの場では、社内に編成した7つのチームが、それぞれの**業務内容などについて発表**することとしている。ベトナム人社員が各チームに一人ずつ配置され、日本人社員と協力して、発表の準備やその後の議事録作成を行っており、発表者は自然と、ベトナム人社員でも理解できるよう、**わかりやすく簡潔な日本語でゆっくり説明**することを意識している。

## 効果

- 日本人社員が、**日本語が得意でない外国人社員に対する説明の仕方**について、**意識的に考える良い機会**となっている。この取組を通じ、業務においても、わかりやすい日本語で、ゆっくり説明することが浸透してきている。



## キャリアアップに向けた日本語学習支援

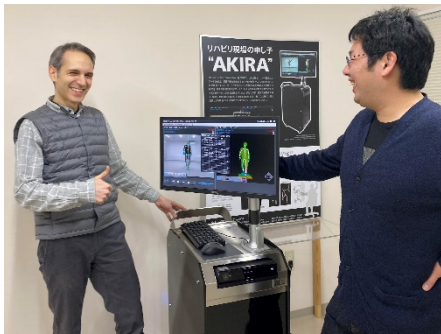
- 採用選考では、設計などに係る技術力を重視しており、入社時点での日本語能力は日常会話程度ができれば問題ないこととしている。しかし、**入社後のキャリアアップのため**には、設計図面に書かれた日本語の文書や日本語による口頭での説明を理解できるだけでなく、日本人社員の上司となる場合には日本語での指示・説明などが必要となる。そのため、同社では、外国人社員の日本語能力レベルに応じて、**週1-2回程度、同社負担で外部の日本語教育機関**での学習機会を提供し、日本語でのコミュニケーション能力の向上を支援している。



## 冠婚葬祭への対応や家族との交流

- 冠婚葬祭により帰国を希望する場合は、速やかに帰れるように**長期休暇の取得を促している**。ベトナムでは**結婚式を2回挙げる**とのことで長期間母国に戻る必要があり、その間はベトナムの現地法人で仕事ができるよう取り計らった。
- 採用の決まった外国人社員の**家族とは交流を図る**ようにしており、来日する機会があれば日本での作業風景を見てもらいたいと思っている。

日本語能力にこだわらず、専門性や技術力に基づいて採用。入社後の日本語のサポートや社内のコミュニケーションを積極的に実施。



関節可動域測定装置「鑑 AKIRA」と  
メイン開発者のスペイン人社員



外国人社員が多く活躍するTeam XR

## 会社概要

- 事業内容：  
ソフトウェアの受託開発、  
医療機器の製造・販売等
- 海外展開：スペイン（取引先）、  
シンガポール（共同研究）
- 所在地：広島県広島市
- 資本金：3,700万円
- 従業員数：33名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：5名（2020年2月）
- 国籍：スペイン、ドイツ、  
オーストラリア、英国
- 主な業務内容：  
プログラミング・デザイン
- 採用開始：2015年本格開始  
（最初の採用は20年程前）

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 2015年、海外人材の就職支援ウェブサイトや知人の紹介を通じ、2名の技術者を採用。両者とも**日本語能力はN3程度**であったが、**必要な技術を持つ人材**であり、本人の関心と同社の業務内容が合致していた。その後、同サイトや**広島県留学生活躍支援センター\***主催の**合同企業説明会**などを通じ、国籍や**日本語能力を問わず、同社にとって必要な知識やスキルを持つ技術者**の採用を進め、現在までに7名採用。「地域未来牽引企業」に選定されたことも海外からの求職者の増加につながっている。
- 外国人材を採用したい、ということではなく、**技術者として必要な人材を採用**している。ただし、SEとして**英語で情報を収集して技術に落とし込める**ことはかなり**強み**であると考えている。2015年に採用した外国人社員は、メインの開発者・チームのリーダー的存在として活躍している。

\*）広島県留学生活躍支援センター (<https://www.int-students-hiroshima.jp/>)

