名古屋市
City of Nagoya





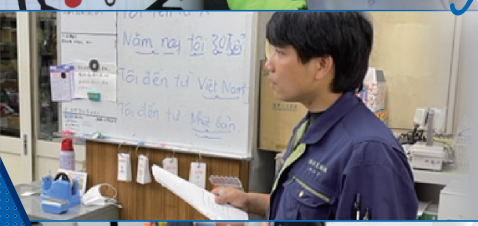


名古屋市

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 01〜03

企業の取り組み紹介 04〜31

- 株式会社 馬印 04.05
- フジクリーン工業 株式会社 06.07
- 株式会社 マツザワ瓦店 08.09
- 株式会社 ダンデライオンズ 10.11
- トヨタケ工業 株式会社 12.13
- 株式会社 柳澤設計事務所 14.15
- ARMS株式会社 16.17
- 株式会社 浅井工務店 18.19
- 株式会社 エム・イー・テクノロジー 20.21
- 三立化工機株式会社 22.23
- 株式会社 杉友機械 24.25
- 株式会社 藤一番 26.27
- 株式会社 シナネンゼオミック 28.29
- 株式会社 アルタ 30.31

※各社掲載の役職、所属、採用経過年数は、令和3年度のものです。





将来にわたって活躍する外国人材の採用・定着に向けた市内企業の取り組み

～企業課題に対応した専門家派遣を通じて～

事業概要

経済のグローバル化や少子高齢化に伴う人手不足により、企業の外国人材への関心は年々高まっており、名古屋地域の外国人雇用事業所数は9,569事業所、外国人労働者数は59,952人（令和3年10月末日現在）となっています。これらは5年前と比較してそれぞれ約2倍近くに増加している状況であり、外国人材は当地域経済の持続的発展には欠かすことのできない存在となっています。

一方、外国人材の採用・定着には、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となるとともに、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となり、外国人材を雇用する企業が抱える課題は多岐に渡っています。

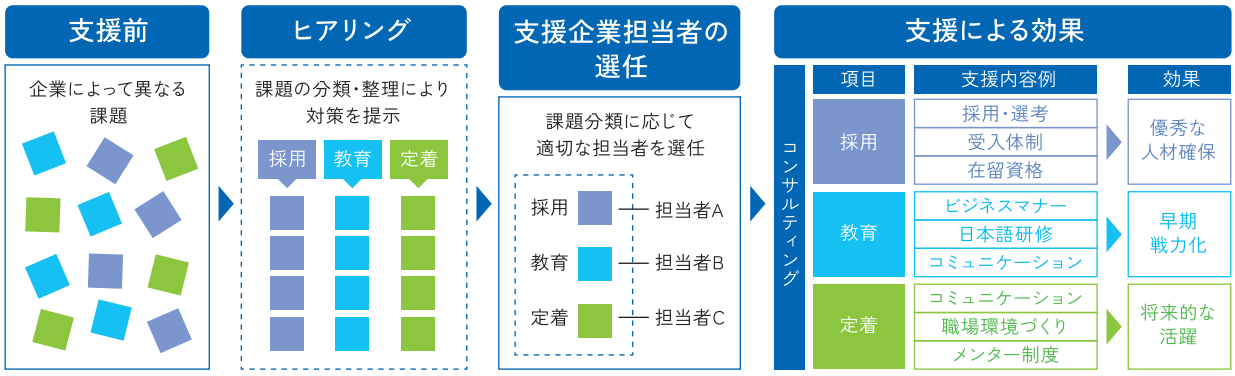
本事業では、市内中小企業における外国人材の雇用を総合的に支援するため、外国人材に関わる課題1つ1つに対して様々な支援メニューを用意し、市内15社に対し、企業経営者等へのコンサルティング、外国人社員や日本人社員への研修等を実施しました。

本冊子では、本事業を通じた各支援企業における様々な取り組みを取りまとめました。
外国人材の採用・定着に関して同様な課題を抱えている企業が、
自ら対策に取り組む際の参考としていただければ幸いです。

支援の流れ



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と抱えている課題、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、受入、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。



