



令和7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



目次

本事業の概要等 ————— P2

支援システムと支援メニュー ————— P3

主な専門家 ————— P4

企業の取組事例

P5~P18

学術研究、専門・技術サービス業
01 株式会社 澤田建築事務所
 課題 初めての外国人材採用に向けた受入れ準備

外国人材の採用を
 検討中の
 企業様の参考に

情報通信業
02 AZAPAエンジニアリング 株式会社
 課題 海外理系人材の来日前の日本語教育・受入れ体制の構築

教育・受入れ体制を
 整えたい
 企業様の参考に

学術研究、専門・技術サービス業
03 株式会社 ガリレオ
 課題 外国籍社員のキャリア形成・スキル向上につながる
 支援と日本語教育

不動産業、物品賃貸業
04 株式会社 シェア180
 課題 外国人材の採用・定着を支える職場環境の整備

外国人材の定着に
 課題を抱える
 企業様の参考に

教育、学習支援業
05 株式会社 エヌ・エフ・ユー
 課題 外国人材の採用を安定して進めるための
 受入れ体制の整備

製造業
06 株式会社 瑞穂スプリング製作所
 課題 外国人材採用・活用に対する理解促進

受入れ基盤・
 採用プロセスを
 改善したい
 企業様の参考に

製造業
07 エイバックス 株式会社
 課題 ルール理解・採用手法・定着支援の確立

支援企業の声 ————— P19



ABOUT THE PROJECT

本事業の概要

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、コミュニケーションなど企業側に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や商習慣への適応など、企業が抱える課題は多岐に渡ります。

こうした状況を踏まえ、名古屋市では、市内**中小企業**において「技術・人文知識・国際業務」をはじめとする在留資格で就労する外国人材の採用及び定着を支援することを目的に、企業が抱える課題に応じた**専門家を派遣**する事業を実施しました。

本事例集では、「初めての採用」「入社前準備」「定着」「育成」「環境整備」など、さまざまな段階で外国人材活用に取り組んだ**7社の事例**を紹介します。中小企業の皆様には、ぜひ自社の課題整理や具体的な進め方の参考としてご活用ください。大学・教育機関の皆様にも、企業の現状理解や進路支援にお役立てください。

本事例集が、皆さまの取組の一助となれば幸いです。

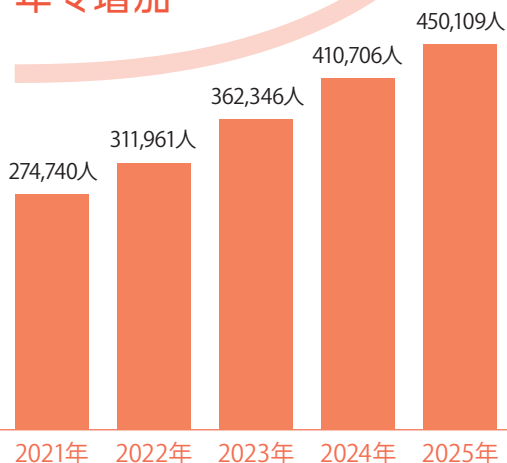


CURRENT SITUATION

外国人材の現状

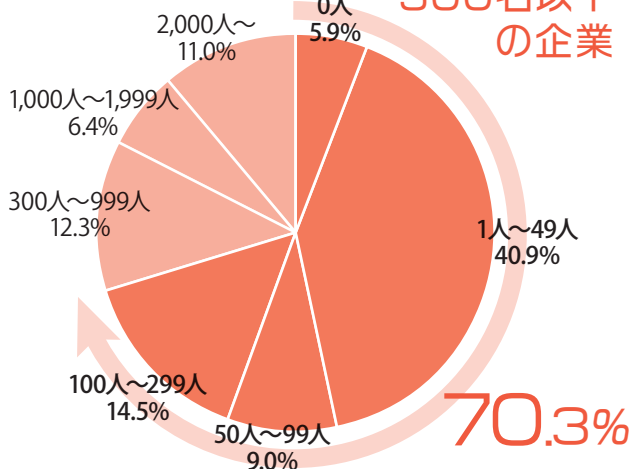
日本企業で働く「技術・人文知識・国際業務」人材(以下「技人国人材」と略する)は、年々増加しています。その背景には、外国人留学生が卒業後に中小企業へ就職し、活躍している現状があります。

日本企業で活躍する
技人国人材は、
年々増加 **UP!**



令和3年～令和7年
「技術・人文知識・国際業務」在留資格外国人数
出典:出入国在留管理庁
「令和7年6月末現在における在留外国人数について」

外国人留学生の就職先の
7割以上は、従業員
300名以下
の企業



令和6年度
外国人留学生就職先等の従業員数別の
在留資格許可人数の構成比
出典:出入国在留管理庁
「令和6年における留学生の日本企業等への就職状況について」

SYSTEM

支援システム

支援企業には1社ごとに**50ポイント**付与

企業の課題に合わせた50ポイント分の支援プログラムを組み合わせることで実施します。



コンサルティング

10pt



異文化
コミュニケーション

10pt



ビジネス
日本語研修

20pt



社内メンター等
育成講座

10pt

MENU

支援メニュー

No.	支援内容	詳細	1回あたりの時間	回数	実施方法	仕様ポイント
1	行政書士による コンサルティング	<ul style="list-style-type: none"> 外国人材の雇用実務 外国人材雇用の現状、トレンド 最新の在留資格情報 	1時間	1回 〜 3回	訪問/ オンライン	各回 10P
2	外国人材採用 コンサルティング	<ul style="list-style-type: none"> 外国人材の採用選考方法 外国人材受入れ準備 定着・活躍促進のための 取り組むこと 	1時間	1回 〜 2回	訪問/ オンライン	各回 10P
3	外国人材の 採用面接時の ポイント研修	<ul style="list-style-type: none"> 選考のポイント 	2時間	1回	訪問/ オンライン	10P
		<ul style="list-style-type: none"> 日本語能力評価の仕方 			オンライン	
4	中級・上級のビジネス日本語研修		1時間	10回	オンライン	10P
				20回		20P
5	日本人社員向け「伝わる日本語」研修		2時間	1回	訪問/ オンライン	10P
6	異文化コミュニケーション研修		2時間	1回	訪問/ オンライン	10P
7	ビジネスマナー研修		1時間	1回	訪問/ オンライン	10P
8	外国人材に対する メンター派遣	※ベトナム語、ネパール語、 英語、インドネシア語、 中国語、ポルトガル語	1時間	1回	訪問/ オンライン	10P
9	社内メンター等養成講座		2時間	1回	訪問/ 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		2時間	1回	訪問/ オンライン	10P