## 特徴的な取組



### 海外人材の就職支援・人材紹介サービス等のサイトで外国人社員の活躍を発信

- **海外人材向けの就職支援サイト**を利用。同サイトでは、求人情報を**無料で掲載**でき、サイトを介して**企業と求職者がやり取り**できる。同サイトで、**スペイン人社員、ドイツ人社員の活躍の様子**を紹介している。
- また、**外国人エンジニアを専門とする人材紹介サービス**を利用。**外国人社員の活躍の様子**や、社内における日本語学習の支援などについて取材を受け、同サービスのサイトに**発信**している。





## 専門性や技術力に基づいた採用選考

柔軟な採用選考

- 採用選考では、日本語能力は問わず、**専門性や技術力を重視**。技術者の採用を行う場には、チーム長が同席し、チームでどのような仕事に携わってもらうかも意識して面接を行う。日本語が話せない場合は、英語で面接を実施。本人の関心や日本で働きたい理由、期間、ワーク・ライフ・バランスの希望などについて確認する。事情により、働ける期間が限定されている場合でも、必要な人材であれば採用を検討。技術力については、例えば本人が作成したプログラムを見せてもらうなど、十分な能力が備わっているかを確認し、**技術の面での最終判断**を行う。



## 入社前の英語によるきめ細かなサポート 入社直後からの日本語プライベートレッスンの実施

入社前支援

- 世界トップレベルの大学のAI分野の修士を人材紹介会社から紹介され、英語で面接し、採用。日本への留学経験がないため、当初日本語が話せなかったが、入社に向けて必要な手続等については、**英語で詳細な情報提供**を行うなど**きめ細かなサポート**を行うことで、不安なく入社してもらうことに努めた。さらに、入社直後から現在まで継続して、会社が費用を負担して**日本語のプライベートレッスンを提供**。日本語講師に基礎から教えてもらい、入社後しばらくすると日本語が少し話せるようになり、N3に合格。日本語の会話はほとんど聞き取れるようになり、社内での業務やコミュニケーションも日本語で行っている。



## チャットを使った毎日のコミュニケーション 英語教育クラス・日本語教育クラスの開催

交際機会

- 社内のコミュニケーションには「**Slack (スラック)**」を利用。業務について事前に共有し、間違いがあればリーダーが事前に正すことが可能。また、メンバーが不安に感じていることがあれば、**相談することもできる**。一般的にコミュニケーションがとりにくいと言われるIT業界であるが、**積極的にコミュニケーションを図ろう**としている。チームによっては、Slackでのやり取りが英語で行われることも多く、**日本人社員が英語に触れ、外国人社員に対する理解をさらに深める機会**にもなっている。
- 人事担当役員が講師となり、**日本人社員には英語教育クラス、外国人社員には日本語教育クラスを開催**。日本語教育クラスはN1合格を目標に掲げているが、**主な目的は外国人社員とコミュニケーションを図ること**である。30分はコミュニケーションに充て、会社の情報についていけているか、プライベートで困ったことが起きていないかなどを確認。残りの30分で検定のための練習問題を一緒に解いている。

## 外国人社員の声



柔軟な採用選考

### 専門性を活かしつつ 希望する働き方を実現できることが決め手に

- 入社を決めた理由は、同社が「**優しい会社**」であったこと。自分は**日本語があまり話せない**が、英語でコミュニケーションをとれること、業務に自身の**専門を活かせる**ことに加え、入社前・入社後に**日本語を学ぶ機会**があり、**ワーク・ライフ・バランスの希望も叶**えられている。他の会社では、このような働き方は難しいと思っている。



- 英国・男性
- 理系
- 入社1年目
- AI

キャリア意識や向上心の高い外国人社員に、学びの支援や評価・処遇に対する丁寧な説明を実施。モチベーションの向上に貢献。



株式会社タケウチ建設が保有する TNF工法の完成風景



「やっさ踊り」参加時の様子

## 会社概要

- 事業内容  
建築施工・管理
- 海外展開：ベトナム（現地法人）
- 所在地：広島県三原市
- 資本金：5,000万円
- 従業員数：61名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：31名  
(2020年1月)
- 国籍：ベトナム、中国、ミャンマー、トルコ等
- 主な業務内容：  
施工管理、設計、積算、BIM開発、経理、総務
- 採用開始：2014年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 約12年前（2007年）にベトナムでの工事受注を契機に、ベトナム進出を検討。将来的に現地法人を設立することを見据え、**現地で中心的な役割を果たす人材**として外国人材の採用・育成を開始。現在、ベトナムに現地法人を設立しており、**ベトナム現地法人では外国人材採用1期生が社長として活躍**している。
- 主に、ベトナムの現地大学での就職説明会への参加を通じ、採用につなげている。また、国内では、広島県留学生活躍支援センター\*)の合同企業説明会などを通じて外国人留学生を採用している他、中途採用も実施。