ヒアリングの実施により、多くの事業者が外国人材との円滑なコミュニケーションや文化の相違に関する相互理解の面で課題を抱えているという実態が明らかになりました。
そのため、実施した支援メニューは「ビジネス日本語教室」と「日本人社員向け伝わる日本語研修」が最も多く、次いで「コンサルティング」と続きました。



支援メニューと支援システム

① コンサルティング
(採用・選考方法、在留資格の相談)
オンライン:5P　訪問:10P

② 生活立ち上げ支援の同行
4時間同行:15P　1日~1日半同行:25P

③ 通訳派遣
(労働条件提示、就業規則説明など)
訪問:10P

④ 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)
オンライン:10P

⑤ ビジネスマナー研修
オンライン:10P

⑥ 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

⑦ 日本人社員向け「伝わる日本語」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:15P~50P

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。



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コンサルティング	外国人材採用に関する一般相談	2時間	1回	訪問	10P
	外国人材受け入れ計画				
	外国人材の採用・選考				
	内定から内定承諾まで				
	在留資格申請の進め方				
	受入れまでに準備すべきこと				
	入社日からの数日間に必要なこと			オンライン	5P
	定着・活躍促進のためにすべきこと				
②生活立ち上げの支援の同行		4時間	1回	同行	15P
		1日～1日半	1回	同行	25P
③通訳派遣（労働条件提示、就業規則説明など）		4時間	1回	訪問	10P
④異文化コミュニケーション研修		3時間	1回	オンライン	10P
⑤ビジネスマナー研修		3時間	1回	オンライン	10P
⑥外国人社員に対するメンター派遣		1～3時間	2回	訪問	20P
		30分	10回	オンライン	20P
⑦日本人社員向け「伝わる日本語」研修		3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 【レベルプレイスメントチェックテスト、Can Doステイトメントテスト、レベルチェック面談 レベルに応じた個別カリキュラム設計を含む】 （1クラス3名まで　※但し、複数での実施は、同程度の日本語レベルであること）		1時間	12回	オンライン	20P
		1時間	16回	オンライン	25P
		1時間	21回	オンライン	30P
		1時間	28回	オンライン	40P
		1時間	32回	オンライン	45P
		1時間	36回	オンライン	50P

主な専門家のご紹介



行政書士法人エベレスト代表社員
野村 篤司

近年の法改正を踏まえ、採用に役立つ在留資格制度をご紹介します。

<担当支援メニュー>
コンサルティング
(在留資格申請の進め方)



外国人材アドバイザー
加藤 将司

海外と日本での外国人社員との協業を、20年間の経験を活かしたアドバイスを心掛けています。

<担当支援メニュー>
コンサルティング



カイ日本語スクール 教務主任
大山 シアノ

企業と受講者双方のニーズと課題をお伺いし、プログラム化致します。

<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



内定ブリッジ株式会社 代表取締役社長
淺海 一郎

国籍に関係なく、多くの企業で「伝わる日本語」の使用が必要です。

<担当支援メニュー>
日本人社員向け
「伝わる日本語」研修

支援に関するQ&A



Q. 外国人材の雇用を考えているが、在留資格のことなど詳しく知りたい

専門の知識を有する行政書士によるコンサルティングを行い、在留資格の種類や外国人材雇用の際に 企業側が注意すべきことなど、最新情報をお伝えしました。





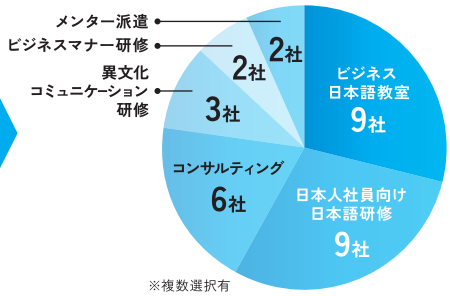
Q. 日本語でのやりとりにおいて、伝え方など何か工夫できる方法はないか

日本人社員向け「伝わる日本語」研修や異文化コミュニケーション研修を活用。外国人材と日本語でコミュニケーションを取る際の具体的な手法や、異文化理解の促進を図りました。