EXPERTS

主な専門家



田澤 満

プロフィール 行政書士・社会保険労務士 名古屋国際総合事務所 所長
行政書士、入国管理局長承認 入国在留審査関係申請取次者

支援メニュー 行政書士によるコンサルティング
(外国人材の雇用実務、外国人材雇用の現状、トレンド、最新の在留資格情報)

ビザ・コンプライアンスを守りつつ
有効な外国人材活用をいかに成し得るか？が今後益々重要です。



浅海 一郎

プロフィール 内定ブリッジ株式会社 代表取締役
内閣官房「第三国定住による難民の受入れ事業の在り方に係る検討会」委員
厚生労働省「外国人労働者雇用労務責任者講習検討委員会」委員

支援メニュー 外国人材採用面接時のポイント研修「日本語能力評価の仕方」
日本人社員向け「伝わる日本語研修」(オンライン)

外国人材の日本語力の把握は、
キャリア形成と人材開発の礎となります。



神田 すみれ

プロフィール 愛知労働局外国人雇用管理アドバイザー、多文化ソーシャルワーカー、県内大学非常勤講師、
愛知県立大学多文化共生研究所客員共同研究員、愛知県多文化共生推進会議委員、
特定非営利活動法人 地域と協同の研究センター研究員、通訳者、犬山市役所 外国人相談員

支援メニュー 異文化コミュニケーション研修
社内メンター等養成講座

多様な人材の活躍には対話が不可欠。
互いの違いを認め、誰もが能力を発揮し定着・成長できる環境が大切です。



大黒 光一

プロフィール 名古屋経済大学 経済学部 教授 兼 キャリアセンター長

支援メニュー 外国人材採用コンサルティング (外国人材の採用選考方法、
外国人材受入れ準備、定着・活躍促進のための取り組むこと)
外国人材の採用面接時のポイント研修(選考のポイント)

留学生・高度外国人材採用は、
どの業務を、どんな人にどんな条件で募集するのかを定義することが重要です。



中村 直子

プロフィール オレンジ日本語サポート 日本語教師

支援メニュー 中・上級レベルの日本語教室
日本人社員向け「伝わる日本語研修」(訪問)

外国人が日本社会で自走できるのが戦力化のポイント。
その土台として、自立できる日本語教育が大切です。



小寺 弘剛

プロフィール 小寺経営支援事務所 所長
中小企業診断士、MBA(経営管理修士)、ISO審査員(9001/14001/27001)

支援メニュー 中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング

多種多様な個性や能力を発揮できる組織づくりが、
停滞を打破し、新たな成長の扉を開くカギとなります。

初めての外国人材採用 に向けた受入れ準備

学術研究、専門・技術サービス業



株式会社 澤田建築事務所
一級建築士事務所

株式会社 澤田建築事務所

名古屋市昭和区福江1丁目7番8号 ネオハイツ鶴舞南2F
<https://www.kksawada.com>

事業内容 ビル・マンション等の設計監理
従業員数 12名

雇用を予定している外国人材

人数/2名 国籍/ベトナム
在留資格/技術・人文知識・国際業務(見込み)
業務内容/設計補佐、監理補佐



課題の整理

課題1 外国籍の内定者向けに、日本企業として社会人の基礎となる
礼儀や文化などを学んでもらいたいが、教育体制が整っていない。

▼解決策の提案

日本企業の働き方やマナーなど
日本独特の文化への理解を深め、
外国籍の内定者に合わせた研修を実施する。

▶ ビジネスマナー研修

支援
プログラム

課題2 翻訳アプリを使いながら、日本語で内定者たちと会話ができているが、
実際に日本で働く時の日本語でのコミュニケーションに不安を抱えている。

▼解決策の提案

内定者の日本語学習に対する意欲を高める。

▶ 中級・上級のビジネス日本語研修×10回

支援
プログラム

課題3 初めての外国人材採用のため、社員が外国人材への接し方に迷い、
内定者の入社後のフォローに課題を感じている。

▼解決策の提案

外国籍社員の入社後に備えて、内定者たちが
言い出せない不安を早期に把握し、社員たちが
外国籍社員との接し方について知る機会をつくる。

▶ 社内メンター等養成講座

▶ 外国人材に対するメンター派遣

支援
プログラム

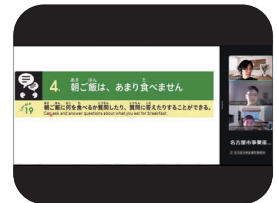
支援を受けた後の社内変化

課題1 ▶支援プログラム: ビジネスマナー研修

研修を通じて、内定者たちは挨拶をはっきり行えるようになり、敬語を使う場面が増えてきました。日本企業で働く上で必要な礼儀やマナーを意識する気持ちも高まり、日々の行動に変化が見られています。社会人としての基本的な心構えを身につける良いきっかけとなりました。

課題2 ▶支援プログラム: 中級・上級のビジネス日本語研修×10回

日本語学習に対する意欲が高まり、研修の成果発表として行った学習発表会では、一生懸命日本語を話す姿が見られたことから、着実な成長を実感できました。今後は、入社前まで現地の日本語学校に通ってもらい、継続的に日本語に触れられる学習環境を整えていきます。



中級・上級のビジネス日本語研修の様子

課題3 ▶支援プログラム: 社内メンター等養成講座

・「やさしい日本語」の活用を含め、外国籍社員が働きやすいコミュニケーションや環境づくりを社内全体で考えるようになりました。今後は、入社前からオンラインでの定期的な交流を行い、入社後も円滑に社内へ馴染める体制を整えていきたいと考えています。



