

令和5年度

中小企業 外国人材雇用 支援事業

支援企業の取組紹介



New power for companies

CONTENTS

事業概要

2p

企業の取組紹介

5p

建設業

- | | | | |
|--|------------|--|----|
| 01 | 株式会社 安達組 | 期待や想いを伝え仕事のモチベーションに
外国人社員の活躍推進への取組 | 5p |
| <div><div>採用フェーズ</div><div>定着フェーズ</div><div>自走フェーズ</div></div> | | | |
| 02 | 株式会社 エムジェイ | 外国人材採用に向けて一步前進!
いつか現場監督も担える優秀な人材を採用・育成したい | 7p |
| <div><div>採用フェーズ</div><div>定着フェーズ</div><div>自走フェーズ</div></div> | | | |
| 03 | 株式会社 光建 | 適切な目標設定と、スキルやキャリアアップ支援で、
外国人材が「長く働きたい」と思う職場づくりを推進 | 9p |
| <div><div>採用フェーズ</div><div>定着フェーズ</div><div>自走フェーズ</div></div> | | | |

製造業

- | | | | |
|--|-------------|--|-----|
| 04 | 大信印刷 株式会社 | 日本人・外国人社員が切磋琢磨し
共に成長する環境を築きたい | 11p |
| <div><div>採用フェーズ</div><div>定着フェーズ</div><div>自走フェーズ</div></div> | | | |
| 05 | 高砂電気工業 株式会社 | 国籍関係なく、誰もが活躍できる会社へ
入社前からのオンボーディング強化で早く会社に慣れる工夫を | 13p |
| <div><div>採用フェーズ</div><div>定着フェーズ</div><div>自走フェーズ</div></div> | | | |

情報通信業

- | | | | |
|--|------------|---------------------------------------|-----|
| 06 | 邦友テック 株式会社 | 中国人がなじみやすい仕事環境、生活環境を整え、
優秀な中国人材を確保 | 15p |
| <div><div>採用フェーズ</div><div>定着フェーズ</div><div>自走フェーズ</div></div> | | | |

専門・技術サービス業

- | | | | |
|--|------------|---|-----|
| 07 | 株式会社 ヒラテ技研 | 「長く働きたい」と思える会社!
研修やメンター等の社内体制を整え外国人社員の定着を目指す | 17p |
| <div><div>採用フェーズ</div><div>定着フェーズ</div><div>自走フェーズ</div></div> | | | |

飲食サービス業

- | | | | |
|--|----------|--|-----|
| 08 | 株式会社 アコラ | 時代のニーズに合った接客や店舗運営には
多様な人材確保が重要 | 19p |
| <div><div>採用フェーズ</div><div>定着フェーズ</div><div>自走フェーズ</div></div> | | | |
| 09 | 株式会社 桔梗 | 日本食の調理技術を身につけ
母国で活躍できるブリッジ人材を採用したい! | 21p |
| <div><div>採用フェーズ</div><div>定着フェーズ</div><div>自走フェーズ</div></div> | | | |

サービス業

- | | | | |
|--|---------------------|---|-----|
| 10 | AsianLustre 株式会社 | 新たな学びや挑戦ができる職場で「共に創る」環境が
外国人社員にとっての魅力に | 23p |
| <div><div>採用フェーズ</div><div>定着フェーズ</div><div>自走フェーズ</div></div> | | | |
| 11 | ジャパンHRソリューションズ 株式会社 | 働きやすい環境と権限委譲で
外国人材の定着を促進 | 25p |
| <div><div>採用フェーズ</div><div>定着フェーズ</div><div>自走フェーズ</div></div> | | | |
| 12 | 株式会社 中部デザイン研究所 | 自分のデザインを自らプレゼンできるように!
外国人社員の成長を温かく支援 | 27p |
| <div><div>採用フェーズ</div><div>定着フェーズ</div><div>自走フェーズ</div></div> | | | |

支援企業の声

29p

※各社掲載の従業員数、所属、採用経過年数は、令和5年度のものです。

外国人材の採用・定着に向けた 市内企業の取組紹介

～企業の課題に対応した専門家派遣を通じた成果～

事業概要

経済のグローバル化が進み、企業における外国人材雇用への関心が高まりを見せる中、外国人材の採用及び定着にあたっては、在留資格、採用ルート、異文化コミュニケーション等に関する企業側の知識や理解、一定のノウハウが必要であるとともに、外国人材の日本語能力の向上や日本の商習慣等への適応が必要になる等、企業が抱える課題は多岐に渡ります。

本事業は、名古屋市内の外国人材を採用しようとする企業や既に雇用している企業を対象に、採用や定着に関して企業が抱えるそれぞれの課題に対応した専門家を派遣する事業です。

本冊子では事業を通じた各支援企業の取組やその成果を紹介しています。

外国人材の採用や定着、外国人材活用の自走化に関して同じような課題を抱えている企業が、自社の課題解決に取り組む際の参考になれば幸いです。

事業の流れ

支援企業にヒアリングを行い、外国人材雇用における現在の状況や抱えている課題、将来の計画を明確にします。その後、支援企業の外国人材の採用計画、募集、選考、内定、在留資格、受け入れ、入社、育成の各段階に対応した支援メニューを総合的に提案します。



企業からのお問合せ・お申込み

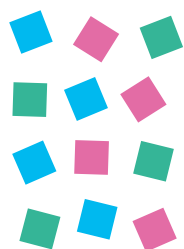
運営事務局によるヒアリング

支援メニューの設計・提案

支援企業担当者による支援開始

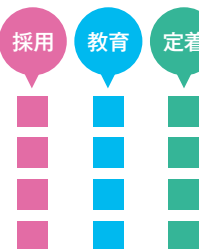
支援前

企業によって
異なる課題



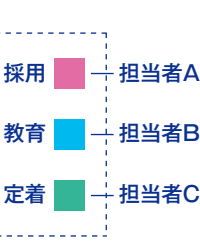
ヒアリング

課題の分類・整理により
対策を提示



支援企業担当者の選任

課題分類に応じて
適切な担当者を選任



支援による効果

項目	支援内容例	効果
採用	採用・選考	優秀な 人材確保
	受入体制	
	在留資格	
教育	ビジネスマナー	早期 戦力化
	日本語研修	
	メンター派遣	
定着	社内メンター養成講座	将来的な 活躍
	「伝わる日本語」研修	
	中小企業診断士によるコンサル	

企業のグローバル化、将来的な人材の活躍

支援メニューと支援システム

1



行政書士による
コンサルティング
(在留資格申請の進め方)

訪問及びオンライン：10P

2



外国人材コンサルタントによる
コンサルティング
(採用・選考・受け入れ・定着等に関する相談)

訪問及びオンライン：10P

3



異文化コミュニケーション研修
(日本人社員向け、外国人材向け)

訪問及びオンライン：10P

4



ビジネスマナー研修

オンライン：10P

5



外国人材に対する
メンター派遣

訪問及びオンライン：10P

6



日本人社員向け
「伝わる日本語」研修

オンライン：10P

7



日本人採用担当者向け
「外国人材面接時のポイント」研修

オンライン：10P

8



中級・上級レベルの
ビジネス日本語教室

オンライン：20P～

9



社内メンター養成講座

オンライン：10P

10



中小企業診断士による
外国人材活用コンサルティング

訪問及びオンライン：10P

支援企業には、1社ごとに50ポイントを付与。各支援メニューには、以下の様にポイント数が設定されており、企業の課題に応じて50ポイント分のメニューを組み合わせて支援を実施しました。

**50P
付与**



例えば
こんな
組み合わせ



支援メニューをポイント内で組み合わせ！

支援内容			1回あたりの時間	回数	実施方法	使用ポイント
①	行政書士によるコンサルティング	在留資格申請の進め方	1時間	1回	訪問／オンライン	10P
②	外国人材コンサルタントによるコンサルティング	外国人材採用に関する一般相談	1時間	1回	訪問／オンライン	10P
		外国人材受け入れ計画				
		外国人材の採用・選考				
		内定から受入れまでに準備すべきこと				
		定着・活躍促進のためにすべきこと				
③	異文化コミュニケーション研修(日本人向け・外国人材向け)		2時間	1回	訪問／オンライン	10P
④	ビジネスマナー研修		2時間	1回	オンライン	10P
⑤	外国人材に対するメンター派遣 ※中国語、台湾語、ベトナム語、英語、ミャンマー語、インドネシア語、韓国語、ポルトガル語。 その他ご要望があれば別途ご相談可能		30分	5回	訪問／オンライン	10P
⑥	日本人社員向け「伝わる日本語」研修		2時間	1回	オンライン	10P
⑦	日本人採用担当者向け「外国人材面接時のポイント」研修		2時間	1回	オンライン	10P
⑧	中級・上級レベルのビジネス日本語教室		1時間	12回	オンライン	20P
			1時間	21回		30P
			1時間	28回		40P
			1時間	36回		50P
⑨	社内メンター養成講座	初回ヒアリング～個別カリキュラム設計	1時間	1回	オンライン	10P
		養成講座 研修				
⑩	中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング	初回ヒアリング～個別カリキュラム設計	1時間	1回	訪問／オンライン	10P
		事業計画 作成				

主な専門家のご紹介



株式会社 ワールドینگ
マネージャー

池邊 正一郎

<担当支援メニュー>

- 異文化コミュニケーション研修
- コンサルティング



株式会社 クニエ
ディレクター

三沢 直之

<担当支援メニュー>

- 社内メンター養成講座



株式会社 TEN
キャリアコンサルタント・日本語教師

大山 シアノ

<担当支援メニュー>

- 中級・上級レベルの
ビジネス日本語教室
- 異文化コミュニケーション研修



内定ブリッジ 株式会社
代表取締役

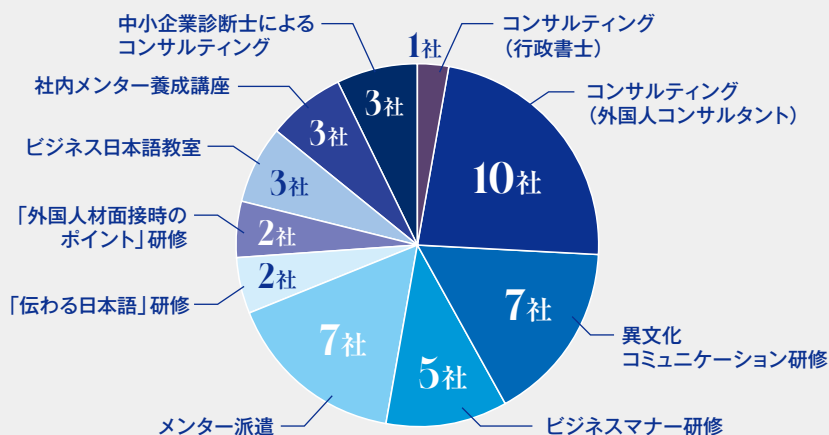
浅海 一郎

<担当支援メニュー>

- 「伝わる日本語」研修
- 「外国人材面接時のポイント」研修

支援メニュー利用実績

最も利用者数が多い、「外国人材コンサルタントによるコンサルティング」は、外国人材を取り巻く状況等の基本知識や支援開始前の全体の進め方等を学ぶことができ、最初に相談をしたり、在留資格や求人の仕方、受け入れ等テーマを変えて複数回受講する企業がありました。また、2番目に多かった異文化コミュニケーション研修は、まだ外国人材を採用していない企業が受け入れ準備として受講するケースがあり、多文化理解の基本が学べる内容として、満足度が高い傾向にありました。