\*) 広島県留学生活躍支援センター (<https://www.int-students-hiroshima.jp/>)

## 特徴的な取組



### 外国人社員によるSNSを通じた採用情報の発信

- **外国人社員が自ら**ベトナムの学生などに向けて**SNSを通じ**、企業情報や先輩社員の経験などについて、現地語で情報発信している。現地採用者の日本語能力については、採用後の教育を前提としていることから、選考時の日本語能力要件はないことを明示している。
- 採用面接では、**ベトナム人社員も面接官として同席**し、選考に関与している。外国人社員が面接に同席し、質疑応答に直接対応することで、同社で外国人社員がどのように働き、活躍できるかについてイメージしやすくなるとともに、同社の外国人材の受入れ体制や雰囲気などを理解してもらいやすくなる。

## 効果

- SNSを活用することで、**外国人社員が有する独自のネットワーク**を通じて、これまで情報を届けられなかった現地学生や国内の外国人留学生などに広く情報発信できている。また、外国人社員が従事する具体的な業務内容や業務を通じて感じるやりがい、**外国人社員から見た同社で働くことの魅力**について発信していることが、**口コミとして広がり**、応募につながっている。



## 配属先の業務に応じた日本語力の水準設定

柔軟な採用選考

- 建設現場は、日本語しか話せないスタッフが多く、危険を伴う業務であるため日本語での意思疎通が必須となる。そのため、**建設現場での業務に配属される場合は、日本語での高いコミュニケーション能力**が求められる。しかし、同社では、**内定後に現地及び日本で日本語教育を行うことを前提**としているため、**選考時の日本語能力は日常会話程度でもよい**こととしている。それよりも、**出身校での専攻内容や成績**などを、選考時には重視している。また、海外業務に従事してもらうことも想定しているため、英語力も要件のひとつとしている。
- 一方、**専門職（BIM業務\*\*）**については、英語での業務が中心となるため、**日本語能力が高くない場合でも採用**している。特に中途採用の選考では、**業務経験やスキルの内容**が、同社の求める要件を満たすかどうかで判断している。

\*\* BIM（Building Information Modeling）：3次元の形状情報に加え、室等の名称・面積、材料・部材の仕様・性能、仕上げ等、建築物の属性情報を併せ持つ建物情報モデルを構築すること。

([http://www.mlit.go.jp/report/press/eizen06\\_hh\\_000030.html](http://www.mlit.go.jp/report/press/eizen06_hh_000030.html))



## 地域のお祭りやスポーツを通じた、地域住民との交流促進

交流機会

- 地域の祭り「やっさ踊り」に企業として参加しており、外国人社員がリーダーを務めることもある。また、外国人社員の提案でフットサルのチームを形成し、地域のチームと交流試合を行っている。これらの活動が、外国人社員に対する地域住民の理解や、双方の親交を深める機会になっている。



## 資格取得に向けた手当や学習環境の整備

キャリア形成支援

- 外国人社員は特に向上心が高く、業務の幅の拡大や専門性の強化に向けた資格取得に意欲的である。同社では元々、技術系などの特定の資格取得について手当を支給していたが、外国人社員のやる気をサポートするため、**外国人社員が取得に挑む資格**についても**手当の対象**とすることとした。
- 社員の資格取得などに向けた学びの支援として、PCの設置やWiFi環境等での学習環境を整えたレンタルオフィスを週に1度、同社が借り上げて社員に無料提供するという新たな取組を開始。