社内メンター等養成講座の様子

▶支援プログラム: 外国人材に対するメンター派遣

・ベトナム人メンターが、内定者2名の日本語では伝えられない言葉をヒアリングし、整理しながら日本語で教えてくださるので、より明確に本音や思いを把握することが出来ました。また、内定者たちも、とても安心した表情でメンターと話している姿が印象的でした。日本で働く外国人の視点から、ベトナムと日本の文化や働き方の違いなどを知ることができ、身近に相談できる人が少ない彼らにとって、貴重な時間になったと感じています。



外国人材に対するメンター派遣の様子



中級・上級のビジネス日本語研修
受講しているベトナム人内定者2名

外国籍社員の声

内定者研修で初めて日本に来たため、日本語での会話に不安を感じていました。しかし、研修初日から「中級・上級のビジネス日本語研修」を受講し、レベルに合わせた指導のおかげで、日本語を話すことへの抵抗や不安を感じることなく、日常会話をより実践的に学ぶことができました。入社前に受講できたことで学習意欲が高まり、日本で働く自信につながりました。

企業担当者の声

初めての外国人材採用で進め方が分からない点が多かったですが、専門家派遣プログラムを受けて、具体的なサポート方法が明確になり、行動に移せるようになりました。今後は、ベトナム進出に向け、外国籍内定者2名が社内でも活躍できる環境整備に取り組んでいきます。



ベトナムへの海外進出に向けて
外国人材の採用に取り組む
代表取締役社長

海外理系人材の来日前の日本語教育・受入れ体制の構築

情報通信業

AZAPAエンジニアリング株式会社



名古屋市中区丸の内一丁目9番16号丸の内Oneビルディング4階
<https://www.azapa-eng.co.jp>

事業内容 自動車業界を中心とする技術提供、
エンジニアリング支援

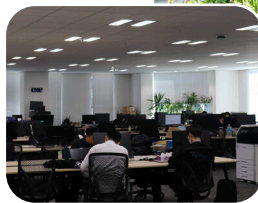
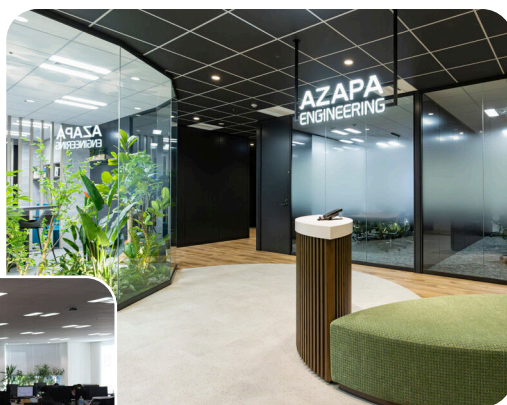
従業員数 164名

雇用している外国人材

人数/2名 国籍/台湾、ベトナム

在留資格/技術・人文知識・国際業務

業務内容/制御ソフトウェア開発エンジニア



課題の整理

課題1 現在、ベトナム人エンジニアの新卒採用を行っているが、面接時には応募者が持っている専門スキルの確認に集中しているため、日常会話や業務指示を正しく聞き取り、理解できるかという日本語能力の確認が不十分になりがちだと感じている。

▼解決策の提案

業務を円滑に進められるかどうかという観点を最優先に、採用時における外国人材の日本語能力の評価基準を明確にする。

▶外国人材の採用面接時のポイント研修
(日本語能力評価の仕方)

支援
プログラム

課題2 現場の日本人社員から、入社したベトナム人エンジニアに日本語での指示や説明が伝わりにくい、また日本語でのやり取りを十分に聞き取れないのではないかと不安の声があがっている。こうした現場の声を受け、人事担当者としても、就労前から会話中心の日本語教育を含む支援体制の強化が必要だと感じている。

▼解決策の提案

ベトナム人内定者に職場での会話中心のビジネス日本語研修を受けてもらい、必要な日本語能力を理解し、研修の実施期間・頻度を整理しながら、自社に合った就労前日本語教育の仕組みを検討する。

▶中級・上級のビジネス日本語研修×20回

支援
プログラム

支援を受けた後の社内変化

課題1 ▶支援プログラム：外国人材の採用面接時のポイント研修（日本語能力評価の仕方）

これまでベトナム現地での採用面接は日本語で行っていたものの、日本語能力の評価は「話してみた印象」に頼る部分が多く、担当者ごとの判断になっていました。今回の研修で、自社の業務に必要な日本語能力をどのような視点で、どのような基準で評価していくのかを具体的に学び、その評価軸を採用チーム内で共有できたことは大きな成果だと感じています。また、外国人材に伝わりやすい会社説明の仕方についても学ぶことができ、今後の採用活動にぜひ活かしていきたいと考えています。



外国人材の採用面接時のポイント研修（日本語能力評価の仕方）の様子

課題2 ▶支援プログラム：中級・上級のビジネス日本語研修×20回

今回の支援プログラムの一環として実施した日本語研修を、自社の初めての本格的な内定者向け日本語教育プログラムとして取り組みました。研修を通じて、日常会話から日本で働くためのビジネス日本語を身につけるには、段階的な学習が必要であることを現場として改めて認識しました。

2ヶ月の研修を経て、内定者の日本語が自然でスムーズになり、当初の目標であった「日本語での会話に慣れる」点も達成できました。現在では、日本のニュースを読んだり、日本語で専門知識を学んだりできるようになっており、そういった学習を可能にする日本語能力の土台を、今回の研修で築くことができたと感じています。



中級・上級のビジネス日本語研修の様子



最終面接で来日した時の内定者

外国籍社員の声

大学で情報工学を学び、日本のAIや電気自動車分野の高い技術力に憧れ、日本でエンジニアとして働きたいと考えるようになりました。ベトナムにしながら日本で活躍できる機会を探る中で、AZAPAエンジニアリング株式会社とのご縁に恵まれました。今回受講した「中級・上級のビジネス日本語研修」では、挨拶や仕事の依頼、謝罪、敬語の使い分けなど、日本の職場で実際に使う日本語を学びました。会話中心の授業で、先生の丁寧な指導のおかげで、最初は日本語がすぐに出ませんでしたでしたが、1か月後には日本語を自然に話せるようになり、日本で働くイメージも明確になって自信ができました。入社後は技術力と日本語力の両方を高め、日本で長く働きながら、周りの方々と積極的に交流し、エンジニアとして社会に貢献できるよう頑張っていきたいです。