支援に関する Q&A

本事業では、外国人材の雇用に関して最終的に自社での自走を目指しながら、採用・定着・自走のそれぞれのフェーズに合わせた支援が可能です。

このQ&Aでは、企業がもつ疑問や課題に対し、実際にどのような支援を受け、どのような取組を行ったかをQ&A形式でお伝えします。



入社した外国人社員が、早く会社になじむために参考になる取組事例を知りたいです。

「社内メンター養成講座」で学んだことを、入社後1年間のフォロー体制や個別面談等に活かし、外国人社員のチャレンジを応援する企業風土を作りたいです。

参考事例：CASE 05 高砂電気工業株式会社



人手不足で日本人も集まりにくい。
外国人材の採用も考えてみたいが何から始めたら
よいかわかりません。

専門家から在留資格の違いや採用方針、手順、受け入れ時の注意点や他社の取組事例等を教えてもらい具体的なイメージが持てました。

参考事例：CASE 02 株式会社エムジェイ



社内でのコミュニケーションは問題ありませんが、
社外とのやり取りを任せるには言葉遣いやビジネス
マナーが心配です。

日本語教室やビジネスマナー研修で、敬語を含む丁寧な電話対応やメール表現等実践的な内容を学び、仕事に即役立っています。

参考事例：CASE 10 AsianLustre株式会社



日常の日本語のコミュニケーションでは人材の本質的な
悩みや課題を把握・解決できていないのでは
ないかと心配です。

メンター派遣を通じ、外国人社員の仕事やキャリアに対する
考えを知ることができました。外国人社員にとっても会社から
期待されることやキャリアを考える良い機会になりました。

参考事例：CASE 01 株式会社安達組



外国人社員の日本語レベルによって現場や社員
同士のコミュニケーションが十分に取れていません。
外国人社員が定着するために会社としてできる
ことを検討したいです。

外国人社員が学んだ日本語と、自分たちが日常的に使用
する日本語が異なることを認識し、日本人が伝え方を工夫
することが大切だと学びました。

参考事例：CASE 08 株式会社アコラ





採用フェーズ



定着フェーズ



自走フェーズ

期待や想いを伝え仕事のモチベーションに 外国人社員の活躍推進への取組

建設業

株式会社 安達組

従業員数 29名

所在地 名古屋市港区宝神2丁目614



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

20年ほど前から技能実習生を受け入れていたが、自社の求める人材とマッチしづらくなってきたため、数年前より、長く働くことができ、より責任のある仕事を任せられる永住者や高度外国人材の採用に注力し始めた。

求人方法

- ハローワーク
- 紹介

雇用している外国人材

人数	3名
国籍	中国・ネパール・コロンビア
在留資格	配偶者・永住者・高度外国人材 (技術・人文知識・国際業務)
業務内容	生産工程・翻訳・面接補佐
採用経路	紹介会社・ハローワーク

支援前の課題



採用の課題

■自社で高度外国人材を採用するための求人方法や教育機関との連携等のノウハウを知りたい。

→支援:外国人材コンサルタントによるコンサルティング



定着の課題

■外国人社員の元気がなく心配だが、接し方がわからないと社員から相談があった。

→支援:異文化コミュニケーション研修(日本人向け)



外国人材の課題

■外国人社員が、表面に出ていない悩みを抱えていると感じた。

→支援:メンター派遣

支援メニュー

2



外国人材コンサルタントによる
コンサルティング

(採用・選考・受け入れ・定着等に関する相談)

訪問及びオンライン: 10P

3



異文化コミュニケーション研修

(日本人社員向け、外国人社員向け)

訪問及びオンライン: 10P

4



ビジネスマナー研修

オンライン: 10P

5



外国人社員に対する
メンター派遣

訪問及びオンライン: 20P

目指すゴール

会社として

■外国人材を自社で採用し、また定着のための社内の体制を整える。

日本人社員

■外国人社員と接する際の注意点を知り、より積極的にコミュニケーションが取れるようになる。

外国人材

■メンターと共に抱えている課題や心配事を整理し、必要なことは会社や上司に伝えることで解決の糸口を探す。



外国人採用や定着に先進的に取り組んできた代表取締役社長

専門家派遣による企業の成果

外国人材 の変化

積極的に関わることで距離が縮まった

日本人社員が、外国人社員を気にかけて声をかけたり、一人で昼食をとっていたら一緒に食べるよう誘ったりと、積極的にコミュニケーションを取るようになったところ、外国人社員が以前より、よく話してくれるようになりました。

会話が増えると相互理解が深まり、仕事においてもプラスの効果が期待できます。外国人社員もメンターとの面談を通じて、会話の重要性を学び、以前よりもより主体的に関わる姿勢を見せてくれています。形式張らず、まずはお互いを理解するための雑談から会話を増やしていきたいです。

日本人社員 の変化

相手が理解しやすい伝え方は日本人も外国人社員も同じ

異文化コミュニケーション研修を受け、相手の理解を促すには、視覚的に見せて教える、わかりやすい単語や表現を使う、都度確認しながら進める等の工夫が大切だと学びました。同時にこれらの工夫は外国人社員に限らず、日本人の新入社員等に伝える上でも大切だと気づきました。どうしたら伝わるか想像力を働かせるには、まず相手を知ることが重要です。外国人社員が元気なときは、気づいて声をかけたり、上司に相談する等、日本人社員の外国人社員に対する関わり方にも変化が感じられています。

社内の変化

外国人社員の雇用をきっかけに社内体制の見直しを

外国人社員が増え、会社の規模が拡大する中で、これまで個人に依存していた業務を標準化し、誰でもできるようにしたり、多国籍かつ、得意分野が異なる社員を平等に評価するための制度や環境整備の必要性を強く認識するようになりました。

また、外国人社員の採用とその定着促進がきっかけとなり、これらの、会社が成長する上で必要な制度や環境を見直す意識が高まったと言えます。

定着・活躍推進 のための取組

外国人材の採用は技能実習・留学生・永住者の3本柱で

外国人材の採用に関して、弊社は20年前から技能実習生の受け入れ実績があります。現在は一歩進んで、技能実習生だけでなく、留学生からの高度外国人材、さらには配偶者や永住権を持つ在住者の3つの柱で雇用を進めていく予定です。このような取組は、先行事例として同業他社から視察や質問を受けたり、また取引先企業からも一目置かれ評価されています。外国人社員の活躍は、戦力として会社の成長に貢献してくれることはもちろん、魅力的な企業としてのアピールポイントにもなっています。

特に役に立った支援

メンター派遣

日本語の壁や異文化の中で働く外国人社員が抱えている問題があるのでは、と思いメンター派遣をお願いしました。メンターとの面談の回を重ねる毎にだんだんと打ち解け、給料や仕事に対する本音を知れた点が良かったです。「キャリアアップして給料を上げて欲しい」、「プライベートは大事にしたい」といった仕事や会社に対する考えを知り、今後の接し方や声かけの手掛かりになりました。また、メンターを通して上司からの期待を伝えて頂き、外国人社員にとって改めてキャリア形成を考えるきっかけとなったようです。



新たな学びがある、日々の仕事にやりがいを感じる外国人社員

外国人材の声

18年前に日本に来て、ハローワークの紹介で安達組に入って現在2年半になります。機械オペレーションをしていますが、新しい機械の担当を任せられ、その機械について日々学びながら仕事をするのがとても楽しいです。上司の期待にも応えたいです。メンター派遣のメンターの方から、より円滑な職場環境や人間関係を築く上で、上司や同僚と1日5分でもいいので、コミュニケーションを取ることが大切だというアドバイスに共感し、実践したいと思っています。また、メンターの方と話す中で、今の仕事に満足している一方で、将来の安定した生活を見据えてもっと成長し、ステップアップしたいという気持ちに気づきました。ワークライフバランスも大切にしながら、上司の期待に応えられるよう、一生懸命仕事に取り組みたいです。

外国人材活用の今後の課題や目標

新しい機械の担当を前述の外国人社員に任せしたのは、彼が扱いが難しい古い機械を使っていた時に、地道にコツコツ向き合い上手に操作をしていた姿を見ていたからです。そのひたむきに取組む姿勢に上司も社長も「新しい機械も任せてみよう」となりました。

今後も継続して外国人社員を採用していき、外国人社員チームのリーダーを育成したいと考えているため、彼の成長にとっても期待しています。また将来的に海外展開も視野に入れており、「一緒に海外に工場を作ろう、手伝って欲しい」と声をかけて想いを共有することで、弊社で働くモチベーションにつなげてもらいたいです。新しいことに挑戦し、業績が上がればもっと給料を上げられます。その点も伝え、自身のスキルや給料アップのためにも向上心を持って働いて欲しいと考えています。



外国人材の成長や活躍に期待



採用フェーズ



定着フェーズ



自走フェーズ

外国人材採用に向けて一歩前進！ いつか現場監督も担える優秀な人材を 採用・育成したい

建設業

株式会社 エムジェイ

従業員数 5名

所在地 名古屋市南区堤起町1丁目1-10



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

経営者の世代交代を控え、新たな経営者を支える人材の必要性を感じ、日本人の採用が厳しい中、外国人材に注目。採用経験が無いため、人材の国籍や採用方法、在留資格等を理解し、今後採用を検討したい。

求人方法

■紹介会社
外国人雇用
サービスセンター
Aichi Value

雇用を検討している外国人材像

人数 1～2名
国籍 ベトナム人
在留資格 技能実習・特定技能・高度外国人材（技術・人文知識・国際業務）
業務内容 現場管理
採用経路 外国人雇用サービスセンター
人材紹介会社等

支援前の課題



採用の課題

■技能実習や高度外国人材の在留資格の違い、資格ごとにできる仕事の範囲、人材の探し方、採用における注意点等を知りたい。

→支援:外国人材コンサルティング

■外国人材の採用経験がなく、社内の受け入れ態勢や、心構え、コミュニケーションを取る上での注意点や配慮する点について知りたい。

→支援:異文化コミュニケーション研修

支援メニュー



外国人材コンサルタントによる
コンサルティング
(採用・選考・受け入れ・定着等に関する相談)

訪問及びオンライン：40P



異文化コミュニケーション研修
(日本人社員向け、外国人社員向け)

訪問及びオンライン：10P

目指すゴール

会社として

■在留資格や求人、採用の注意点について理解し、採用に向けて動き出す。
■採用した人材の定着のために、どのような環境整備や社内体制が必要か学ぶ。

日本人として

■異文化の習慣や考え方の違いを理解し、外国人材への接し方を知る。



外国人材の活用に積極的な
代表取締役社長

専門家派遣による企業の成果

社内の変化

在留資格について理解を深め、採用に一步前進

外国人材コンサルティングを受け、在留資格の違いやそれぞれの特徴、また高度外国人材ができる仕事とできない仕事等について、理解が深まりました。また、制度の移行や、在留資格別の外国人材数、国別内訳等の外国人労働者市場の大きな流れもつかむことができました。検討しているベトナム人材が、今後円安等の影響を受け、人数の減少が見込まれることも踏まえ、どんな人材を採用すべきか、社内での検討を進めています。

「個」で向き合い、温かく迎える準備を

異文化コミュニケーション研修を受けて、日本人よりも「個」と「個」のつながりを重視する価値観を知ると同時に、個々にコミュニケーションを取り、信頼関係を築くことの重要性を学びました。「入社した外国人材を社員みんなで温かく迎える」ことや、「外国人材を評価し、表彰したり、その姿を母国の家族に報告する」等の他社の取組事例を知り、弊社でも取り入れられるところからやってみたくて考えています。様々な事例や受け入れの注意点を聞くことで、受け入れを具体的にイメージできるようになりました。