## 目標達成等に伴う評価や処遇についての丁寧な説明

客観的な評価

- 外国人社員は、キャリアプランを意識して働いている者が多いため、年2回の業績面談だけでなく、随時、社長自ら面談を実施し、外国人材のキャリアに対する希望の把握や、キャリア展望に応じた目標設定をしている。また、モチベーション高く業務に取り組めるよう、目標達成時には、**社長との対話を通じて次なる目標設定**を行うこととしている。
- 評価や処遇**について、日本人以上に**重視している外国人社員が多い**ことから、目標達成の進捗などを踏まえ、どのような観点で評価しているかについて、**社長自ら丁寧に説明**している。

## 外国人社員の声



- 中国・女性
- 文系
- 勤続3年
- 比較日本文化学



### 資格手当が学習のモチベーションにつながる

客観的な評価

- 個人目標として新たな資格取得を掲げた。年度初めに目標を立て、期中、期末などに社長と面談し、進捗等の相談を行う。**資格手当があるため、目標達成に向けたモチベーション**になっている。これまでに、業務上必要な衛生管理者の資格などを取得。

先輩社員が、日本人社員も含めた新入社員のメンターとなり、毎月面談。仕事の振り返りを行うことで、今後の計画や目標が明確に。



富士ファニチア株式会社のインテリア家具



外国人社員に対するメンター風景

## 会社概要

- 事業内容：  
インテリア家具のコーディネート  
および製造・販売
- 海外展開：韓国、中国
- 所在地：徳島県 板野郡
- 資本金：3,000万円
- 従業員数：260名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：2名（2020年2月）
- 国籍：台湾、中国
- 主な業務内容：  
インテリア家具の開発
- 採用開始：2016年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 母国の大学及び日本の大学・専門学校で、インテリアやデザインについて学んだ中国・台湾出身の留学生2名を**インテリア家具の開発職として採用**。2名とも大手就職支援サイトを通じ、新卒採用にエントリー。家具に関するプロダクトデザインをぜひ行いたいというモチベーションが高かったことから、入社後の成長を期待しており、今では期待通りに成長し、活躍している。また、現在は国内市場への販売がメインだが、今後は、**海外輸出を検討**しており、**中華圏市場の開拓に力を発揮してほしい**と考えている。
- 来春にはベトナム人留学生を採用予定。同社ではベトナム人技能実習生が多く働いているが、現場の管理やマニュアルの整備、細かい作業の指示などを任せられる人材が必要であり、**ベトナム人留学生を受け入れている四国大学にコンタクト**を取り、採用に至った。

## 特徴的な取組



### 外国人社員へのインタビュー記事を新卒採用サイトに掲載

- 人材採用に際し、国籍にこだわりはないが、大手就職支援サイトの新卒採用のエントリーページに、先輩社員として**外国人社員のインタビュー記事**を掲載している。



## キャリア展望の意思確認と説明

- 開発部門は専門性が高く、他の部署への異動は少ないが、ものづくりを理解するために、開発部に配属されながら製造に関わることもある。こうした話は**採用段階で話し、理解を得ている**。
- また、本人の希望と異なる業務を社員に期待している場合は、**事前に意思を確認**している。商品開発をしたいという希望を持つ外国人社員に対し、海外への輸出を検討していることを伝え、外国人社員の母国へ輸出するには、商談を含めた関連業務に力を発揮してくれるかと聞いたところ、やるという返事であった。**その意思を踏まえ**、中国の展示会に同行してもらい、商品スペックの説明や通訳の実践を行った。



## 先輩社員がメンターとなって毎月面談

- 新入社員は毎月メンターと面談を行い、**先月の振り返りと当月の目標**などについて、メンタル面も含めて話し合う。直接の上司ではなく、年齢が近い先輩社員をメンターとしている。会社の期待する1年後の人材像を示した上で、新入社員が目標を立てることとしており、**面談内容を経営層に共有**する。

### 効果

- メンターは年齢が近いので、上司に言いにくいことも含め話しやすく、**仕事の計画や目標を立てやすくなる**。

## 外国人社員の声



### キャリアに関する説明機会

- 母国では新卒にも即戦力を求めるが、**日本ではゆっくり人材を育てる**ということを漠然と知っていた。採用時の丁寧な説明により、商品開発に製造の経験や、下積みが必要であることは理解できた。