企業担当者の声

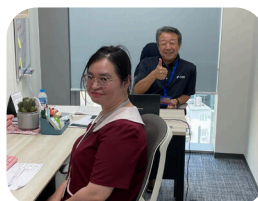
これからもベトナム人材の採用を継続していく中で、日本人・外国人と分けて考えるのではなく、入社してくれた一人ひとりを大切なエンジニアとして育てていきたいと考えています。入社前から入社後まで、安心して仲間として活躍してもらえるよう、今後も外国人材のバックアップをしていきます。



外国人材の採用・支援に真剣に取り組む人事担当者



「外国人留学生向け企業研究ツアー」に参加



ベトナムホーチミン事務所



ベトナム籍の内定者が内定式出席のため来日

外国籍社員のキャリア形成・ スキル向上につながる支援と日本語教育

学術研究、専門・技術サービス業

株式会社 ガリレオ Galileo

名古屋市中区錦一丁目6番36号N.A.Pビル5階
https://www.gally-tech.com

事業内容 総合エンジニアリングサービス事業(技術者派遣)
従業員数 210名

雇用している外国人材

人数/48名

国籍/フランス、メキシコ、タイ、ラオス、ミャンマー、インド、インドネシア、

ポーランド、台湾、カナダ、ベトナム、香港、韓国、ロシア、フィリピン、アメリカ、ボリビア、ネパール、イギリス
在留資格/技術・人文知識・国際業務、永住者 業務内容/機械エンジニア、システムエンジニア



課題の整理

課題1 来日して間もない外国籍社員の中には、ゴミの分別や時間の守り方など、日本の生活・仕事のルールに戸惑う場面が見られる。

▼解決策の提案

日本特有のルールやマナーを習得してもらい、日本文化への理解を深め、適応力を高める。

▶異文化コミュニケーション研修

▶ビジネスマナー研修

支援
プログラム

課題2 外国籍社員を採用する時はN2レベルの日本語能力を想定していたが、派遣先では業務上の日本語コミュニケーションがうまくいかないケースがある。

▼解決策の提案

日本語能力の継続的な向上のため、技術者が派遣先で活用できる日本語を学ぶ場所を提供する。

▶中級・上級の
ビジネス日本語研修×10回

支援
プログラム

課題3 外国籍社員は出身国や派遣先がそれぞれ異なるため、会社として統一した支援・育成方法がわからず、悩んでいる。

▼解決策の提案

今回の支援メニューとして実施する外国籍社員向け研修を、会社として共通の育成・支援方法を考えるための試みとして活用してもらい、実際の効果を見ながら今後の体制づくりにつなげてもらう。

課題4 海外現地にいる外国人材の中途採用を中心に行ってきたが、日本語能力が高い外国人材を安定して採用することに、難しさを感じる場面が増えてきた。今後の採用の進め方に不安を感じている。

▼解決策の提案

新しい採用ターゲットや採用チャンネルを含めた採用情報を提供し、今後も安定した採用につながるアプローチ方法を整理してもらう。

▶外国人材採用コンサルティング

支援
プログラム

支援を受けた後の社内変化

課題1 ▶支援プログラム:異文化コミュニケーション研修

「異文化理解」に焦点を当てた研修を外国籍社員向けに初めて実施しました。日本語能力だけでは補えない、日本特有の文化や考え方の理解不足が、業務上の行き違いにつながっていることに改めて気づかされました。「なぜ伝わらなかったのか」への理解が深まり、外国籍社員が日本の職場により安心して向き合えるようになったと感じています。

▶支援プログラム:ビジネスマナー研修

研修を受けて、作法だけでなく「なぜそのマナーが求められるのか」という背景まで学ぶことができました。外国籍社員にとっても、マナーを表面的に覚えるのではなく、意味を理解したうえで行動できるようになり、受講後には「受けてよかった」という声が聞かれました。仕事では技術力に加えて、マナーや対人コミュニケーション力も重要であることを、改めて実感したように感じています。相手とのやり取りを通して学ぶ内容だからこそ、日本人講師による実践的な研修が特に有効だと感じました。



ビジネスマナー研修の様子

課題2 ▶支援プログラム:中級・上級のビジネス日本語研修×10回

中級・上級のビジネス日本語研修では、受講した社員の日本語能力が目に見えて伸びたと感じました。今までは、業務上必要な説明や報告、取引先や社内での敬語を使ったやり取りが難しかったですが、今回の研修で「話す力」がしっかり身についた印象がありました。また、普段は派遣先が異なる外国籍社員同士と一緒に学び、良い刺激や交流の場にもなりました。



中級・上級のビジネス日本語研修の様子

課題3 ▶上記の【課題1】、【課題2】における支援を受けて

研修を通して、外国人材向けの教育プログラムをしっかりと構築していく必要性が社内でも共有され、今後は外国籍の新卒社員からベテラン社員までを対象とした教育プログラムを整えていく段階に入っています。今年度受けた研修内容は、その検討において大変参考になりました。

課題4 ▶支援プログラム:外国人材採用コンサルティング

日本にいる外国人留学生の状況や採用の動向について専門家の方から話を伺い、外国人留学生は自社のニーズに合った日本語能力と専門性をあわせ持つ人材であることを知ることができました。新卒採用にも取り組み始めようとしていた時期でもあり、採用の選択肢とアプローチ方法が広がったと感じています。将来を見据えた、安定的な採用につながる可能性を感じています。



外国人材採用チームによる会社説明の様子

①インド出身/システムエンジニア・来日1年未満

来日して間もない中、研修で学んだ日本語表現をすぐに仕事で使えるようになり、同僚から上達を褒めてもらったことが大きな自信につながりました。将来はチームリーダーを目指し、日本語力と技術力の両方を高めていきたいです。

②タイ出身/機械エンジニア・来日7年目

仕事でよく起こるトラブルの説明や相談の仕方を改めて学び、「今の自分だからこそ理解できた内容だった」と感じました。他の外国籍社員と一緒に学んだことで良い刺激を受け、日本語を勉強するモチベーションが上がりました。