日本人社員の変化

伝わりやすい日本語で伝える工夫を

異文化コミュニケーション研修の中で、やさしい日本語の伝え方を学びました。日本人側の伝え方次第で相手の理解度が変わることを意識し、やさしい日本語を使うよう心掛けたいと思います。また、ミスコミュニケーションや異文化の習慣や考え方の違いから、トラブルに発展した事例や、職場・日常生活で起こり得る問題も他社の事例から学ぶことができたため、事前に対策が立てられそうです。

研修を通して、日本人社員が外国人材と働く具体的なイメージや、注意点、配慮すべきこと等の共通認識を持てました。

特に役に立った支援

外国人材コンサルタントによるコンサルティング

在留資格の種類やその違いから外国人材の募集方法、採用後の受け入れ環境の整備の仕方等、不明点ばかりのスタートだったため、専門家によるコンサルティングを合計4回受講し、様々な知識を得ることができました。また、外国人材を採用するメリットや目的の確認から、採用の方針を決める等、段階的にサポートして頂きました。それぞれの在留資格を比較して、メリットとデメリットを洗い出し、将来的には現場監督まで任せられる優秀な人材を採用したいと考えています。



外国人材定着のための
取組事例等を学ぶ

外国人材活用の今後の課題や目標

人材不足が進行する中、優秀な外国人材を活用することは、弊社にとって急務の課題です。外国人材を雇用するための制度は複雑で、変更の過渡期にある現在、制度を理解した上で、うまく弊社で活用していくことが重要であると考えています。

業界全体が高齢化する建設業界において、若くて熱意ある外国人材に期待が集まっています。弊社でも適応力のある優秀な外国人材を採用・育成し、いつかは現場監督やリーダーとなって活躍してくれる人材を求めています。

まずはできることから始める、ということで、在留資格の確認や、人材紹介会社への打診等、外国人材の採用に向けて一歩ずつ進めています。最終的に外国人材に期待する仕事は、日本人でも経験や資格が必要な「現場監督業務」です。経験を積み、資格試験に合格するためには、働きながら知識や技術を身につける必要があるため、長く働いてくれる高度外国人材を採用したいです。

外国人材が入社したら、文化や習慣等に配慮した社内の受け入れ体制を整え、「この会社で働くことができて嬉しい」と思ってもらえるような魅力的な就業環境を作っていきたいです。



経験や知識が必要な現場監督業務を、
いつか外国人材に任せたい



採用フェーズ



定着フェーズ



自走フェーズ

適切な目標設定と、 スキルやキャリアアップ支援で、 外国人材が「長く働きたい」と思う職場づくりを推進

建設業

株式会社 光建

従業員数 60名 ※パートアルバイト含む
所在地 名古屋市中区千代田1丁目7-8
HP <https://www.kouken-nagoya.com/>



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

人材不足から2018年よりベトナム人の技能実習生を採用。施工管理ができるミャンマー人を2022年より高度外国人材として採用。より質の高い人材を確保するために、2023年より、データ分析やマーケティングの業務に従事できるインドネシア人を高度専門職で採用。

求人方法

■JETROの
国内オンライン
マッチングイベント

雇用している外国人材

人数 8名
(うち高度人材、高度専門職は3名)
国籍 ベトナム・ミャンマー・インドネシア
在留資格 技能実習・高度専門職・高度外国人材
(技術・人文知識・国際業務)
業務内容 現場作業・データ分析・施工管理
採用経路 人材紹介会社・JETRO

支援前の課題



外国人材の課題

■施工管理の高度外国人材の課題:
専門用語が多く、業務上のコミュニケーションが限定的で、実践的な日本語力が伸び悩んでいる。

→支援:ビジネス日本語教室



定着の課題

■高度専門職人材の課題:
事例が少なく、社内で活躍してもらうための具体的な実践例を知りたい。

→支援:外国人材コンサルティング

■高度外国人材の課題:
日本語で説明できないことで外国人材の本質的な悩みや課題を把握・解決できていない可能性がある。

→支援:メンター派遣

支援メニュー

2



外国人材コンサルタントによる
コンサルティング
(採用・選考・受け入れ・定着等に関する相談)

訪問及びオンライン: 10P

5



外国人材社員に対する
メンター派遣

訪問及びオンライン: 10P

8



中級・上級レベルの
ビジネス日本語教室

オンライン: 30P

目指すゴール

外国人材

■実践的な日本語学習の要点習得と継続的な勉強。

会社として

■高度専門職人材の活用
の好事例取得。

■通常のコミュニケーション
では汲み取れていない悩
みの共有。



外国人材が活躍できる環境づくりに
積極的に取り組む専務

専門家派遣による企業の成果

外国人材 の変化

同僚が日本語学習を手助け

ビジネス日本語教室を受け、文法の理解が進み、場面にふさわしい語彙や言い回し、特にビジネス文章の作成力の上達が見られました。間違った表現はその場で都度訂正する等、日本人の同僚も協力しながら学習を続けています。業務や同僚との会話で習ったことを実践しながら学びを継続して欲しいです。

社内の変化

積極的に学ぶ姿勢や向上心は日本人にも好影響

高度専門職人材の、向上心があり勉強熱心な姿勢は、周りの日本人にも良い影響を与えています。まだ入社半年ですが、コミュニケーション力が高いおかげもあって、業務や日常の会話を通して日本語力が向上しているのがわかります。また、わからないことや、自分の専門について本を読んだり勉強している姿を見て、日本人社員の学びのモチベーション向上につながりました。

定着・活躍推進 のための取組

アウトプットの機会と社員との接点を作る

初めて採用した高度専門職人材は事例が少なく、社内ではどう活躍してもらうか、具体的な事例を教えてもらうために、外国人材コンサルティングを受けました。「アウトプットの機会を多く設ける」とのアドバイスを受け、早速、大学生のインターンシップ生向けにワークショップを企画し、プログラミングやマーケティングを教えながら考えてもらう機会を作りました。教えることで自分の理解も進み学びの定着につながるからです。また、社内向けの広報等を他部署の社員と連携して進めてもらうことで、他部署の社員とも交流できる機会を作るようにし、早く会社慣れ、力を発揮してもらえるように努めています。

「頑張った人が評価される」表彰制度や学習サポート

現場の人材のモチベーションアップのために、月間MVPを決めて表彰しています。MVPになれば、社員の前で表彰され賞金が出ます。「まじめに頑張れば評価される」環境でモチベーションを保って仕事に従事してもらうための工夫です。また施工管理をする外国人材にとって専門資格の取得は必須条件です。資格の勉強会を実施したり、資格取得のハードルとなる日本語力向上のために、外部講習や上司が日本語を教える取組等を通してサポートしています。在留資格によって描くキャリアプランが異なるためそれぞれが力を発揮できる工夫を考える必要があります。

特に役に立った支援

中級・上級レベルの日本語教室

講師は実務経験豊富で、ビジネスシーンやメールの書き方等が実践的だったため、即座に実用可能な内容でした。受講者も講義に積極的に参加し、会話力や文章力を向上させ、ビジネス日本語の底上げになりました。また、教科書以外にも人材が苦手とするトピックについて柔軟にディスカッションする等、臨機応変に指導してくれました。



向上心や学ぶ意欲が高い
高度専門職の外国人社員

外国人材の声

クリーンで快適な生活環境に憧れて日本に留学しました。JETRO主催のオンラインジョブフェアで光建を知り、データ分析やマーケティング等の自分の得意分野を活かして働けると感じ、就職を決めました。仕事は、ゴールや目的を提示された上で、ある程度裁量をもって自分のやり方で進められます。わからないことは聞きながら、アウトプットに対してフィードバックをもらい日々学びながら仕事をしています。新しいことが学べるのは楽しいです。

今後は日本語スキルを向上させて社外の人との仕事を任せてもらったり、業務効率化のためにプログラムを組んだり、自分の得意分野を活かしつつできることを増やしていきたいです。

外国人材活用の今後の課題や目標

従事している職種によって今後の目標は異なります。例えば、特定技能の人材は技能習得のためにも定着が必要のため、いかにやりがいや技能向上をモチベーションにつなげていくかが課題です。

施工管理をしている高度外国人材には、仕事を任せていくために必要な日本語力向上と、専門資格の取得ができるよう会社でもサポートしています。

高度専門職人材には、大学との共同研究・開発にも参加してもらい、2~3年後には、研究テーマや内容のアイデア出し、企画推進まで担える人材に成長して欲しいです。それぞれの職種で適切な目標設定や「長く働きたい」と思える工夫をしていく必要があると考えています。



知識やスキルを身につけ、
現場で活躍できるよう会社がサポート



採用フェーズ



定着フェーズ



自走フェーズ

日本人・外国人社員が切磋琢磨し 共に成長する環境を築きたい

製造業

大信印刷 株式会社

従業員数 115名

所在地 名古屋市昭和区御器所2丁目14-12

HP <https://taishin-printing.co.jp>

外国人材の採用を考え始めたきっかけ

約15年前、人手不足で求人を出しても十分な採用ができないことから、技能実習制度に注目。まずは実習生として3名の採用から始め、その後コロナ禍の影響で受け入れが出来ない時期もあったが継続的に採用し現在は15名。2023年5月から初めての高度外国人材が1名入社し、技能実習生と合わせて16名に。

求人方法

- 高度外国人材：求人サイト
- 技能実習生：監理団体

雇用している外国人材

人数 18名 ※うち2名はパート
国籍 ベトナム
在留資格 技能実習・高度外国人材（技術・人文知識・国際業務）
配偶者・家族滞在
業務内容 機械エンジニア、保守管理
採用経路 求人サイトからの応募

支援前の課題



採用の課題

- 制度の変更について詳しい情報が不足している。
- 支援:外国人材コンサルティング
- 今後も継続的に自社で外国人材を採用するための方法やポイントを学びたい。
- 支援:「外国人材面接時のポイント」研修



定着の課題

- 外国人社員の日本語レベルによって日本人社員とのコミュニケーションに差があり、異文化による考え方の違いや認識すべき点、接し方等を学びたい。
- 支援:異文化コミュニケーション研修



外国人材の課題

- 社員同士のコミュニケーションを深めるために日本語力を向上させたいが、勉強の仕方等がわからない。
- 支援:メンター派遣

支援メニュー

2



外国人材コンサルタントによる
コンサルティング
(採用・選考・受け入れ・定着等に関する相談)
訪問及びオンライン：10P

3



異文化コミュニケーション研修
(日本人社員向け、外国人社員向け)
訪問及びオンライン：10P

5



外国人社員に対する
メンター派遣
訪問及びオンライン：10P

6



日本人材向け
「伝わる日本語」研修
オンライン：10P

7



日本人採用担当者向け
「外国人材面接時のポイント」研修
オンライン：10P

目指すゴール

会社として

- 日本人社員・外国人社員、双方が切磋琢磨し、仕事の成果を上げることができる。

外国人材

- 自発的に学び、成長へのモチベーションを高めることで、日本語力を向上させ、社内でのコミュニケーションが円滑に取れるようになる。



高度外国人材の活躍に期待する人事担当者

専門家派遣による企業の成果

採用フェーズ

定着フェーズ

自走フェーズ

社内の変化

伝わるコミュニケーションのカギは相手に伝わる言葉

「伝わる日本語」研修を受け、日本人が日常的に使っている話し言葉が外国人社員にとって、伝わりにくいことを再認識しました。外国人社員は、「大丈夫? わかった?」と聞くと、理解していなくても「大丈夫です。わかりました。」と答えてしまうことがあります。伝わっていないと気づきにくい話しか、言い換える努力はしていましたが、その前提である、相手にとってわかりやすい表現が何かを分かっていたりませんでした。外国人社員が勉強した日本語の教科書を確認し、遠回しな表現は避け、できる・できないを明確に伝える等の工夫が大切だと学びました。他の日本人社員にも広げていきたいです。