- 台湾・男性
- 文系
- 勤続4年
- プロダクトデザイン



### メンターとの対話を通じて仕事の進め方を確認

- 自分は計画を立てるのが苦手だが、2人の**メンターと話すことで仕事の計画や目標を立てやすくなる**、また、メンターの指摘により、**自分の長所・短所に気づくことができる**。さらに、同期の社員も指摘してくれるので勉強になっている。



- 中国・男性
- 文系
- 勤続1年
- 工芸デザイン

海外事業の開始に伴い、外国人留学生の採用を開始。5日間のインターンシップを実施し、入社前に実際の業務に携わる機会を提供。



小倉鉄道株式会社の「かさ歯車 (BEVEL GEAR)」の例



顧客と商談を行う外国人社員

## 会社概要

- 事業内容：  
各種歯車設計・製作等
- 海外展開：ベトナム、マレーシア、インドネシア、スリランカ（取引先）
- 所在地：福岡県直方市
- 資本金：1,500万円
- 従業員数：19名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：4名（2020年2月）
- 国籍：スリランカ、ベトナム
- 主な業務内容：  
技術、海外顧客対応等
- 採用開始：2007年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 10年以上前に、海外事業の開始に伴い、外国人留学生の採用を開始。海外の営業は商社を通さずダイレクトに行っており、将来的には外国人社員が海外顧客とのやり取りを担ってくれることを期待。約6年前からはベトナムに事業を展開しており、これまで営業先とのやり取りは現地の通訳に任せていたが、最近ではベトナム人社員を連れて行き、現地の顧客と母国語でコミュニケーションを行っている。
- 熊本県の東海大学、福岡市の九州大学及び北九州市の西日本工業大学など、大学が開催する就職説明会や、近畿大学が実施するバスツアーなどに参加しているほか、各県で行われる外国人留学生向けの説明会に参加し、新卒採用の活動を行っている。主に理工系大学の卒業生を募集。

## 特徴的な取組



### 5日間、20名程度のインターンシップ生を受入れ

- 同社では、「企業で実際の業務に携わってからでないと、入社後に必ず行き違いが生じる」と社長がインターンシップの必要性に言及。13年ほど前から実施している。通常のインターンシップは5日間で、毎年20名程度受け入れている。交通費、食費は同社が負担し、一部補助金を支給。毎日就業後に感想文、インターンシップ終了後にレポートを提出する。外国人留学生・日本人学生の区別なく実施しており、入社する学生の多くはインターンシップ経験者である。



### マンションを借り上げ、社員寮として提供

- 通勤しやすい立地の賃貸マンションの数部屋を契約し、日本人社員も含め、希望者に寮として提供。風呂・エアコン完備で、食事付きと食事なしから選択可能。家賃は給料から天引きしている。



- 外国人社員には、年末にまとめて一か月程度の休暇を取得してもらい、母国に帰ることを促している。また、外国人社員の両親が来日する機会があれば、安心してもらうために会うことにしている。

## 外国人社員の声



### インターンシップを通じて、 ものづくりのおもしろさを実感

- 農業を営む実家には日本製のトラクターやトラックがあり、子どもの頃から修理や部品交換などをしてきた。専攻はITだが、機械にはもともと興味を持っていた。同社の一週間のインターンシップに参加して、やはりものづくりはおもしろいと思った。
- 採用の際に話を聞いたとおりの仕事に携わることができている。同社はスリランカに顧客を持っているため、母国に関連のある仕事ができることを期待して入社。実際にスリランカへの営業に同行し、顧客とやり取りしている。



- スリランカ・男性
- 理系
- 勤続4年
- 情報通信

外国人材の採用目的・期待する役割を明文化。社内共有を図ることで、現場での円滑な受入れや社員同士の連携促進が図られる。



採用目的を明確にし、能力を活かす業務に従事



国外への情報発信に従事し、自らも日本文化を体験

## 会社概要

- 事業内容  
ホテル運営等
- 海外展開：無
- 所在地：長崎県大村市
- 資本金：6,000万円
- 従業員数：150名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：12名（2019年4月）  
（アルバイトを含む）
- 国籍：ネパール、ベトナム、中国、韓国、バングラデシュ、米国、南アフリカ等
- 主な業務内容：  
ホテル事業全般
- 採用開始：2013年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- **組織の多様性から新たな価値を生み出すことが重要**であるとの社長の考えのもと、外国人材の積極的な採用を行っている。2013年に初めて採用した**中国人留学生**は、**起業意欲**があり、**その点を理解した上で採用**。貪欲に仕事に取り組む姿勢が、**周囲の社員に刺激**を与えた。
- 主な採用ルートは、**知り合いからの紹介**と**大学及び専門学校宛の求人**によるものであり、採用に至る数は、**両者同程度**。