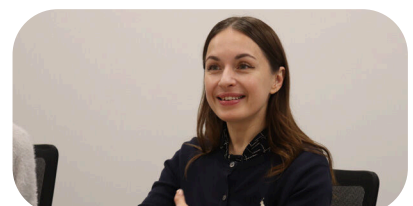
③フランス出身/DXエンジニア・来日8年目

日本語や日本文化の復習に加え、電話対応やビジネスチャットなど、実務ですぐに使える表現を整理して学ぶことができました。研修後は説明や報告がよりスムーズになり、日本でのさらなるキャリアアップを意識するようになりました。

外国籍社員の声

企業担当者の声

外国籍社員の「日本で頑張りたい」という気持ちを応援するとともに、お客様に安心していただけるよう、丁寧な育成にも力を入れています。また、日本人社員との交流や相互理解を深めながら、誰もが安心して働ける職場づくりを続けていきたいです。



外国人材の採用から職場の多様化推進まで熱心に取り組むグローバル人事担当者

外国人材の採用・定着を支える職場環境の整備

不動産業、物品賃貸業

株式会社 シェア180

名古屋市昭和区福江2丁目1-31
<https://www.sharehouse180.net>

事業内容 シェアハウス事業の企画、
 運営、コンサルティング業務
 従業員数 32名

雇用している外国人材

人数/4名 国籍/台湾、ネパール、韓国、フィリピン
 在留資格/技術・人文知識・国際業務
 業務内容/シェアハウス事業の企画運営業務

-シェアを通じて人生を180°変えよう-
 SHARE HOUSE 180°



「外国人留学生と市内中小企業との交流会」に参加

課題の整理

課題1 採用後2年以内での離職など継続的な就業に結びつかないケースが見られ、中長期的な定着が進んでいない。

▼解決策の提案

採用前後のミスマッチ防止のための取組、入社後の継続したフォローを行うための取組について理解を深める。

▶外国人材採用コンサルティング

▶外国人材の採用面接時のポイント研修（選考のポイント）

▶社内メンバー等養成講座

支援プログラム

課題2 外国籍社員は、基本的な意思疎通を十分に行える日本語能力を有している一方で、職場において意図や認識の行き違いが生じる場面があり、外国籍社員との適切なコミュニケーションの取り方について不安を感じている。

▼解決策の提案

ミスコミュニケーションが起こる背景にあるものを理解し、外国籍社員が理解しやすいコミュニケーションの取り方について学ぶ。

▶異文化コミュニケーション研修

支援プログラム

課題3 外国籍社員が安心して働き続けるために必要な支援について、課題や支援の必要性に関する認識が社内で十分に整理・共有されていない。

▼解決策の提案

外国籍社員の定着促進による組織的な効果を明確にし、持続的な雇用に向けた体制整備に繋げる。

▶中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング

支援プログラム

支援を受けた後の社内変化

課題1 ▶支援プログラム: 外国人材採用コンサルティング・外国人材の採用面接時のポイント研修(選考のポイント)

・これまで、求人情報への応募者が面接場所に左右されることなく、また、金銭的・時間的負担を抑えられるよう、全採用プロセスをオンラインで行っていました。「外国人材採用コンサルティング」を受けて、日本で就業経験がない外国人材にとって、オンライン面接は、職場の雰囲気や社員同士の関係性、働き方の様子といった情報を把握しにくく、入社後にミスマッチが起こる可能性が高い、ということ学びました。今後は、日本人と外国人、それぞれに合った適切な採用手法を取り入れ、選考プロセスのどこかで、「対面」での面接を実施するなど、採用手法の見直しを進めていきたいと考えています。



外国人材採用コンサルティングの様子

▶支援プログラム: 支援プログラム: 社内メンター等養成講座

・これまで、上司との1on1ミーティングの実施、若手研修の実施等、相談対応や育成研修を行ってききましたが、専門家から、メンターの役割について説明を受け、業務上の指導を行う上司とは切り分けた、メンターの存在の意義、必要性が理解できました。今後は、担当のメンターを決め、定期的に、メンターとのライフキャリア面談を実施することで、よりきめ細かい対応を行い、外国籍社員の長期就業をサポートしていきます。

課題2 ▶支援プログラム: 異文化コミュニケーション研修

「異文化コミュニケーション研修」を通し、なぜミスコミュニケーションが起こるのか、外国籍社員の文化的背景など、私たち日本人社員が知らないことも多いことに気づきました。今後は、伝える側も、口頭だけではなく、文字や図にするなど、相手が理解しやすい伝え方を心掛けることや、社内全体で、日本人社員が外国籍社員の文化を理解する取組を進めていきたいと考えています。



異文化コミュニケーション研修の様子

課題3 ▶支援プログラム: 中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング

中小企業診断士のコンサルティングを受け、外国人材の定着について、離職防止を目的とした個別対応から定着しやすい職場環境をあらかじめ整備する考え方へと、組織としての認識を整理・転換することができました。今後は、外国籍社員向けのライフキャリア面談と出身国及び文化理解の取組を具体化し、職場全体で受入れ体制の強化を図ることで、外国人材の継続的な就労と定着の促進に繋げていきたいと考えています。



日々の仕事にやりがいを感じる外国籍社員

外国籍社員の声

入社以来、色々な業務に携わることができ、やりがいを感じながら働いています。言葉の壁や文化や価値観の違いもありますが、今回の「異文化コミュニケーション研修」を通し、双方の文化への理解が進み、今後は、メンターとのライフキャリア面談も導入されるため、業務外のことでも相談できることを、とても嬉しく感じています。これからも仕事の幅を広げ長く楽しく働いていきたいです。

企業担当者の声

今回、専門家派遣を受けたことで、自分が想像していた以上に多くの気づきや学びがありました。専門家の方々は、質問に対する回答にとどまらず、そこから見えてくる課題や具体的な対応方法まで丁寧に説明くださり、すぐに現場で活かすことができました。入社してくださった方が「この会社で頑張っていきたい」と感じられるような会社を目指し、会社も人も一緒に成長していきたいですね。