また、面接時のポイント研修で学んだCEFARという日本語レベルを測定する指標を活用し、これから新たに受け入れる外国人材の日本語レベルにあったサポートをしたいと考えています。

日本人社員の変化

一人ひとりと話し活発な交流を

外国人社員の人数が増えてくると、外国人社員だけで固まってしまう心配があります。また、日本語が得意な社員に指示を伝え、その社員から他の社員へ伝えてもらう場面も増えてきます。仕事を円滑に進める上でこのことですが、日本語が不得意な外国人社員も積極的に日本人と話し、交流の輪を広げることで、仕事で助けてもらったり教えてもらう等プラスになるはず。シャイな外国人社員もいるため、まずは日本人社員が、一人ひとりに積極的に声をかけコミュニケーションの機会を増やすことが大切だと思います。

外国人材の変化

日本語力向上への期待

仕事をしながら日本語を勉強することは大変ですが、日本人社員との円滑なコミュニケーションや業務上の専門的な内容の理解等、仕事の幅を広げるためにも、一定の日本語力向上を期待しています。今回の専門家派遣では、日本語の勉強法や助言を得るためにメンター派遣を利用しました。企業で働くベトナム人の先輩からアドバイスを受け、日本語の勉強へのやる気が向上したようで、現在はN3取得に向けて頑張っています。

定着・活躍推進のための取組

留学生との交流会をきっかけに外国人採用に興味

弊社は2022年に、企業と留学生との交流会に参加しました。その際に一人の中国人留学生が自社の印刷パッケージを見て、「多言語表記をするともっとニーズが生まれると思う」と話しました。臆することなく意見を述べる姿勢や、鋭い質問等、優秀な留学生の発言は非常に印象的であり、外国人材に対する興味が高まりました。この出来事がきっかけとなり、現在の高度外国人材の応募も前向きに検討した結果、採用に至りました。

特に役に立った支援

異文化コミュニケーション

外国人材の活躍促進を考える上で、まずは外国人材を深く理解する必要があります。文化的な背景からくる習慣や考え方の違いが分かれば言動を理解し、尊重することができます。異文化コミュニケーション研修では、日本人が組織を第一に考える一方で、外国人社員は「個」がまずあり、家族や親しい人を優先する傾向にあることや、「個」だからこそ、何かトラブルがあると「自分の責任」と考え、言い出しにくい等、異文化について改めて学びました。外国人社員との交流を活発にし、活躍してもらう場を作る等の具体的な他社事例を教えてもらい大変参考になりました。

専門性や経験を活かし、日々学びながら成長する外国人社員



外国人材の声

ベトナムの大学で学んだ電気工学と前職の経験を活かせると考え、求人サイトから応募しました。入社して、約9か月たちますが、日々学びがある仕事に楽しさを感じています。先輩や同僚は親切で、わからないことがあれば丁寧に教えてくれます。

家族を日本に呼び寄せ、永住権をとって安定した生活を築きたいと考えています。先輩方の指導を受けながら、自身の技術を向上させ、仕事の幅を広げ、長く働きたいと思っています。

外国人材活用の今後の課題や目標

現在、社員の約1割が外国人社員となり、若い外国人社員は元気で職場に活力をもたらしてくれています。働きぶりもまじめで、今後も戦力として期待する中で、継続的な採用と、その定着が重要だと考えています。

採用に関しては、自分で考え、探求心と向上心を持って技術をブラッシュアップできる外国人材を採用していきたいです。初めて採用した高度外国人材の社員は非常にまじめで成長スピードも速いです。基礎は身につけているため、今後は応用力を磨いて欲しいです。そのために上司が都度課題を与え取り組んでもらっています。

日本人社員と外国人社員がお互いに積極的にコミュニケーションを取り、切磋琢磨しながら双方が成長できる環境を整えていきたいです。



日本人社員と外国人社員が切磋琢磨できる環境を目指す



採用フェーズ



定着フェーズ



自走フェーズ

国籍関係なく、誰もが活躍できる会社へ 入社前からのオンボーディング強化で 早く会社慣れる工夫を

製造業

高砂電気工業 株式会社

従業員数 267名 ※非正規社員含む
所在地 名古屋市緑区鳴海町杜若66
H P <https://takasago-elec.co.jp/>



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

50を超える国と取引があり、グローバル化への対応と、日本国内の設計人材の減少も重なり海外人材採用に着手。日本語が話せる国内の人材から始め、2021年には海外現地での採用を開始。2023年にインド出身の4名が入社し、2024年にはインドネシア出身の4名が入社予定。

求人方法

- JETROや経済産業省主催の海外ジョブフェアへの出展
- 愛知県主催の留学生向け国内ジョブフェアへの出展

雇用している外国人材

人数 33名
国籍 中国・台湾・インド・ベトナム・タイ・フィリピン
在留資格 特定技能・技能実習・永住者・家族滞在・高度外国人材（技術・人文知識・国際業務）
業務内容 製品開発・エンジニア・機械オペレーター
採用経路 国内:求人サイト（同日本人）
 国外:現地（学内）ジョブフェア

支援前の課題



外国人材の課題

■ 日本に来て間もないため、ビジネスマナーやコミュニケーションの基礎を英語で研修したい。

→ **支援:** 異文化コミュニケーション研修（外国人材向け:英語）

■ 外国人材の数も国籍も多様化する中で改めて、異文化理解や働く上で気を付けるべきことを再認識できる研修を、部署を超えて実施したい。

→ **支援:** 異文化コミュニケーション研修（外国人材向け:日本語）



定着の課題

■ 外国人社員だけでなく日本人社員においても、新メンバーが早く職場に慣れ、順応してもらうオンボーディング強化を進めており、その参考にしたい。

→ **支援:** 社内メンター養成講座

支援メニュー

3



異文化コミュニケーション研修
 (日本人社員向け、外国人社員向け)

訪問及びオンライン: 20P

5



外国人社員に対する
 メンター派遣

訪問及びオンライン: 20P

9



社内メンター養成講座

オンライン: 10P

目指すゴール

会社として

■ 国籍関係なく社員全員が会社のミッション達成に向け、一丸となり、業務に取り組む組織風土の醸成。

■ 入社する外国人材がスムーズに受け入れられ、力を発揮できるようサポートするオンボーディングの強化。



社内の多様化に向けて積極的に採用、内定後のフォロー、入国から生活立ち上げまでを手厚くサポートする人事担当者

専門家派遣による企業の成果

外国人材 の変化

部署を超えた外国人社員同士の交流が活発に

既存の外国人社員は在日歴も社歴も長く、特別課題はありませんが、これから初めて日本に来る社員を受け入れ、改めて多国籍の中で働く上での注意点等を確認するため、外国人材向けの異文化コミュニケーション研修を受けてもらいました。部署を横断して対面で集まり、一緒にワークをしたり意見を出し合う中でこれまでなかった他部署間の交流が深まり、お互い良い刺激を得る機会となりました。

日本人社員 の変化

会社全体が受け入れムードに

外国人社員の数が増えて一緒に働くことに慣れ、会社全体に受け入れようとする雰囲気が増してきました。コミュニケーションがうまくいかない時でも、相手を理解しようとする姿勢や、どう伝えるか試行錯誤をする光景が各部署で頻繁にみられるようになり、日本人社員と外国人社員がとても良好な関係を築けていると思います。

定着・活躍推進 のための取組

密に連絡し、入社へのモチベーションを高めてもらう

外国人材採用・定着の上で特に気を付けていることは、つながりを切らさないことです。内定から入社までに半年～1年あります。その間、コミュニケーションを密に取り、日本語レッスンを受けてもらい、入社準備をしてもらう等、内定者の入社へのモチベーションを保つように心掛けています。

外国人社員が入社したら、各部署をまわって紹介し、社員のウェルカムの気持ちを伝えるようにしています。

その他、名前や趣味等を記載した新入社員の紹介シートを社内配布する等、会社に早くなじめるようなオンボーディングの活動にも力を入れています。実務的な面では、生活立ち上げに必要なことをまとめたハンドブックを英語で作成し、銀行口座の開設や携帯電話の契約等に同行してサポートしています。これらの取組のおかげで、外国人社員からは「働きやすい会社」と言われています。



ハンドブックを見ながら
銀行口座の開設準備をする様子

特に役に立った支援

メンター派遣／メンター養成講座

インド工科大学での学内ジョブフェアで採用した4名は、初めての来日でまだ日本の生活にも慣れてないため、メンター派遣をお願いしました。上司や社内の人には言いづらいこともあるかもしれないため、外部の方が話を聞きだしてくれるのはありがたいです。人事や部署の上司だけでなく、多方面からの支援があるのは、外国人社員にとって心強いことだと考えています。

また、国籍関係なく中途・新卒者への入社後1年間のフォロー体制を作りたいと考えており、メンター養成講座で学んだことを個別面談等に活かしたいと思っています。



先輩から教わりながら、日々挑戦の連続

外国人材の声

日本の美しい景色や文化が好きで、日本で自分の専門性を活かして働ける機会があるなら就職を決めました。日本語はまだですが、インド人の先輩もいて、社員の方はみんな親切で、なんでも相談や質問ができる環境があるため安心して働いています。製品設計のカスタマイズをする仕事はクリエイティブが必要で、日々新しいチャレンジがあり、楽しいと感じています。『異文化コミュニケーション研修』では身だしなみや時間厳守といった日本のビジネス習慣を学び、日々の仕事に役立っています。

プライベートでは先輩が車で買い物に連れて行ってくれたり、お城や紅葉を見に行ったりしました。初めて食べたたこ焼きやラーメンもおいしく、充実した毎日を送っています。

外国人材活用の今後の課題や目標

日本の工学部系人材数が減少し、獲得競争が激化する中、海外に目を向け、現地でのジョブフェア等を活用し、人材を獲得しています。これまでインドやインドネシアで採用してきましたが、今後もより多国籍な人材を求めてグローバルに採用活動を進めたいと考えています。

外国人材活用に関しては「変化し続けること」が大切だと思います。変化を恐れず、また一度に大きく変わることを過度に期待しすぎず、地道に進めていきたいです。

外国人社員には、日本のしきたり等にとらわれずに、自由な発想で、やりたいことをアピールし、行動して欲しいです。その姿勢は日本人社員にも良い刺激を与えてくれると思います。実際インド人社員の発案で社内英語教室が実現しました。今後もチャレンジを応援する企業風土、そして多様性あふれる会社を目指していきます。



初めての日本へ到着
部署の先輩外国人社員と人事でお出迎え

採用フェーズ

定着フェーズ

自走フェーズ

中国人がなじみやすい仕事環境、 生活環境を整え、 優秀な中国人材を確保

情報通信業

邦友テック 株式会社

従業員数 50名

所在地 名古屋市中区錦1丁目13-26

HP <http://hoyutech.co.jp/>

外国人材の採用を考え始めたきっかけ

これまでは中国にあるグループ会社からの転籍が主な採用ルートだったが、2023年から中国の大学生を7名新卒で直接採用（2023年8～10月入社）。日本人の優秀な工学系人材は採用が難しいことや、中国語しか話せない社員でもなじむことができる環境があるため、中国人をメインに採用。

求人方法

- 中国北京のグループ会社からの転籍
- 現地大学での合同企業説明会、現地求人サイト

雇用している外国人材

人数 30名
国籍 中国
在留資格 高度外国人材（技術・人文知識・国際業務）
企業内転勤・永住・帰化等
業務内容 ソフトウェア開発
採用経路 現地での合同企業説明会
日本国内での中途・未経験採用等