## 特徴的な取組



### 現場社員向けに、外国人材の採用目的を明文化

- 外国人社員の現場での受入れや業務が円滑に進むよう、社内の人事担当部署が人材採用時に作成する「雇用理由書」をもとに、**社内向けに、外国人材の採用目的や期待する役割等を明文化**。現場責任者や一般のスタッフに対し、事前に説明を行い、理解してもらう機会を設けている。

## 効果

- ある外国人社員について、**人事担当として**、日本人社員と同様の業務内容に加え、ホームページの翻訳など、**特有の能力を活かす業務に従事することも期待**していた。この点について、現場社員に対し、事前に説明を行っていたことで、**現場責任者が適切に、役割分担や業務管理**を行え、また、**現場社員同士の連携も上手く図られている**。





### 03 自社ホームページで、外国人社員の声を動画で紹介

採用方針・実績公表

- 同社ホームページにおいて、活躍している**外国人社員のメッセージ動画**などを掲載し、**情報発信**。日本で働きたいと考えている外国人留学生などにとって、同社に関心を持ってもらうきっかけになればと考え、取り組んでいる。



### 05 英語での採用面接の実施による、人物像の十分な把握と適正な選考

柔軟な採用選考

- 採用選考では、日本語での筆記試験などを含む書類選考を行った後、面接を行うこととしているが、外国人材については、**日本語能力を有することを必須要件とは考えていないため、筆記試験が悪かったことで不合格とはしない**。
- 外国人材の**人物像などを十分把握**した上で、判断できるよう、英語が話せる外国人材の場合には、**英語で採用面接を実施**。採用面接は、二次まで実施するケースが多く、一次では、現場責任者と総務担当者が対応し、雇用条件などを詳しく説明し、理解してもらうこととしている。



### 06 転居を伴い入社する者への住宅確保等の支援

入社前支援

- 新たに採用する外国人材の中には、遠隔地から転居し、入社する者もいる。**入社前に、生活基盤を確立**してもらうことで、入社後に不安なく仕事に専念してもらうため、住宅確保支援を行っている。具体的には、市外からの転入者には毎月定額（通勤費上限額相当）の**特別手当を支給**。入居する住宅の**敷金・礼金を同社が負担**。また、土地勘のない人に対しては、総務の担当者が、住居探しや家財道具など生活に必要なものの調達などについての支援を行うほか、**住居の賃貸契約について、本人契約が難しい場合には同社が契約**することもある。



### 07 外国人社員の指導経験に基づく気付きについて、各現場責任者へ事前共有

日本人社員教育

- **外国人社員を部下に持った経験のある日本人社員が、その経験から得た気付きや、外国人社員に対して指示を出す際のポイントなどを、他部門の責任者に共有**している。例えば、外国人社員から、仕事をしやすくするため、指示を出す際には、「納期」、「クオリティ（質）」、「プライオリティ（優先順位）」を明示して欲しいとの要望があった。多くの日本人が、はっきり言葉にしていない事項でも、外国人社員には、丁寧な説明をしないと伝わらないケースもあるため、こういった**経験談を事前に共有**しておくことで、お互いの**仕事のやりにくさを解消**することにつながる。

外国人教習生の増加に伴うサービス強化のため、外国人材を採用。期待する役割が明確であることが、外国人社員のやる気を後押し。



卒業生と一緒に



学科の説明を行うネパール人社員

## 会社概要

- 事業内容：自動車学校
- 海外展開：無
- 所在地：熊本県熊本市
- 資本金：1,000万円
- 従業員数：60名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：4名（2020年2月）
- 国籍：ネパール、ベトナム、ミャンマー
- 主な業務内容：外国人教習生の対応・営業活動等
- 採用開始：2019年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 2018年から**外国人教習生が増加**し、母国語による日本の交通ルールなどの説明が必要となった。しかし、**日本人社員だけでは、語学力の問題もあり、十分な対応ができなかった**。これをきっかけに、外国人材の採用を開始。
- 就職支援事業者からの紹介を通じ、採用するケースが多くなっている。