日本人も外国人も働きやすい職場づくりに取り組む人事担当者

外国人材の採用を安定して進めるための受入れ体制の整備

教育、学習支援業

株式会社 エヌ・エフ・ユー

名古屋市中区千代田5-22-35(名古屋キャンパス)
<https://www.nfu.co.jp>

事業内容 福祉サービス事業、大学運営支援事業、
 リカレント教育推進事業
 情報関連/コンテンツ・Web制作事業、
 施設管理事業、

従業員数 415名



雇用している外国人材

人数/1名 国籍/韓国

在留資格/永住者 業務内容/大学事務



「外国人留学生と市内中小企業との交流会」に参加



「外国人留学生向け企業研究ツアー」に参加

課題の整理

課題1 過去にインドネシア人材を採用したが、採用時の条件設定や在留資格への理解が十分でなく、期待と実態のズレから退職に至った。

▼解決策の提案

現時点での外国人材の採用条件の見直しを行い、雇用したい外国人材像を構築するため、在留資格についての理解を深め、現在のトレンドを知る。

▶行政書士によるコンサルティング

支援
プログラム

課題2 今後も外国人材の採用をしていきたいため、受入れ前に実際に外国籍社員と関わる社員の意識改革と、受入れ後の定着に繋がる仕組みづくりが必要だと考えている。

▼解決策の提案

外国人材との接し方や日本語でのコミュニケーションにおいて配慮すべきポイントについて学び、異文化理解と外国人材とのコミュニケーションに対する理解を深める。

▶異文化コミュニケーション研修

▶社内メンター等養成講座

▶日本人社員向け「伝わる日本語」研修

▶ビジネスマナー研修

支援
プログラム

支援を受けた後の社内変化

課題1 ▶支援プログラム:行政書士によるコンサルティング

これまでの外国人材採用は正社員を採用するという方針でした。しかし、いきなり正社員の雇用ではなく、アルバイトやインターンシップなど、短期間での雇用形態から外国人材を受け入れていくことで、外国人材に任せられる業務内容を整理することができると分かりました。今後は、実際の就業を通じて適性を見極めながら採用を進めることで、柔軟な外国人材採用ができるように検討していきたいです。

課題2 ▶支援プログラム:異文化コミュニケーション研修

・研修を通じて、外国籍社員との会話で言いがちな「日本語上手だね」という言葉が、無意識のうちに勝手なイメージを押し付けてしまっている可能性があることを知りました。何気ない言葉でも偏見になり得ると気づくことが、外国籍社員への配慮につながると学びました。今後の外国籍社員の入社後フォローを考える上で、参考になりました。

▶支援プログラム:社内メンター等養成講座

・講座を通じて、外国人材の個性や強みを活かすことで、主体的に業務に取り組める環境を整備することの大切さに気づきました。母国と異なる環境での就労でも、即戦力として活躍できるサポートを行うため、信頼関係の構築を図っていきます。

▶支援プログラム:日本人社員向け「伝わる日本語」研修

・「伝わる日本語」とは、やさしい日本語に限らず、ジェスチャーや言葉の置き換えも含むことに気づかされました。外国籍社員の日本語能力に合わせた伝え方を工夫し、対等な立場で安心して質問できる関係づくりを心がけていきたいです。

▶支援プログラム:ビジネスマナー研修

・日本企業で働く上での基本的なビジネスマナーを、社員自身が改めて確認し、外国籍社員への効果的な指導方法についても考える機会となりました。学校事務で働く社会人の立場から、礼儀やマナーをわきまえて学生のお手本となるよう、入社時の研修に取り入れていきます。



日本人社員向け「伝わる日本語」研修の様子

研修を受けた方の声

「伝わる日本語」研修で、講師に日本語の文末に「です・ます」をつけて話すと伝わりやすいと教えていただきました。研修を受けてからは、外国籍社員とのコミュニケーションで、語尾を意識しながら日本語を話すことを心がけています。

企業担当者の声

株式会社エヌ・エフ・ユーとして、今後は海外事業にも取り組んでいきたいと考えています。これから増えていく外国籍社員が安心して働けるよう、今回の専門家派遣をきっかけに社員の意識改革と受入れ体制の整備に力を入れていきます。



外国人材採用・育成について前向きに語る担当者

外国人材採用・活用 に対する理解促進

製造業

株式会社 瑞穂スプリング製作所

名古屋市緑区浦里五丁目80番地
https://mizuho-spring.co.jp

事業内容 精密プレス部品及び精密ばね(板・線)の設計・製造
従業員数 48名

雇用している外国人材

人数/13名 国籍/バトナム、インドネシア、中国、フィリピン

在留資格/技術・人文知識・国際業務、高度専門職1号、特定活動、永住者、定住者、家族滞在
業務内容/金型設計・製作、精密ばね製造、プレス加工、部品組立



瑞穂スプリング製作所



課題の整理

課題1 現在、さまざまな在留資格を持つ外国籍社員が各部門で業務を行っているが、在留資格によって担当できる仕事の内容は異なる。今後も在留資格で認められた業務の範囲を守りながら雇用を継続していくためには、配属先の管理者がその違いに対する理解を深める必要がある。

▼解決策の提案

在留資格ごとに従事できる仕事や在留資格認定・変更に関する審査基準といった外国人材の雇用について留意すべきポイントについて正しく理解してもらう機会を設ける。

▶行政書士によるコンサルティング

支援
プログラム

課題2 これまでは、海外からの高度外国人材の採用に加え、国内において身分系の在留資格(永住者等)を有する外国人材の採用を行ってきた。今後も継続的に高度外国人材の確保を進めるにあたり、国内の外国人留学生をはじめとする新たな人材にも視野を広げ、採用ターゲットの可能性について検討したい。

▼解決策の提案

技術・人文知識・国際業務をはじめとする高度外国人材の在留資格の最新動向や採用事例を把握するとともに、採用手法について情報提供を行い、今後の採用可能性を整理してもらう。

▶外国人材採用コンサルティング

支援
プログラム

課題3 これまで日本語能力試験(JLPT)の成績を基準に外国人材の日本語能力を評価して採用してきたが、入社後、実際の業務における会話や意思疎通の面で、想定より日本語を運用する能力が十分でないケースが見られた。自社の業務を円滑に進められる人材を採用するため、採用時の日本語能力の評価方法について見直す必要があると感じている。

▼解決策の提案

外国人材の業務における日本語能力の判断基準を明確にする。

▶外国人材の採用面接時のポイント研修(日本語能力評価の仕方)