支援前の課題

外国人材の課題

- 日本語が未熟な外国人新卒社員の基本的なビジネスマナー向上が必要。

→支援: ビジネスマナー研修

- 日本と中国の文化の違いを理解し、考えるきっかけにして欲しい。

→支援: 異文化コミュニケーション研修（外国人材向け）

- 来日直後で、日本での生活に慣れていないのか、心配事はないか確認したい。

→支援: メンター派遣

支援メニュー

- 外国人材コンサルタントによるコンサルティング
（採用・選考・受け入れ・定着等に関する相談）
訪問及びオンライン：10P
- 異文化コミュニケーション研修
（日本人社員向け、外国人社員向け）
訪問及びオンライン：10P
- ビジネスマナー研修
オンライン：10P
- 外国人社員に対するメンター派遣
訪問及びオンライン：20P

目指すゴール

会社として

- 外国人材向けの研修を自社で行えるようにし、外国人材活用の自走化を図る。

外国人材

- 研修を受け日本と母国との文化的違いや考え方の違いを知り、仕事に活かせるようになる。
- 日本での生活に早く慣れ、安心して働く中で実力を発揮する。



優秀な中国人材を獲得し、活躍促進をサポートする採用担当者

専門家派遣による企業の成果

外国人材 の変化

定着・活躍推進 のための取組

立ち止まって気づききっかけに

新卒で入社した外国人社員に、日本で働く上でのビジネスの基本を知ってもらうために、**ビジネスマナー研修**を受けてもらいました。日本に来たばかりで日本語での研修では十分に理解できないと思い、中国語で研修してくれるところを探していたところ、名古屋市の支援を知り応募しました。研修では、身だしなみ、TPOに合わせた表情や行動、名刺交換やお辞儀等の基本的なマナーから、日本人のコミュニケーションのベースとなる考え方等を学びました。実践的でわかりやすい内容で、外国人社員もよく理解できたようです。

また、生活面も含め何かトラブルが起こった時、何が問題なのか、文化的な考え方や伝え方の違いが原因ではないのか等、立ち止まって気づききっかけになればと思い、**異文化コミュニケーション研修**もを受けてもらいました。研修では日本と中国のコミュニケーション方法や考え方の違いについて学べたようです。一回で全ての内容が身につくとは思っていませんが、日々の生活や業務の中で繰り返し思い出し、少しずつ身につけていって欲しいと考えています。

日本語が話せなくても仕事ができる環境を作る

人材獲得競争が激化する中、中小企業が優秀な日本の理系人材を採用するのは難しいのが現状です。一方で、何か魅力があれば、中小企業でも海外の優秀な学生を採用することが可能です。弊社は日本の会社のため、公用語は日本語で中国語を話せる外国人社員は少数です。しかし中国にグループ会社があり、中国語しか話せない社員でもなじみやすい環境を作りました。その結果、日本企業でありながら現在社員の7割は中国籍という構成となっています。日本語は話せないけれど、日本に興味がある中国人にとって、日本で働ける上、将来的に中国（北京、常州）に戻って継続して働く環境があるというのは魅力的だと考えています。また、一度優秀な人材を採用できたら、就活コミュニティ等で口コミが広がり、同じ大学の後輩が応募してきたりと、良い循環が生まれ、優秀な人材を確保しやすくなります。

特に役に立った支援

ビジネスマナー研修

これまで内定者は中国にあるグループ会社で研修を受けてから日本に来ていたのですが、初めて自社で直接中国籍の新卒生を採用したため、中国語での日本式**ビジネスマナー研修**をして頂きました。内容や資料がシンプルでわかりやすく、ロールプレイングや問いかけ等もあり相互にコミュニケーションを取りながら活発な雰囲気の研修内容でした。今後、社内で研修を内製化する際の参考にしたいと思います。



働きやすい環境で自分の目標に向かって成長できる

外国人材の声

日本文化が好きで、日本で働けるというのが魅力で、この会社を志望しました。社内には中国人の先輩も多く、仕事も中国語や英語が通じるため、日本語があまりできなくても応募することができました。働き始めて3か月程度ですが、職場環境は良く、楽しく仕事をしています。

せっかく日本に来たため、日本語を勉強し翻訳アプリに頼らずメールや会話ができるようになり、日本語能力試験にもチャレンジしたいと考えています。長く働いて、専門性を磨き、役職に就きたいというのが今後の目標です。

外国人材活用の今後の課題や目標

優秀な人材を確保するために、中国の大学の就職フェアに参加する等、積極的に採用活動を行っています。日本語は採用条件にしていなかったため、日本語や日本文化になじみのない社員もいます。異文化の摩擦が起きないように、日本で育った中国人、または日本で生活した期間が長い元留学生等、中国と日本の文化や考え方を両方理解できる人材を日本人管理職側に置き、橋渡し役を担ってもらうことで、円滑なコミュニケーションがとれています。

外国人社員には、中国籍の人材をまとめるリーダーや管理職を目指してどんどん成長して欲しいと思います。



多くの中国人材が活躍する社内

採用フェーズ

定着フェーズ

自走フェーズ

「長く働きたい」と思える会社に！ 研修やメンター等の社内体制を整え 外国人社員の定着を目指す

専門・技術サービス業

株式会社 ヒラテ技研 (総合設計会社)

従業員数 466名

所在地 愛知県名古屋市中区錦1丁目6-5

HP <https://www.hirate.com/>

外国人材の採用を考え始めたきっかけ

国籍に関係なく優秀な人材を採用したいと2011年に中国籍の外国人材を採用したのが始まり。働きぶりが社内で評価されたことで外国人材採用が定着。

仕事のつながりも活用した採用活動により現在は外国人材のうち6割がタイ国籍。

求人方法

- 国内留学生就職フェア
- タイの現地大学での採用
- タイの人材紹介会社の活用

雇用している外国人材

人数	82名
国籍	タイ・中国・その他 (ミャンマー、ベトナム、マレーシア、ラオス等)
在留資格	高度外国人材 (技術・人文知識・国際業務)
業務内容	設計開発エンジニア・人事
採用経路	外国人雇用サービスセンターやJETRO主催の採用イベント等

支援前の課題



採用の課題

- 希望職種と仕事内容のミスマッチのせいで離職率が高いのでは、と懸念があり今後の採用方針を専門家と相談したい。

→支援:外国人材コンサルティング
中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング



定着の課題

- 転職意識が高く、人材が定着しない。外国人社員の考えを聞く機会を作るメンター制度や研修等の必要性を感じている。

→支援:社内メンター養成講座
ビジネスマナー研修

支援メニュー

2



外国人材コンサルタントによる
コンサルティング
(採用・選考・受け入れ・定着等に関する相談)

訪問及びオンライン: 10P

4



ビジネスマナー研修

オンライン: 10P

9



社内メンター養成講座

オンライン: 10P

10



中小企業診断士による
外国人材活用コンサルティング

訪問及びオンライン: 20P

目指すゴール

会社として

- 外国人社員の定着を図るために現状の課題を整理し、方針を考える。
- 研修や面談等、社内で継続して実施するための参考に研修を受け、自走化を目指す。



課題を整理し、外国人社員の採用の方向性を改めて考えたいと熱心な人事担当者

専門家派遣による企業の成果

採用フェーズ

定着フェーズ

自走フェーズ

社内の変化

東南アジアの採用文化を再確認

外国人材コンサルタントから、タイ等の東南アジアでは転職は当たり前の文化であることを改めて伺い、転職を理解した上で対策を考える必要があると感じました。現在、実施している1対1の面談では、期待していた業務ができていないか等丁寧にヒアリングを行っています。この面談を継続的にいき、相談しやすい環境を作ることで人材の定着につなげていきたいです。

採用時の企業説明では期待感を持たせる

外国人材コンサルティングを受け、会社説明会で学生へ話す内容についてアドバイスをもらいました。これまでは福利厚生や教育制度等サポートの手厚さをアピールしていましたが、それにプラスして、会社の理念や将来性、入ったらどんな仕事を任せてもらえるのか、キャリア形成の具体例等を伝え、企業や仕事への期待感を持ってもらえるような話をすることが重要だと学びました。また、具体的な仕事のイメージを持ってもらうことで、入社後のミスマッチを防ぎたいと考えています。

各現場に求められる「報・連・相」を!

弊社での研修実施の参考とするために受けたビジネスマナー研修では、具体的な「報・連・相」の必要性をもっと外国人社員に伝えるべきだと再認識しました。報告を求められても、その頻度やどこまで詳細に報告すべきかは、人によって認識が異なります。外国人材は基本的に詳細までは報告しなくて良いと考えがちですが、途中経過の都度報告を求める日本人上司もいます。外国人社員には、各現場の上司にどこまで報告すべきかを確認するように指導したいと思います。

特に役に立った支援

外国人材コンサルティング／中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング

専門家によるコンサルティングにて、高い採用コストをかけて獲得している、特定の国籍の人材の離職率が高いという課題について相談しました。年間2回の採用を1回にし、長く働くことを前提とした人材に厳選して採用する等、採用人数を減らしてもゼロにはしないよう継続する助言を頂きました。自分の認識や方向性が専門家と一致していたことで安心感を得ることができ、同時に今の課題を客観的に洗い出し、整理する良い機会となりました。



外国人社員と日本人社員が意見を出し合う会議

外国人材の声

入社して8年になります。その間に出産のために産休・育休を取りました。復帰後、3児の母として家庭との両立が容易ではないですが、若い女性社員のロールモデルになれるよう家庭と仕事のバランスを取りながらこの会社で自分のキャリアを積んでいきたいです。

2023年にキャリアコンサルタントの資格を取りました。人事の仕事は社内の教育、研修、採用等幅広いです。今後は上司から期待されている管理職も視野に入れて、自分の軸を定めながらさらに専門性を高めていきたいです。

外国人材活用の今後の課題や目標

今回支援を受け、外国人社員の定着の課題を改めて整理し、対策を考える良い機会となりました。

国籍によって転職に対する考え方が異なるため、採用する人材の国籍や条件はどうするか、また希望する仕事と実際の仕事内容にミスマッチはないか等、改めて検討しました。会社説明会では、入社後の具体的な仕事内容や、どんなキャリアを積めるのかを説明したり、高度な技術習得のためには最低5年～10年にかかるため、会社としては長く働いて欲しいこと等をしっかりと伝えていきたいです。

その他、定着のために、定期的な面談や研修、メンター制度を実施し、長く働きたいと思える会社の体制づくりに取り組んでいきたいです。



中小企業診断士による
外国人材活用コンサルティングを受け課題を整理



採用フェーズ



定着フェーズ



自走フェーズ

時代のニーズに合った接客や店舗運営には 多様な人材確保が重要

飲食サービス業

株式会社 アコラ

従業員数 38名

所在地 名古屋市千種四谷通2丁目7

HP <https://www.acora.co.jp/>

外国人材の採用を考え始めたきっかけ

業界全体が人材不足で日本人の採用が難しくなり、人材紹介会社から紹介を受け、ベトナム人の女性を特定技能で採用したことがきっかけ。その後も同業他社からの紹介等もありネパール人やベトナム人を採用。

求人方法

- 人材紹介会社
- 同業他社からの紹介
- 従業員からの紹介

雇用している外国人材

人数	4名 ※高度人材2名、特定技能2名
国籍	ベトナム・ネパール
在留資格	特定技能・高度外国人材 (技術・人文知識・国際業務)
業務内容	店舗マネージャー・ ホールスタッフ・調理
採用経路	人材紹介会社・ 同業他社や従業員からの紹介

支援前の課題



採用の課題

■自社で良い外国人材を採用する経験やノウハウが無い。

→支援:「外国人材面接時のポイント」研修

支援メニュー



外国人材コンサルタントによる
コンサルティング
(採用・選考・受け入れ・定着等に関する相談)