## 特徴的な取組



### 外国人教習生の増加に伴う、サービス提供体制強化に向けた外国人材の採用

- 少子高齢化が進む日本において、**増加傾向にある外国人教習生**へのサービス提供が、自動車学校の新たな市場として、**投資の価値がある**と判断。同社の方針として、外国人の教習生に対し、十分なサービス提供ができる人材を採用することとした。
- 外国人材の具体的な業務内容は、外国人教習生に対する、母国語などでの**入校のガイダンス**や**学科の補足説明**、ガイドブックやテキストの**翻訳**などのほか、母国からの外国人留学生に対する**営業活動**などである。

## 効果

- 母国語による翻訳・説明等が**外国人教習生に好評**で、**外国人の新たな入校生が増加**。
- コミュニケーション能力の高い外国人社員から、**日本人社員が良い影響**を受け、外国人に対して物怖じしなくなってきた。また、社内でのコミュニケーションが増え、**社内の雰囲気**が明るくなった。



## 教習所の実務を体験できるインターンシップの実施

- 同社では、採用前に、1～2日間のインターンシップを行っており、これまで**10名程度の外国人材のインターンシップ生**の受入れを行った。教習所内の**実際の業務を担当してもらう**ことで、**同社で働くことについて具体的なイメージ**を持ってもらうこととしている。
- インターンシップでは、同社のガイドブックの翻訳などにも取り組んでもらっており、実際に、外国人教習生に配布し、活用もしている。

## 外国人社員の声



**期待される役割を理解した上で入社することで、  
明確な目標に向けて業務に従事できる**













- ベトナム人教習生の語学面でのサポートや、ベトナム人に対する、同社の営業活動などを担当している。内定後に参加した**インターンシップ**において、実際の業務内容を担当させてもらったことで、入社後の具体的なイメージを持つことができた。
- また、入社前のやり取りの中で、**教習所指導員の資格を取得することを外国人社員に期待**していることを知った。こういった期待があることも事前に理解した上で、**チャレンジしたい**と思い、入社を決めた。



- ベトナム・女性
- 文系
- 入社1年目
- 経済学

## 掲載企業一覧（都道府県順）

番号	企業名	所在地	事業内容	採用開始	掲載ページ
1	ariTV株式会社	宮城県仙台市	動画制作、情報発信	2011年	21
2	アンデックス株式会社	宮城県仙台市	情報通信業	2019年	19
3	株式会社荏原製作所	東京都大田区	風水力機械、精密・電子事業、環境事業	2011年	23
4	チームラボ株式会社	東京都千代田区	デジタルソリューション、大規模なシステム開発、建築空間設計など	2001年	25
5	リングロー株式会社	東京都豊島区	中古PCの卸売販売、IT技術サポート	2013年	27
6	株式会社サイマコーポレーション	神奈川県藤沢市	ねじの新品・新規開発	2017年	29
7	株式会社サンケイエンジニアリング	神奈川県横浜市	コンタクトプローブの設計・製品並びに販売等	2009年	22
8	株式会社東京エンジニアリング	神奈川県川崎市	既設盤改造、盤改善提案/既設盤図面化、盤製作等	2017年	31
9	株式会社小矢部精機	富山県小矢部市	自動車メーカー向け大型自動化設備の一貫製作及び生産設備の開発・製造	2014年	33
10	株式会社アイ・オー・データ機器	石川県金沢市	パソコン・スマートフォン・デジタル家電周辺機器の製造・販売	2000年	35
11	株式会社スギヨ	石川県七尾市	水産練製品製造販売等	2006年	37
12	株式会社ナベヤ	岐阜県岐阜市	精密治具、治具システム、専用治具(設計製作)等	2013年	39
13	三洋電子株式会社	愛知県小牧市	機械部品および自動車部品等の製造	2012年	38
14	日高工業株式会社	愛知県刈谷市	浸炭焼入焼戻、焼入焼戻、焼きなまし、ガス軟窒化等	1996年	41
15	三共精機株式会社	京都府京都市	切削工具、測定工具・機器などの販売等	2009年	43
16	株式会社フラット・エージェンシー	京都府京都市	賃貸営業・不動産・テナント	2009年	45
17	クモノスコーポレーション株式会社	大阪府箕面市	測量、外壁診断等	2013年	47
18	新晃工業株式会社	大阪府大阪市	空調機器の製作、販売等	2013年	49
19	株式会社中央電機計器製作所	大阪府大阪市	電機・電子計測装置・システムの設計・製作	2000年	51
20	株式会社エイワイテック	岡山県岡山市	生産設備・装置の機械設計	2013年	53
21	株式会社システムフレンド	広島県広島市	ソフトウェアの受託開発、医療機器の製造・販売等	2015年	55
22	株式会社タケウチ建設	広島県三原市	建築施工・管理	2014年	57
23	富士ファニシア株式会社	徳島県板野市	インテリア家具のコーディネートおよび製造・販売	2016年	59
24	株式会社愛亀	愛媛県松山市	管理調査、建設、建材の製造・販売等	2014年	52
25	小倉鉄道株式会社	福岡県直方市	各種歯車設計・製作等	2007年	61
26	九州教具株式会社	長崎県長崎市	ホテル運営等	2013年	63
27	株式会社KDS熊本ドライビングスクール	熊本県熊本市	自動車学校	2019年	65