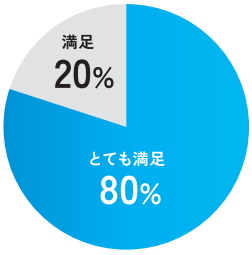
支援の利用状況

支援メニューの利用状況

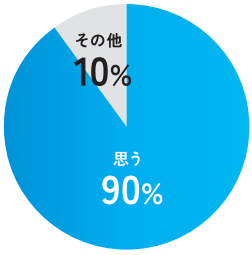


※複数選択有

支援の満足度



他企業に勧めたいか



※支援企業アンケート結果

支援企業の取組紹介は次ページから！

更なる外国人材の定着・活躍に向けて 現場も含めた異文化理解を

製造業

株式会社 馬印

従業員数	70名(うち外国人材9名)
所在地	名古屋市中川区山王三丁目16番27号
HP	https://www.uma-jirushi.co.jp/
資本金	5,000万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

中国や韓国とのビジネスがきっかけです。優秀な中国人留学生と出会い、外国人社員の採用を10年ほど前に行いました。その他に、ベトナムから技術者としての雇用や外国人技能実習生を受け入れています。

採用ルート

人材紹介会社と監理団体の斡旋による

支援メニュー

⑦ 日本人社員向け「伝わる日本語」研修 20P

⑧ 中級・上級レベルのビジネス日本語教室 30P

外国人材の業務内容

中国籍社員(現在は永住者の在留資格に変更)は資材の輸入と製品の輸出調整など。
技能実習生は、工場で黒板製造などの実習を行っています。

支援前の課題

採用
- 在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- 外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- 外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
- 採用に至ったが、長く続かない
- メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- 仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
- 外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- 外国人社員のための自社メンターを配置したい



中国籍の高度外国人材の社員は日本語能力も高くコミュニケーションにおける課題は全くなかったのですが、ベトナム籍の技術者と外国人技能実習生については、日本人作業者との間に言葉による行き違いや、伝え方による齟齬などがあり、大きな壁があるように感じていました。

専門家による支援と企業の取り組み内容

この支援のうち、とても魅力に感じたプログラムは、外国人材向けのビジネス日本語教室でした。これまでも外国人材への日本語教育や、日本人社員向けの異文化理解を目的とした社内研修を行ったこともありましたが、どちらも上手く軌道には乗らず、課題を感じていました。

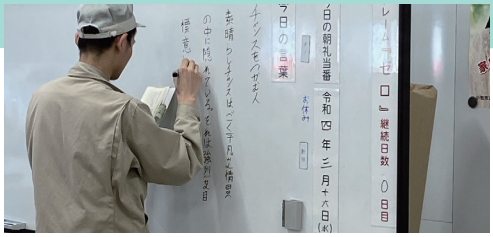
○日本語が伝わる喜びを感じ、コミュニケーションを円滑に
自社では定期的な開催も難しかった日本語教室も、外部の専門家が入ることで週に1回のペースで2つのクラスで各10回ずつ実施することができました。また、レッスンを通して日本語力向上の手助けだけではなく、支援の後に外国人材がこれまで以上に自分たちの日本語が伝わる喜びを感じ、業務をする上で円滑にコミュニケーションを取ることができるようにしたいと考えていました。
先生の手厚い授業のおかげで、彼らからは「もっと勉強したい!」「もっとレベルの高い授業を受けたい!」という声もあがり、支援の後も自主学習の意欲向上に繋がったと感じています。

○外国人材への細かな配慮が定着に繋がる
日本人社員向けの「伝わる日本語」研修では、専門家から"社内の言語整備"というアドバイスをいただきました。研修後は、社内の書類や朝礼時の言葉にフリガナをふるなど、簡単なことからではありますが、アドバイスを受け、取り組めるものから実施をしています。

今後、ベトナムへの進出も考えており、日本側で育てたベトナム人社員に現地で活躍してもらい、現地の品質改良等も進めていきたいと考えています。

外国人材の方からの声

先生にたくさんレッスンしてもらい、日本語を勉強することの大切さ、楽しさを実感しました。今後入社してくるベトナムの後輩がいたら、仕事や生活のことの通訳や、アドバイスをしてあげたいと思うようになりました。自分が会社で学んだことを、後輩にも残していきたいです。