訪問及びオンライン: 10P



日本人社員向け
「伝わる日本語」研修

オンライン: 10P



日本人採用担当者向け
「外国人材面接時のポイント」研修

オンライン: 10P



社内メンター養成講座

オンライン: 10P



中小企業診断士による
外国人材活用コンサルティング

訪問及びオンライン: 10P



定着の課題

■外国人社員の日本語レベルによって現場でコミュニケーションが十分に取れていないことがある。また外国人社員が定着するために会社としてできることを検討したい。

→支援:外国人材コンサルティング

→支援:中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング

→支援:「伝わる日本語」研修

目指すゴール

会社として

■コミュニケーションを円滑にし日本人社員と外国人社員がお互い生き生きと働ける職場を構築。

■外国人社員の能力を100%引き出し活躍できる環境整備をできるところから検討する。



外国人/日本人社員の相乗効果のある
活躍促進に取り組む人事担当者

専門家派遣による企業の成果

採用フェーズ

定着フェーズ

自走フェーズ

日本人社員 の変化

採用時のポイントを踏まえ独自で採用を

「外国人材面接時のポイント」研修を受け、面接時には専門用語は避け、相手が理解しやすい簡単な表現を心がけることが重要だと学びました。特に日本語力が低い場合は面接に通訳を同席させることで意思疎通の誤差を最小限にし、ミスマッチを防げるとの助言を頂きました。言葉だけでなく、働く様子を伝えるために、動画を活用する等視覚的な工夫をすることで、自社の業務内容や会社の雰囲気を伝えられるため、今後は動画や写真等を積極的に会社説明に取り入れたいです。

評価制度や福利厚生を見直し外国人社員が活躍できる環境に

外国人材コンサルティングでは、75%が1年以内に退職するといった、外国人材採用の現状を教えて頂きました。高い離職率の背景には外国人材コミュニティ内に拡散される、見せかけの給料は高いが労働環境が悪い等、粗悪な求人情報が影響していると考えられます。そのため、外国人材がそのような求人には騙されないよう会社から注意喚起を行っています。また、離職後に対策を取るのではなく、離職率を下げるために、より長く働いてもらう環境整備が必要だと考えています。例えば、外国人材は母国に帰省するためにまとまった休暇を求める傾向があるため、通常より多くの人材を確保しローテーションを回す等、休暇がとりやすい環境を整備する必要があります。

中小企業診断士による外国人材活用コンサルティングを受け、外国人社員向けの評価制度の見直しも検討しています。日本語能力によって、接客や事務作業の評価が低くなりがちであるため、英語や母国語を話せることを評価の対象に加え、外国人社員も活躍しやすく評価される環境整備を進めていきます。

社内の変化

外国人に対する抵抗感が減ったことで接客にもプラスの効果

外国人社員の増加に伴い日常的にコミュニケーションを取る機会が増え、日本人社員の、外国人に対する抵抗感は減ったようです。インバウンド需要の拡大で、外国人のお客が増えているため、外国人社員との日常的なコミュニケーションは、接客にも役立っています。また、アルバイト含め外国人スタッフにも伝わりやすい表現を使うような意識が定着してきました。

特に役に立った支援

日本人社員向け「伝わる日本語」研修

外国人材の日本語レベルによって、現場で指示が正しく伝わらないことがありました。この研修により、外国人材が学んだ日本語と、自分たちが日常的に使用する日本語が異なることを認識し、日本人が伝え方を工夫する必要があると学びました。外国人社員が勉強した日本語の教科書を確認し、学んだ文法を使うよう心掛けると同時に、小学生にも分かるように、例えば主語述語を明確にする、難しい熟語はかみ砕いて説明する等の点に注意しました。これにより、これまでコミュニケーションにおいて期待通りの回答が得られずにいた課題が解消され、相手が理解していることを実感しました。今後はこの成果を活かし、日本人社員向けに伝わりやすい日本語表現をマニュアル化し、社内に展開したいと考えています。



調理の仕方を
熱心に学ぶ
外国人社員

外国人材活用の今後の課題や目標

弊社では、できる業務の内容によって階級があり、一般社員はAからDの4階級があり、階級が上がると昇給します。外国人社員も日本人同様、まずは一般社員Aランクを目指して欲しいです。Aランクになるには、通常の業務に加え、報告書等のバックヤードの業務も必要です。

また、日本語はもちろん、多言語対応が可能な外国人社員には、今後インバウンド需要が高まる中で、語学を活かしたホスピタリティも期待しています。

外国人材採用の強化は、人材確保以外にも今後を見据えて取り組んでいくべき重要事項だと考えています。店舗運営を日本人だけに依存することには限界があり、お客様の多様化に伴い店舗の体制も多様な人材で構成することで、時代のニーズに適応した接客や店舗運営が可能になると考えています。

同時に、店舗で接客技術や店舗運営のノウハウ等を一通り習得し、将来的に海外進出時にも活躍できる人材に成長して欲しいです。今後も外国人材がその力を最大限発揮できるよう社内インフラ整備を進めていきたいと思っています。



力を最大限発揮して活躍して
欲しいと期待される外国人社員



採用フェーズ



定着フェーズ



自走フェーズ

日本食の調理技術を身につけ 母国で活躍できるブリッジ人材を 採用したい！

飲食サービス業

株式会社 桔梗

従業員数 19名 ※パートアルバイト含む
所在地 名古屋市中区丸の内1丁目10-11
H P <https://soba-kikyou.com/>



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

2014年にアルバイトで雇ったカンボジア国籍の留学生を1年後に正社員として採用したのが始まり。



求人方法

■求人サイト
(日本人と同様)

雇用を検討している外国人材像

人数 1~2名
国籍 国籍問わず
在留資格 特定技能・高度外国人材
(技術・人文知識・国際業務)
業務内容 調理・店舗運営等
採用経路 求人サイト

支援前の課題



採用の課題

■今後海外展開を目指す上で、母国での立ち上げを担ってくれるブリッジ人材を採用し育成したい。

→支援:外国人材コンサルティング

■海外店舗で採用したスタッフを日本で研修させたり、日本で採用した外国人スタッフを派遣して研修させるために、どのような手続き等をする必要があるか専門家に相談したい。

→支援:中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング

支援メニュー

1



行政書士による
コンサルティング
(在留資格申請の進め方)

訪問及びオンライン: 10P

2



外国人材コンサルタントによる
コンサルティング
(採用・選考・受け入れ・定着等に関する相談)

訪問及びオンライン: 20P

10



中小企業診断士による
外国人材活用コンサルティング

訪問及びオンライン: 20P

目指すゴール

会社として

■自社で日本食の調理技術を習得し、母国での出店に貢献してくれるブリッジ人材を採用、育成する。

■日本人スタッフと外国人スタッフが良い関係を構築できる、働きやすい職場環境を作る。



外国人材の活用に積極的な代表取締役社長

専門家派遣による企業の成果

社内の変化

在留資格について理解を深め、できる中で最大限に

外国人材コンサルティングを受け、海外展開に動く中で、外国人材が就労できる在留資格等についての相談をしました。できることとできないことが明確になり、できる範囲で何をするかを具体的に考えることができました。

国内での外国人材採用に関しては、まず留学生等のアルバイトを雇い、日本食や飲食経営に興味がある、働く意欲がある方がいたら、正社員として雇用する、というように、人材の適性を見極めて段階的に採用したいです。将来的には、十分な技術を身につけ、海外展開のサポート等の役割も担ってくれるようなブリッジ人材に成長してくれることを期待しています。

日本人社員の変化

職場で感じる異文化交流がお店の価値に

職場に外国人スタッフがいることは珍しくなく、日本人スタッフも受け入れに慣れています。一緒に働き、何気ない会話から異文化交流が広がり、スタッフ同士それを楽しんでいるようです。良い関係性ができているため、日本人スタッフも「わからないことは教えてあげよう」と外国人スタッフに積極的に関わってくれています。

また、今後海外に進出し、現地スタッフとの交流等が実現できれば、日々の仕事がグローバルな仕事につながっている、と日本人スタッフが感じてくれるのではないかと期待しています。当店で働くスタッフにはこのような付加価値も感じて欲しいです。

定着・活躍推進のための取組

職場での良い関係構築が海外展開のきっかけに

アルバイトから正社員雇用したカンボジア国籍の元スタッフは、2015 年ごろ帰国により退社しましたが、今も良好な関係を保っています。現在カンボジアでの日本食レストランの出店を検討していますが、カンボジアに興味を持つきっかけくれたのは、そのスタッフでした。現在、現地視察の際には、通訳やコーディネーターとしてサポートしてくれています。

特に役に立った支援

外国人材コンサルタントによるコンサルティング

海外で採用した人材を日本に呼んで研修する方法や、逆に日本で採用した外国人スタッフを海外店舗で研修させる方法等を相談しました。法律上できること、できないことを教えて頂いた上で、まずは1か月程度の研修から始める提案をして頂きました。海外展開を実現するために、できることから始めていきたいです。



和やかで楽しい職場。国籍関係なく仲が良いスタッフ

外国人材活用の今後の課題や目標

外国人スタッフの活用や海外展開には、ビジネス拡大以外にも2つのメリットがあります。

1つ目はスタッフのモチベーション向上です。日本人にとっては、海外に出向いて教えたり、海外から研修に来た人材を教育するといった機会があれば、やりがいを感じてもらえると思います。一方外国人スタッフにとっては、いつか母国に戻って教える立場になったり、さらには海外店舗の責任者になる可能性がある、となれば当店を就職先として選ぶ理由になり、日々の仕事にも目的意識をもって取り組んでもらえると思います。

2つ目は外国人材の将来的な給与アップです。アジア圏の国での飲食業は一般的に給料が高くない傾向があります。しかし、日本で天ぷらや寿司といった世界的にも人気の料理が作れるようになり、帰国すれば以前よりも高い給料で働くことができる可能性があります。ここで働いた経験がスタッフにとって少しでもプラスになって欲しいです。

今後展開予定の海外店舗では、現地の食材を使用し、高品質な日本食を提供したいと考えています。外国人スタッフには、日本にいる間に技術を磨き、日本食に精通した人材として、いつか海外店舗の責任者や調理人として活躍してくれることを期待しています。そのような熱意のある外国人材の採用と教育に今後も力を入れていきたいです。



日本食の調理技術を身につけ
世界で活躍できる人材に育てて欲しい

採用フェーズ

定着フェーズ

自走フェーズ

新たな学びや挑戦ができる職場で 「共に創る」環境が 外国人社員にとっての魅力に

サービス業

AsianLustre 株式会社

従業員数 7名 ※アルバイト1名含む
所在地 名古屋市昭和区広路町隼人1番地
H P <https://www.asianlustre.jp/>



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

日本在住歴30年以上の中国国籍の社長のもと、本社のある日本と北京を拠点に海外との取引も多く、国籍にとらわれない優秀な人材を必要としていた。



求人方法

- 経済産業省の海外インターンシッププログラム
- 紹介

雇用している外国人材

人数 3名
国籍 中国・インドネシア
在留資格 配偶者・高度外国人材（技術・人文知識・国際業務）
業務内容 展示会サービス
採用経路 現地でビジネスパートナーからの紹介、インターンシップ

支援前の課題

外国人材の課題

■職務経験のない外国籍の新入社員が入社。ビジネスマナーや日本の商習慣等、基礎的な内容を教えた。

→支援:ビジネスマナー研修

■多国籍な社内で、仕事上も様々な国の企業と取引があるため、仕事や付き合いの中で注意すべき点等を知っておいて欲しい。

→支援:異文化コミュニケーション研修(外国人材向け)