項目 1  人物像の具体化	項目 2  社内共有	項目 3  採用方針・実績公表	項目 4  知る機会	項目 5  柔軟な採用選考	項目 6  入社前支援	項目 7  日本人社員教育	項目 8  配属先の納得感	項目 9  交流会	項目 10  キャリア形成支援	項目 11  客観的な評価	項目 12  社内制度見直し
●			●								
			●				●	●			●
	●					●	●		●		●
			●	●		●			●		
		●						●			●
				●				●		●	
				●				●			
				●		●		●			
				●				●			
				●				●			
				●				●			●
●								●	●		●
		●					●				
				●	●	●	●		●		●
●		●	●	●							
●		●	●							●	
			●	●				●	●		
	●						●		●		
					●			●			
						●			●		●
		●		●	●			●			
		●		●				●	●	●	
		●					●	●			
			●						●		
			●		●						●
	●	●		●	●	●					
●			●								

## 外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム 構成員

### <委員>

浅海 一郎 内定ブリッジ株式会社 代表取締役  
池田 佳子 関西大学国際部 教授  
尾本 勝昭 広島県留生活躍支援センター 就職支援担当  
工藤 尚美 株式会社オリジネーター 取締役専務執行役員  
東風 晴雄 日本経済団体連合会 教育・大学改革推進委員会企画部会 委員  
ダイキン工業株式会社人事本部採用グループ 専任部長  
小山 健太 東京経済大学コミュニケーション学部 准教授  
白木 三秀 早稲田大学政治経済学術院 教授 【座長】  
湊元 良明 日本商工会議所 産業政策第二部長  
増本 全 株式会社リクルートキャリア 就職みらい研究所 所長  
吉野 利雄 独立行政法人日本学生支援機構 留学生事業部長

(五十音順、敬称略/2020年2月時点)

### <事務局>

文部科学省高等教育局学生・留学生課  
厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課  
経済産業省経済産業政策局産業人材政策室

EY新日本有限責任監査法人

(経済産業省「令和元年度産業経済研究委託事業(外国人留学生の国内就職促進に係る調査)」委託先)

### <オブザーバー>

内閣官房日本経済再生総合事務局  
内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局  
出入国在留管理庁在留管理支援部在留管理課  
経済産業省経済産業政策局経済社会政策室  
経済産業省貿易経済協力局技術・人材協力課

## 【関連ホームページ】

外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム (取りまとめ)

[https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei\\_katsuyaku\\_pt/20200228\\_report.html](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei_katsuyaku_pt/20200228_report.html)



「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」

[https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei\\_katsuyaku\\_pt/pdf/20200228\\_01.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei_katsuyaku_pt/pdf/20200228_01.pdf)