支援
プログラム

課題4 外国籍社員に業務手順を説明する際、高度外国人材であり基本的な業務遂行能力には問題がないものの、説明後に「理解できているかどうか」の確認が十分に行われておらず、後になって認識のズレが明らかになるケースがみられる。

▼解決策の提案

業務を進めるうえでの、外国籍社員とのコミュニケーションについて、注意すべき点やわかりやすい伝え方、理解度の確認方法を明確にする。

▶日本人社員向け「伝わる日本語」研修

支援
プログラム

支援を受けた後の社内変化

課題1 ▶支援プログラム:行政書士によるコンサルティング

各在留資格の特徴や従事できる業務の違いを改めて整理できました。長期的な外国人材雇用を実現するには、適切な在留資格の選定と、その活動範囲を踏まえた運用が土台であると改めて感じました。今後の制度改正や運用基準の変更にも適切に対応できるよう、社内体制や情報収集の強化を進めていきたいです。



行政書士によるコンサルティングの様子

課題2 ▶支援プログラム:外国人材採用コンサルティング

日本の大学や日本語学校に通う外国人留学生の中にも、中小企業への就職を希望する学生がいることを知り、新たな採用ターゲットの可能性を認識しました。今後は、国内の留学生採用も選択肢の一つとして視野を広げ、教育機関との情報交換や連携を進めることで、自社における継続的な外国人材の確保につなげていきたいと考えています。



外国人材採用コンサルティングの様子

課題3 ▶支援プログラム:外国人材の採用時のポイント研修(日本語能力評価の仕方)

日本語能力試験以外にも、実際に日本語を運用する力を評価する指標があることを知り、業務遂行に適した人材をより適切に見極められる可能性を感じました。また、外国人材の日本語を適切に評価するとともに、日本人社員の伝え方を見直すことも重要である点は印象的でした。

課題4 ▶支援プログラム:日本人社員向け「伝わる日本語」研修

これまでは、外国籍社員とのコミュニケーションの方法が適切かどうか分からない場面がありました。研修で行った実践的なワークを通して専門家からフィードバックを受け、自分たちの対応が適切か確認でき、安心できました。また、外国人材の理解度を確保するコツについても知ることができ、今後の業務に活かしていきたいと感じました。



日本人社員向け「伝わる日本語」研修の様子

伝わる日本語については、これまで現場で外国籍社員と関わる中で試行錯誤を重ねてきましたが、今回初めて専門家から体系的に学ぶ機会を得ることができ、大変参考になりました。研修では、伝わる日本語を話すうえでの5つのルールが紹介され、特に印象に残っています。長年現場で関わってきたからこそ、この内容を研修に参加できなかった社員にも共有し、会社全体で「伝わる日本語」を意識したコミュニケーションを広げていきたいと感じました。

研修を受けた方の声

企業担当者の声

専門家派遣をきっかけに、外国人材雇用に関する知識がより深まりました。その学びを活かし、今後も外国人材雇用を継続していきたいと考えています。外国籍社員がスキルを磨き、活躍できる環境づくりのため、受け入れ体制の整備とコミュニケーションの向上に引き続き取り組んでいきます。



外国人材が活躍できる環境づくりのため、自ら支援プログラムに参加をする代表取締役社長

ルール理解・採用手法・ 定着支援の確立

製造業



エイベックス 株式会社

名古屋市瑞穂区内浜町26番3号
https://www.avex-inc.co.jp

事業内容 自動車用精密切削・研削、
加工部品の製造販売
従業員数 515名



雇用している外国人材

人数/4名 国籍/中国、インドネシア、ネパール
在留資格/技術・人文知識・国際業務、技能実習、永住者
業務内容/営業、機械エンジニア

課題の整理

課題1 外国人材の雇用について知識を持つ社員が少なく、
雇用のルールや注意すべき点がわからない。

▼解決策の提案

外国人材の雇用の基本(在留資格と就労範囲、労務管理面など)
について知識を得て、社内で共有する。

▶ 行政書士によるコンサルティング



「外国人留学生と市内中小
企業との交流会」に参加

支援
プログラム

課題2 採用要件に合致する外国人材とのマッチングが進まない。

▼解決策の提案

求める外国人材についての整理と情報収
集、採用手法の見直しを行う。

▶ 外国人材採用コンサルティング

▶ 外国人材の採用面接時の
ポイント研修(日本語能力評価の仕方)

支援
プログラム

課題3 外国人材が継続して就業し、成長ができる支援体制が十分に整っていない。

▼解決策の提案

外国人材の継続した就業と育成支援の1つとして
社内メンターについて知識を得る。

▶ 社内メンター等養成講座

支援
プログラム

支援を受けた後の社内変化

課題1 ▶支援プログラム:行政書士によるコンサルティング

専門家から、外国人材の在留資格や出入国管理及び難民認定法などの知識や注意点についての話を聞き、日本人の雇用とは異なるルールや、企業として留意すべきポイントを理解することができました。コンサルティングで得た知識や気づきを社内で共有し、社員一人ひとりが、外国人材を雇用するにあたっては、日本人の雇用とは異なる視点と配慮が必要であることを実感する機会となりました。外国人材の雇用について正しく学ぶ必要性が共有されたことは、大きな成果であったと考えています。

課題2 ▶支援プログラム:外国人材採用コンサルティング

英語力が高い外国人材の採用活動を行っていますが、欧米圏の外国人材は母数も少なく、なかなかマッチングしない課題がありました。今回、外国人材採用コンサルティングを受け、アジア圏の外国人留学生の中には、英語が堪能で、日本での就業を希望する学生がいることを知りました。今後は、より幅広い国籍の外国人材を対象にして、採用面接を行っていきたいと考えています。また、大学により外国人留学生へのキャリア教育の内容や方法が異なることも知ったため、今後は大学訪問も積極的に行っていきたいです。

課題2 ▶支援プログラム:外国人材の採用面接時のポイント研修(日本語能力の評価の仕方)

専門家派遣を通じて、外国人材に担ってもらう業務ごとに必要となる日本語能力は異なるので、そのレベルを明確にすること、そして採用担当者は、選考段階で、外国人材がそのレベルを満たしているかを見極めなければならないと痛感しました。まずは、業務ごとに必要となる日本語能力レベルの明確化に取り組みたいと考えています。