■入社したばかりで、業務や日常生活上に問題が起きていないか確認したい。

→支援:メンター派遣

支援メニュー



2 外国人材コンサルタントによるコンサルティング
(採用・選考・受け入れ・定着等に関する相談)

訪問及びオンライン: 10P



3 異文化コミュニケーション研修
(日本人社員向け・外国人社員向け)

訪問及びオンライン: 10P



4 ビジネスマナー研修

オンライン: 10P



5 外国人社員に対するメンター派遣

訪問及びオンライン: 20P

目指すゴール

会社として

■多国籍な社員がお互いを尊重し、各自の能力を発揮しやすい職場環境を目指す。

外国人材

■異文化や宗教、考え方の違いを知り、尊重した上で業務を遂行できるようになる。

■日本式ビジネスマナーの基本を身につけると同時に、常に自ら考え、学ぶ姿勢を持つ。



多国籍社員をマネジメントするため、異文化コミュニケーション研修を受講

専門家派遣による企業の成果

外国人材 の変化

社内の変化

定着・活躍推進 のための取組

ビジネスマナーの基本を学びお客様との会話に活かす

入社して約半年の中国籍とインドネシア籍の新入社員に、日本の商習慣や、ビジネスマナーの基本を学んで欲しいと思い、**ビジネスマナー研修**を受講してもらいました。業務で必須の来客対応や、電話・メールの対応について学びたいと意欲的に参加し、例文をもとに、電話を受け、取り次ぐ際の丁寧な表現を学び、ロールプレイングで実践練習を行いました。また、来客の際の挨拶の仕方や会議室への案内等細かい点も学び、正しい知識を得たことで今後自信をもって実践してくれると感じています。

異文化コミュニケーション研修では、相手の文化を知り、尊重することの大切さや、お客様や同僚とのコミュニケーションに役立つ会話のトピック例(苗字や出身等)を学びました。また、日本人は共通点が見つかる親近感を覚えやすく、感謝の気持ちを大切にするといった特徴があると知りました。学んだ知識を日本人のお客様との会話に活かして欲しいです。

研修での実践的な練習で電話対応への不安軽減

新入社員の2人は、日本語での電話対応に不安がありました。しかし、**ビジネスマナー研修**では、敬語を含む丁寧な電話対応の表現を学び、電話を受け、取り次ぐ際の実践練習を行いました。講師から、「早く話す必要はありません。リラックスしてゆっくり話して大丈夫ですよ」との助言があり、とても印象的で、いつも電話を取る際にはこの言葉を思い出すそうです。以後の電話対応では、緊張することなく自信をもって、対応できるようになったようです。

多文化な社内では、政治・宗教・ロマンスの話はしない

社員は多国籍で構成されており、国が違えば、政治的な思想や宗教も異なる場合があります。大切にすべきことは、お互いの文化や考えを尊重することです。政治や宗教、またロマンスに関しても各自異なる考えがあるため、社内でそのトピックについてはお互いを尊重して話さないよう心掛けてもらっています。

特に役に立った支援

異文化コミュニケーション研修

国籍が違えば、文化や考え方、仕事の進め方も異なります。同じ時期に入社した新入社員の2人は、研修を通して、そもそも違いがあることを認識し、お互いを尊重することが重要であることを再認識する機会になったと思います。違いを尊重しながら、良い点は取り入れる等、お互い切磋琢磨しながら成長して欲しいです。

また、お客様は日本の会社だけでなく海外の会社もあり、それぞれのニーズや留意点は異なります。例えば、日本のお客様は密なコミュニケーションや、正確な情報提供等を求める傾向があります。多様なお客様の要望に柔軟に対応できるよう意識して、仕事に取り組んで欲しいです。



新たな学びがある日々の仕事に
やりがいを感じる外国人社員

外国人材の声

インターンシップ先として紹介されたことがきっかけで入社しました。業務は多岐にわたり、毎日新しいチャレンジと学びがある環境が好きで楽しく働いています。今後は様々な国の展示会に関わり、各国の経済状況等を学びつつ、ネットワークを広げていきたいです。メンターの方から「5年先のプランを考えると良い」という助言が印象的で、今後について考える良いきっかけになりました。(インドネシア国籍男性)

日本の文化やアニメが好きで大学卒業後に日本に留学しました。専門のデザインスキルを活かして働けるため入社を決めました。日本語や中国語を使いながら好きなデザインの仕事ができ、社内の雰囲気も働きやすく気に入っています。今後はデザインだけでなくクライアントとのやり取りや、展示会の企画等新しい仕事にもチャレンジしたいです。(中国国籍女性)

外国人材活用の今後の課題や目標

弊社は少人数精鋭で、指示を出す上司が海外出張で不在も多いです。外国人社員には、社員同士連携しながら自ら考え、自ら行動できる人材に成長して欲しいと思っています。専門性が高く、常に最新情報をキャッチアップしていく必要がある仕事のため、向上心を持ち、学び続ける姿勢をもって欲しいです。また、どんどん仕事を任せ、課題を与え、海外出張に行く機会を作ってやりがいを感じてもらおうよう意識しています。

社員が「転職」してキャリアアップを目指すことに対し、弊社は寛容に捉えています。社員はその時、その瞬間のメンバーで会社を共に動かし、共に創りだしていく「仲間」です。仕事の楽しさや、達成感、やりがいを共有することで、この会社で働くことが楽しい、成長できると感じてもらいたいです。



web サイト開発の発表を行う
外国人社員

採用フェーズ

定着フェーズ

自走フェーズ

働きやすい環境と権限委譲で 外国人材の定着を促進

サービス業

ジャパンHRソリューションズ 株式会社

従業員数 3名
所在地 名古屋市中区錦3丁目11-25
H P <https://www.japanhrsolutions.com/page1/company.html>



ジャパンHRソリューションズ

外国人材の採用を考え始めたきっかけ

2019年に外国人材支援ビジネスのためにタイ国籍の方を雇用したことが外国人材採用のきっかけ。その後、外国人材紹介業や旅行業、翻訳通訳サービス等外国人材の活躍できる業種において、良い人材がいれば採用している。

求人方法

■愛知県の
インターンシップ
ハローワーク

雇用している外国人材

人数 3名
国籍 ベトナム・ネパール
在留資格 高度外国人材
(技術・人文知識・国際業務)、
配偶者
業務内容 人事総務・事務・人材管理
採用経路 ハローワークからの応募、
インターンシップから採用

支援前の課題

外国人材の課題

■日本式のビジネス習慣やビジネスマナーが身につけていない。表面的な学習にとどまらず、その背景となる日本の歴史や文化に興味を持ち、勉強のきっかけにして欲しい。

→支援:ビジネスマナー研修

■日本語コミュニケーションスキルの伸び悩みが課題。十分な日本語力とコミュニケーション力を磨くことで、新規営業や幅広い業務を一人でこなせるようになって欲しい。

→支援:ビジネス日本語教室

支援メニュー

4



ビジネスマナー研修

オンライン: 10P

5

外国人社員に対する
メンター派遣

訪問及びオンライン: 10P

8

中級・上級レベルの
ビジネス日本語教室

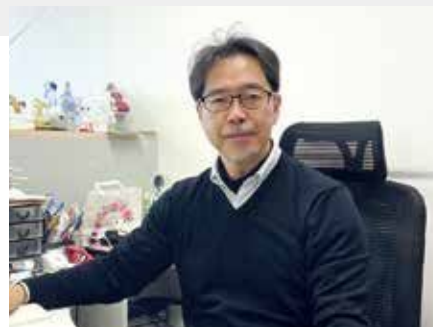
オンライン: 30P

目指すゴール

外国人材

■ビジネスマナーの背景にある日本的な考え方や文化を理解し、継続的に学び続ける姿勢を身につける。

■将来的に、クライアントが期待するレベルのミスや抜け漏れのない綿密な確認、段取り、気遣い、対応力等を身につけ、プロジェクトの責任者として活躍できるようになる。



外国人材の強みを生かし
事業運営をする代表取締役社長

専門家派遣による企業の成果

外国人材 の変化

実践的な学びで読解力や表現力が向上

多国籍社員で構成される弊社において、敬語の使い方やビジネスマナーの見本が少なく外国人社員は正確な日本語や日本式のビジネスマナーに対して不安を抱えていました。また、業務の範囲を広げるために日本語力のレベルアップを図るべく、**ビジネスマナー研修とビジネス日本語教室**を受講しました。実際によくある業務の場面を想定し、適切な敬語の使い方や論理的な文章作成スキルを学習。今後の業務に反映されることを期待しています。

また、既にN1を取得している社員からも、「まだ知らないことがあり、自分の知識が増えた。もっと学びたいと思った。」とのコメントが寄せられ、学習意欲が一段と向上したことが伺えます。

定着・活躍推進 のための取組

打たれ強く成長スピードの速い外国人材を採用

弊社では、自己肯定感が高く、自分の意見を主張できる外国人材に注目し採用しています。母国を離れて「日本で働く覚悟」を持つ人材は、厳しい指導にも打たれ強く、成長スピードが速いと感じています。また、上司であろうと関係なく、間違っていたら間違っていると言える意志の強さは、弊社の企業風土にマッチしています。

採用時には、日本語能力検定の結果も参考にしています。簡単ではない日本語能力検定でハイスコアを取れるというのは、勉強を頑張った努力家である証だからです。同時に学生時代の取組等も参考しています。例えば、インターンシップを経て弊社の社員となったネパール国籍の社員は、大学時代には成果発表で代表を務める等、積極性やリーダーシップを発揮していたことも評価し、採用に至りました。

働きやすさと権限委譲で長く働きたい職場に

外国人材の定着を促進するために、企業は働きやすい環境を整え、仕事を積極的に任せ、権限を委譲することが大切だと考えています。スキル向上を奨励し、幅広い業務をこなせるようになると給与がアップするといった具体的なキャリアのステップアップイメージを提供することで、働くモチベーションにつなげてもらうことが大切です。

特に役に立った支援

ビジネスマナー研修

これまでの社員教育は、日本人の直属の上司のOJTばかりで、偏りが無いとは言いきれません。また、総合的で系統だった教育・訓練は皆無でした。このため、今回の研修は良い機会になったと思います。**ビジネスマナー研修**を通して、具体的な電話応対や社内外の敬語の使い分け等の実践的な内容から、敬意を表すための行動や言葉遣い等、なぜそれが重要であるか、基本となる考え方についても学ぶことができました。



責任とやりがいのある仕事を任される
外国人社員

外国人材の声

海外で勉強したいと思い日本に留学しました。今の会社には、インターンシップを経て入社しました。なんでも言える会社の雰囲気は良く、責任のある仕事を任せてもらって、やりがいを感じています。(ネパール人社員)

人材紹介で、登録しているベトナム人材が新しい仕事を見つけ、喜ぶ姿を見ると自分も嬉しくなります。今取り組んでいる人材業の営業スキルを上げて、2~3年のうちに一人で全ての業務をこなせるようになりたいです。(ベトナム人社員)

外国人材活用の今後の課題や目標

取引先は中小企業の社長が多く、仕事においては正確さ、きめ細かな気配り、段取り、臨機応変な対応力が求められます。現在、すでに取引先と担当者レベルでは十分対応可能なため、今後は新規顧客開拓のための営業も含めて一通り任せられるよう期待しています。将来的には国籍関係なくいつか事業や会社を任せたいと考えています。現状に満足せず、物事の背景を意識し、好奇心をもって楽しく学び続けることで成長して欲しいです。