企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）

UMAJIRUSHI

外国人材は、言葉や習慣の違いにより日本人とのコミュニケーションが上手くできないがために、最初は会社全体の生産性が落ちることもあります。しかし、日本で働こうという強い意思を持つ彼らは、意識が高く次第に能力も向上します。
その時に大切なことは日本人と外国人のコミュニケーションです。彼らの能力が早く芽生え、活かす環境作りが企業において重要だと考えています。

海外展開の加速と社内のダイバーシティ推進に、外国人材の採用は必須

製造業

フジクリーン工業株式会社

従業員数／562名(うち外国人材7名)
所 在 地／名古屋市千種区今池四丁目1番4号
H P／https://www.fujiclean.co.jp/
資 本 金／3億円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

海外事業展開のためにも、弊社では外国人材の採用は必須であると考えています。彼らのハングリー精神や、モチベーションの高さが、日本人同期社員への刺激にもなり活気づいていると感じています。

採用ルート

逆求人サイト
(オファー型就活サイト)

支援メニュー

⑤ ビジネスマナー研修 10P

⑧ 中級・上級レベルのビジネス日本語教室 40P

外国人材の業務内容

生活排水を綺麗にする合併浄化槽の提案営業

支援前の課題

採用
- 在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- 外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- 外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
- 採用に至ったが、長く続かない
- メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- 仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
- 外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- 外国人社員のための自社メンターを配置したい



外国人材が日本語会話、とりわけ仕事で用いる特殊な言い回しなどで苦労している様子を見て、語学面での負担を軽減したいと思いました。

専門家による支援と企業の取り組み内容

〇有望な若手外国人材活躍のために
弊社では、日本人社員と分け隔てなく高度外国人材の採用を行っており、優秀な人材には国籍に関係なく活躍の場を広げてほしいと思っています。そんな若手外国人材のために、日本独特のビジネスシーンにおける慣習やマナーなどについて少しでも不安要素を取り除ければと思い、ビジネス日本語研修と日本式ビジネスマナー研修を利用しました。

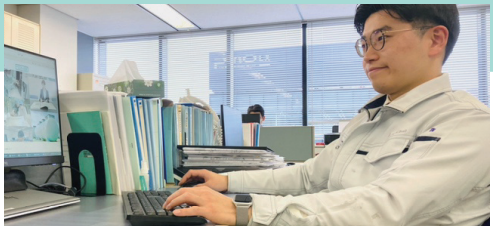
〇日本語能力の向上だけでなく、メンタルケアの側面も
実施いただいたビジネス日本語研修では少人数クラスだったことと、オンラインでのレッスンだったため配属先の異なる同期外国人社員同士が共に受講でき、交流・繋がりを増やす機会にもなりました。他には、日本語講師とのやりとりを通じ、受講した社員にとってはメンタルケアの側面もあったようです。日本式ビジネスマナー研修も、弊社では外国人材向けに特別に研修は実施しておりませんでしたので、良い機会となりました。

各研修後は、社内ですれ違う際などの本人達とのやりとりを通じても日本語でのコミュニケーションに更に自信がついたことが垣間見えますし、所属部署の日本人社員たちからも日本語で業務においてレベル感の向上があったとの感想の声が挙がっています。

〇外国人材向けの自社研修を強化
海外展開の加速と社内のダイバーシティ促進のためも、今回の支援を通して外国人材向けの研修の重要性を再認識しましたので、自社研修を強化するなど新たに取り組んでいきたいと考えています。

外国人材の方からの声

今までお客様の前では、つい敬語を気にしすぎて混乱することがありました。研修ではロールプレイングも多く、基本的な敬語の使い方は勿論、例えばお客様との雑談挟みでの会話やロジカルに説明する交渉のスキルも学ぶことができました。



企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）

弊社では、今後も外国人材の採用活動を継続し、採用数も更に増やしていくことを目標にしています。また、将来的には外国人材の幹部登用が実現できればとも考えています。そのためにも、これまで以上に外国人材の活躍・定着を促進できるよう、外国人材向けの研修を強化するなど取り組んでいきたいと考えています。

日本の瓦への愛が繋いだ初の外国人留学生採用
「瓦」の魅力を世界へ発信

建設業

株式会社 マツザワ瓦店

従業員数	9名(うち外国人材1名)
所在地	名古屋市中川区横堀町三丁目32番地
HP	https://www.yane119.net/
資本金	2,900万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