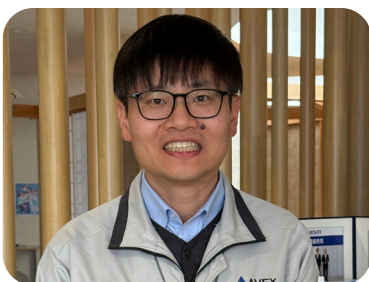
外国人材の採用時のポイント研修(日本語能力評価の仕方)の様子

課題3 ▶支援プログラム:社内メンター等養成講座

外国籍社員向けのフォロー体制を作りたいと考え、社内メンター等養成講座を受けました。メンターの役割や外国籍社員からメンターに求められることが理解できたので、今後は、外国籍社員のバックグラウンドや在留資格などに理解があり、且つ、組織のハブとなれる社内の社員がメンターを担う体制を整えていくことで、外国籍社員の活躍に繋げていきたいです。



社内メンター等養成講座の様子



日々努力し成長を続ける外国人材

現在、大手自動車メーカー様向けの国内営業と海外展開を牽引するグローバル営業の責任者を兼務しています。当社の最大の魅力は、国籍を問わず「やりたい」という熱意を信じ、責任ある仕事を任せてくれる風土です。私は、外国人材の採用業務も行っているため、外国人材採用コンサルティングで得た知識を採用業務に活かすとともに、採用した外国人材が、安心して長く就業できるよう、メンター制度を整えていくことにも注力したいと考えています。

外国籍社員の声

企業担当者の声

少子化が進む中、性別・年齢・国籍を問わず、多様な人材を活用することは不可欠であると考えています。弊社においても、代表の方針のもと、外国人材の採用を積極的に進めています。また、採用した外国人材一人ひとりの知識や能力を十分に発揮できるよう、今回の専門家派遣を受けて得た知識や気づきを活かし、働きやすい環境づくりに、継続的に取り組んで参ります。

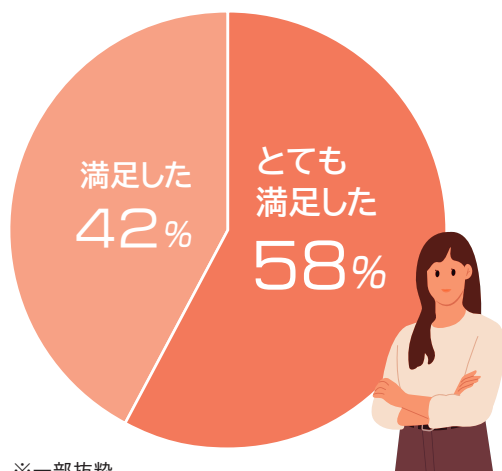


今後外国人材を積極採用していきたいと話す人事担当者



支援企業の声

専門家の満足度



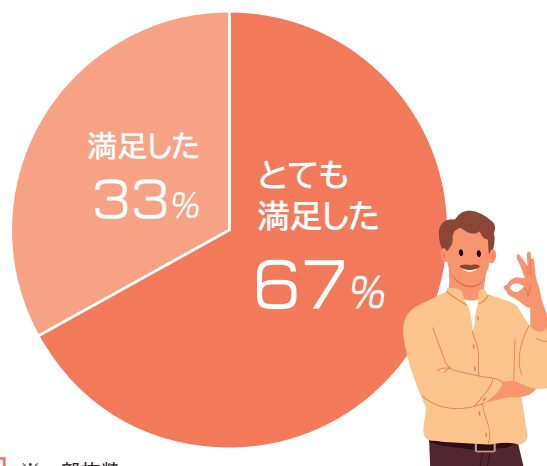
理由 ※一部抜粋

当社が課題・問題と考えていたものに対し、先行事例の紹介や情報共有をしてもらえました。

どれも内容が素晴らしく、しっかり専門的な内容を学ぶことができました。

自社の状況と照らし合わせて具体的なお話を聞く事ができ、とても有意義な時間となりました。

支援全体の満足度



理由 ※一部抜粋

プログラムのスケジュールリングや情報展開など、迅速に対応をいただき、ありがとうございます。とても有意義な時間となりました。今回学んだことを、自社の採用活動と定着に活かして参ります。

従前、外国籍社員の担当スタッフは固定・限定されていましたが、この研修を機に社内に外国籍社員と向き合うという風潮が生まれました。

特に役に立ったプログラム

中級・上級のビジネス日本語研修

ビジネスシーンで必要な日本語研修を受けることができたため、外国籍の内定者の日本語のレベルアップに繋がりました。特に、先生が自社内では教えづらい日本語の正しい発音やニュアンスなどを丁寧に教えていただきました。

企業の取組事例02
AZAPAエンジニアリング株式会社

外国人材採用コンサルティング

採用だけではなく、その後の定着というところが全然できていなかったと感じ、しっかりと本人たちの気持ちを汲み取り、ライフキャリアまでも共有しながら一緒に働いていくという意識が持てました。

企業の取組事例04
株式会社シェア180

ビジネスマナー研修

時間の概念の違いがあり、例えば10時からの会議開始が日本人だと9時50分には着席していますが、ベトナム人では10時に着席すれば良いという考えの違いに驚きました。今後気を付けて対応しなければならぬと勉強になりました。

企業の取組事例01
株式会社澤田建築事務所

社内メンター等養成講座

講師の方は私達が感じる課題や問題に寄り添う形で講義を展開していただき、外国籍の方との信頼関係構築において、離籍社員を出さないで、活躍してもらうポイントを理解することができました。

企業の取組事例05
株式会社エヌ・エフ・ユー

関係機関のご紹介 (2026年3月31日時点)

外国人材の募集・採用・雇用管理に関する相談

愛知労働局 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・定着や海外展開に関する相談

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/>



外国人材の在留資格に関すること

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 ※当局庁舎内に各種相談窓口あり
<https://www.moj.go.jp/isa/about/region/nagoya/index.html>



外国人材の採用・受入・定着に関する相談

愛知県 あいち外国人材受入サポートセンター

TEL:052-990-6121
<https://gaisapo.pref.aichi.jp/>



発行:
名古屋市経済局産業労働部労働企画課
TEL:052-972-3145
受託者:Man to Man 株式会社