更なる成長を期待される外国人社員



採用フェーズ



定着フェーズ



自走フェーズ

自分のデザインを自らプレゼンできるように！ 外国人社員の成長を温かく支援

サービス業

株式会社 中部デザイン研究所

従業員数 5名

所在地 名古屋市中区栄1丁目29-29
シモン10 栄 701H P <https://www.chubu-design.co.jp/>

chubu design

外国人材の採用を考え始めたきっかけ

デザイン学科がある大学の教授に国籍問わず人材の紹介を依頼したところ、優秀な中国人の学生を紹介され採用に至った。

今回初めての外国人材採用のため、様子を見ながら、今後も良い人がいれば採用を検討したい。

求人方法

■大学(教授)からの紹介

雇用している外国人材

人数 1名
国籍 中国
在留資格 高度外国人材
(技術・人文知識・国際業務)
業務内容 プロダクトデザイン・
デザイン思考に関するセミナー・
ワークショップ開催
採用経路 大学の教授からの紹介

支援前の課題



採用の課題

■初めての外国人材採用で、契約関係や受け入れのための社内体制等、何から始めればよいかわからない。

→支援:外国人材コンサルティング

■社員全員が外国人材と働いた経験がないため、接し方や気を付けるべき点等がわからない。

→支援:異文化コミュニケーション研修



外国人材の課題

■クライアントとのやり取りや、日本語で製品デザインを提案するには日本語能力がまだ不十分。

→支援:ビジネス日本語教室

支援メニュー

2



外国人材コンサルタントによる
コンサルティング
(採用・選考・受け入れ・定着等に関する相談)

訪問及びオンライン: 10P

3



異文化コミュニケーション研修
(日本人社員向け、外国人社員向け)

訪問及びオンライン: 10P

8



中級・上級レベルの
ビジネス日本語教室

オンライン: 30P

目指すゴール

会社として

■外国人材の受け入れをきっかけに会社の契約や制度を見直し、社内の体制を整える。

外国人社員

■自分のデザインをクライアントに日本語で提案できるようになる。



外国人社員の自由な発想が会社を活性させると期待する
代表取締役社長

専門家派遣による企業の成果

社内の変化

文化的背景を理解することが大切

異文化コミュニケーション研修を受け、外国人社員の文化的背景や考え方のロジックを知ることとは、非常に大切であると理解しました。例えば、『中国では親しい間柄では「ありがとう」を言わない』という文化があります。事前に、このような文化的背景を理解しておくことで、ミスコミュニケーションを防ぐことができると学びました。

今回入社した外国人社員は、在日歴5年で日本人のことをよく理解していますが、受け入れ側も自分たちの価値観や考え方を当たり前だと思わないように注意する必要があると改めて気づきました。

外国人材がダイバーシティを考えるきっかけに

外国人材を採用するにあたり、社内規則や評価体制について見直したところ、人事評価やデザインといった専門性を評価する客観的な基準が十分でない等、様々な改善点が明らかになりました。外国人材の入社がきっかけで、誰にとっても働きやすい会社にするための体制づくりや、真の意味でのダイバーシティを考えることができたため、弊社にとってもよい機会となりました。

外国人材の変化

日本語が上達したらもっと任せたい

ビジネス日本語教室を受けたことで、副詞や形容詞の使い方が正確になり、より自然な日本語でのコミュニケーションが取れるようになったと思います。本人も仕事上よく使うメール表現を学ぶことで、メール作成にかかる時間が入社当初の頃より大幅に減ったと成長を実感しているようです。現在はプロダクトデザインの様々な課題をこなしてもらいながら、日々、日本語を勉強しています。日本語が上達したら、直接お客様と話したり、自分のデザインをプレゼンしたりと、幅広い仕事に挑戦してもらいたいです。

特に役に立った支援

中級・上級レベルのビジネス日本語教室

社員もクライアントも日本人のため、仕事での一人立ちには日本語能力の向上が必要不可欠です。しかし、いざ学ばせたくても、どこで学ばせるのが良いか等の情報がなく、費用もかかるため十分なサポートができていませんでした。しかしこの名古屋市の事業において、実践的かつビジネスでもすぐに使える日本語教育を無料で受けさせることができました。本人のやる気もあって、日々少しずつ上達しているのを感じています。



日本語で自分のデザインをプレゼンしたいと勉強に励む

外国人材の声

この会社の「私のミミ」という、聞こえづらい人のための補聴耳カバーを知り、自分も誰かのためになる製品をデザインしたいと入社を決めました。社員のみなさんはとても親切で、会社の自由な雰囲気が気に入っています。

ビジネス日本語教室では、敬語やメールの書き方等、すぐに使える実践的な内容を教えてもらい役に立っています。もうすぐ日本語能力試験(JLPT)のため、N1取得を目指して勉強しています。日本語をもっと磨いて早く社外のお客様と直接やり取りをしたり、幅広いデザイン制作にチャレンジしたいです。

外国人材活用の今後の課題や目標

入社して3ヶ月の今はプロダクトデザインのスキルやクオリティを上げるために、グラフィックデザインや3DCAD等、様々な分野の課題に取り組んでいます。与えられた課題を自分で調べながら進めていくことで、少しずつ会社や仕事に慣れてきたようです。

将来は自らデザインした製品をクライアントに直接プレゼンできるようになって欲しいと考えています。そのために、次は電話対応、その次は展示会で自社製品の紹介、というように、ひとつずつ経験を積んで成長して欲しいと思います。

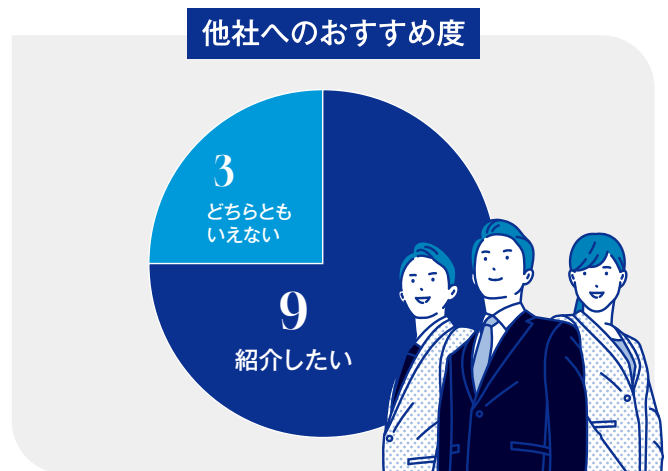
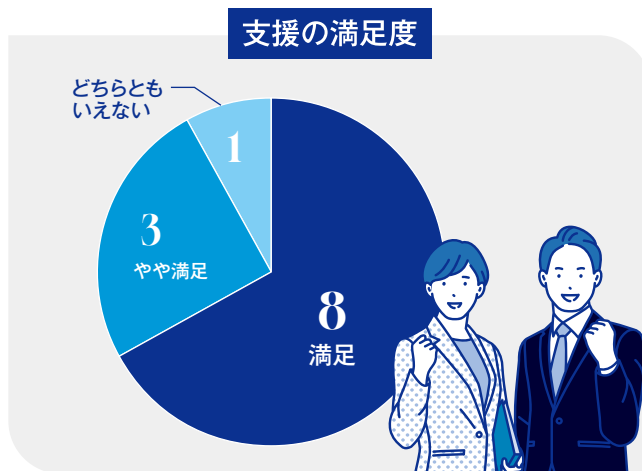
デザインに関しては周りに合わせることなく自分らしい個性的なデザインをどんどん創り出して欲しいです。新しい発想が社内の活性化につながるため、会社としては、その個性を活かしてあげられるような環境を整えていきたいです。



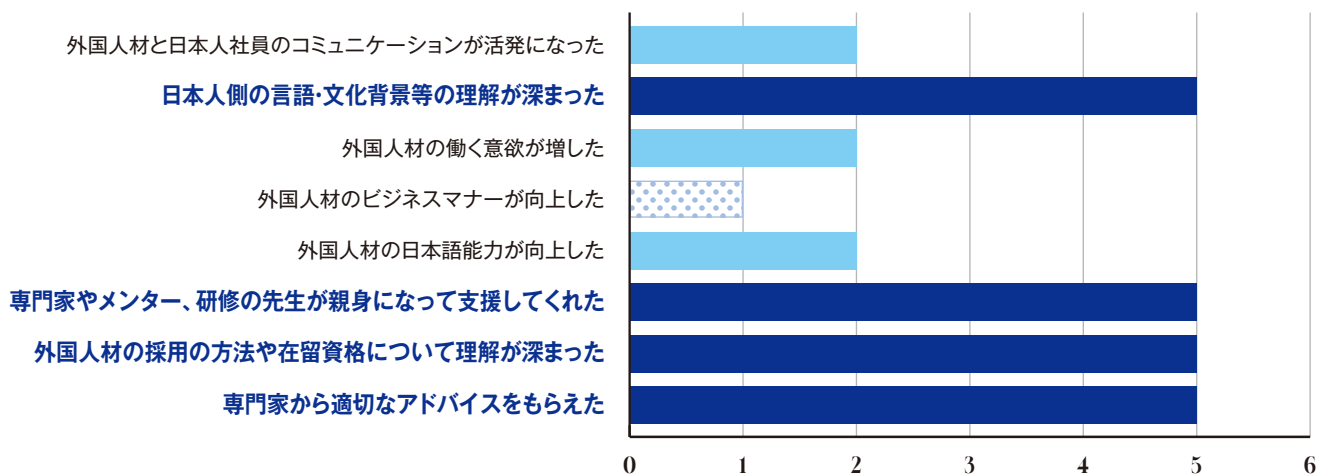
研修でさまざまな課題をこなすことで
スキルアップを図る

支援企業の声

支援の満足度・おすすめ度



支援のどんな点がよかったか（選択式複数回答）



支援事業の感想

中国語での日本式ビジネスマナー研修を受講。内容や資料がシンプルでわかりやすく、ロールプレイングや問いかけ等もあり相互にコミュニケーションを取りながら行う研修は、活発な雰囲気良かったです。今後社内での研修を内製化する際の参考にしたいと思います。

■CASE 06 邦友テック株式会社

2022年、本事業の「企業と留学生との交流会」に参加し、臆することなく意見を述べ、鋭い質問をする留学生に興味が高まりました。この出来事をきっかけに、高度外国人材の応募を前向きに検討、採用に至りました。また、高度人材へのメンター派遣により、日本語の勉強法等のアドバイスを受けました。

■CASE 04 大信印刷株式会社

外国人社員の離職率が高い原因は、採用時のミスマッチではないかという懸念があり、今後の採用方針を専門家に相談できる本事業に参加しました。専門家から世の中の現状を聞き、弊社の課題を客観的に洗いだし、整理することができました。

■CASE 07 株式会社ヒラテ技研

外国人社員の一人立ちに必要な不可欠な日本語能力向上のために、会社として十分なサポートができていませんでした。本事業において、実践的かつすぐに使えるビジネス日本語教室を受けさせることができ、日々少しずつ上達が見られます。

■CASE 12 中部デザイン研究所

関係機関のご紹介

外国人材の雇用に関する各種問い合わせ先

名古屋外国人雇用サービスセンター

TEL 052-855-3770

<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-foreigner/>



高度外国人材の雇用・定着に関するご相談はJETROへ

独立行政法人 日本貿易振興機構 (JETRO)

相談窓口「名古屋貿易情報センター」

TEL 052-589-6210

<https://www.jetro.go.jp/hrportal/>



名古屋出入国在留管理局

相談窓口「外国人在留総合インフォメーションセンター」

TEL 0570-013904 ※当局庁舎内にも各種相談窓口あり

<https://www.moj.go.jp/isa/index.html>



名古屋市

City of Nagoya

発行 名古屋市 経済局産業労働部労働企画室

TEL 052-972-3145

受託者:株式会社パソナ