約5年前から海外進出の計画があり、外国人採用を検討していました。海外進出の基盤が固まったタイミングで、優秀な留学生とご縁があり、初の留学生採用に至りました。

採用ルート

大手
求人サイト

支援メニュー

⑤	⑥	⑦	⑧
ビジネスマナー研修	外国人社員に対するメンター派遣	日本人社員向け「伝わる日本語」研修	中級・上級レベルのビジネス日本語教室
10P	10P	10P	20P

外国人材の業務内容

国内既存法人営業及び、海外法人営業

支援前の課題

採用
- 在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- 外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- 外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
- 採用に至ったが、長く続かない
- メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- 仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
- 外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- 外国人社員のための自社メンターを配置したい



入社後の高度外国人材の受入れについて、どのように対処すればいいのか不安を感じていました。彼女の不安を取り除き、社員とのコミュニケーションを円滑にしていくために何が必要かを検討していたため、利用しました。

専門家による支援と企業の取り組み内容

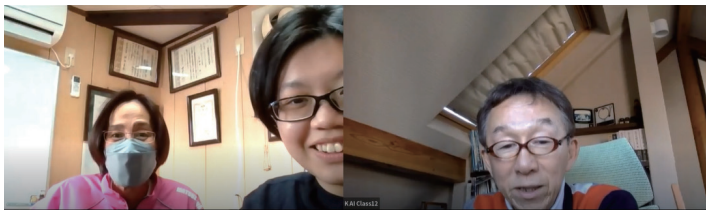
○入社前から不安を取り除くフォロー
令和4年4月の入社に備えて週1回のアルバイト勤務を開始しており、今後活躍してもらうために必要なことを検討し、日本式ビジネスマナー研修や、日本語研修、メンター支援を利用しました。メンターのおかげで「こんな部分に疑問・不安点があったのか」と知ることもでき、入社前の段階から彼女の不安要素を把握することができ、より丁寧な説明や対応を心掛けるようになりました。その他に、日本の商慣習に事前に慣れてもらえるようビジネスマナー研修、ビジネス日本語研修に取り組んでもらいました。

○日本人側も学び実践、良い刺激を受けてもらえたら
日本人社員向けに受講した「伝わる日本語」研修も目から鱗で、日本語が優秀な彼女ばかりに頼るのではなく、私たち日本人側の伝え方や外国人側の文化的習慣も学ぶことができ、研修後に早速学んだことを実践している社員も見受けられました。

今後、彼女には台湾との架け橋となり、海外との業務も増えていく中で、彼女に続く外国人社員だけではなく、日本人社員も含め周囲に「彼女も頑張っているから、自分も頑張らないと」と良い刺激を与えられるような存在になってくれることを期待しています。

外国人材の方からの声

入社前にビジネス日本語とプレゼンスキルを学ぶことができました。
入社まで少し緊張していますが、業務で役立てるようこれからも学び続けたいです。



企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）



今後の課題としては、社内での意思疎通だけではなく、顧客などの社外とのコミュニケーションにおいて、企業として彼女の活躍をサポートしていくことや、彼女の自社での活躍ぶりをいかに発信していくか、について取り組んでいきたいと思っています。また、企業として、彼女をきっかけに更に本格的なダイバーシティを目指していきたいと考えています。

多様性あふれる企業として
国籍に関係なく、活躍の場を提供

情報通信業

株式会社 ダンデライオンズ

従業員数	21名(うち外国人材6名)
所在地	名古屋市中区栄3-18-1
HP	https://dandelions.co.jp/
資本金	300万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

弊社では多様性を”当たり前”として、外国人材の採用も特別なことではなく当然のこととして考え、ダイバーシティ経営を行っています。3年前ほど前から外国人材が在籍しています。

採用ルート

ハローワークの求人活用、インターンシップ事業、学校側への声かけなど

支援メニュー

④	⑦	⑧
異文化コミュニケーション研修	日本人社員向け「伝わる日本語」研修	中級・上級レベルのビジネス日本語教室
10P	10P	30P

外国人材の業務内容

ウェブサイト多言語翻訳およびシステム開発

支援前の課題

採用
- 在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- 外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- 外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
- 採用に至ったが、長く続かない
- メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- 仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
- 外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- 外国人社員のための自社メンターを配置したい



外国人材の日本語の能力、勉強意欲も高く、コミュニケーションにおけるギャップは少なかったのですが、日本人側の歩み寄りはどうか?と、外国人材のために企業として、もっとできることはないか?と情報収集をしていました。

専門家による支援と企業の取り組み内容

〇日本語能力のレベルアップと学習意欲の向上
在籍している高度外国人材の外国籍社員の日本語能力は既に高いのですが、社外とのコミュニケーションを含め、よりレベルの高いビジネスシーンでの日本語能力向上を目標に、ビジネス日本語研修を利用しました。レッスンでは、ビジネスシーンにおけるロールプレイや聴読解問題を含む研修を実施いただきました。本人達の日本語能力及び更なる学習意欲向上の機会となりました。

〇日本人側の歩み寄り、異文化理解の必要性
日本人社員向けの「伝わる日本語」研修や異文化コミュニケーション研修を受講してみて、日本人同士の会話には日本人特有の表現、慣用句が多いという新たな気づきがありました。また、外国籍社員とも一緒に受講したことで意見交換をしながら効果的に学ぶことができました。外国籍社員との業務上関わりがない日本人社員も含め、社内全体に異文化理解を深める機会になり、研修後の社員を見ていても、早速学んだことを意識しコミュニケーションを取っていると感じる変化が感じられました。

〇ダイバーシティ企業として
外国籍社員がいることで、結果的に企業にとってもプラスになっている部分が多いと感じています。業務上のメリットとして、自社商材を外国語で翻訳できるなどがありますが、それだけでなく、外国籍社員の母国の話を聞き、違った価値観について知るなど、刺激を受けています。企業としても、異文化からくる相違や、理解を深めることが更に必要であると考えています。

外国人材の方からの声

これまで受講したことのある日本語能力試験(JLPT)と違い、初めて「ビジネス日本語能力テスト(BJT)」の存在を知りました。レッスンで はロールプレイもあり、毎日仕事で使用している以外のビジネスシーンを想定した新しい日本語の練習ができ、勉強になりました。



企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）



今後は本事業で得たことを通してお互いの文化の相違点や企業としての理解を深めつつ、そこを上手く伝えていくようにしていかなくては、と感じています。自走化・継続に向けてどう取り組んでいくかを課題とし、更なるダイバーシティ促進に向けて取り組んでいきたいと思います。

初の外国人留学生採用が実現

製造業

トヨタケ工業 株式会社

従業員数／101名(うち外国人材9名＋令和4年4月入社予定2名)
所 在 地／名古屋市昭和区折戸町5丁目38番地
H　　P／http://www.toyotake-kogyo.co.jp/
資 本 金／3,000万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

弊社には、国際結婚などによる外国籍社員が在籍しており、外国人材への抵抗感はありませんでした。今回、単に外国人材だからという理由ではなく、「スキルを持つ人材」が欲しいという観点から、留学生からの採用を検討しました。

採用ルート
専門学校からの紹介

支援メニュー

①	⑦	⑧
コンサルティング	日本人社員向け「伝わる日本語」研修	中級・上級レベルのビジネス日本語教室
10P	10P	30P

外国人材の業務内容

試作関連業務、新製品の立案、縫製指導等

支援前の課題

採用
- 在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- 外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- 外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
- 採用に至ったが、長く続かない
- メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- 仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
- 外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- 外国人社員のための自社メンターを配置したい



初めて採用する留学生の在留資格の申請に関するコンサルや、採用した外国人材の受入後のことも想定し、他の支援メニューも利用したいと考えました。

専門家による支援と企業の取り組み内容

〇留学生の学歴と職務内容とのマッチングを確認
行政書士への相談により、留学生を採用する際に一番注意しなければならないのが、留学生の学歴(学科)と職務内容がマッチするかどうか、ということを知りました。留学生は服飾の専門学校で学んでおり、試作関連業務や縫製指導等という職務内容の専門性が共通することで、出入国在留管理庁への申請が認められる可能性が高いとのことで、面接等への具体的な採用手続きに進むことを決めました。

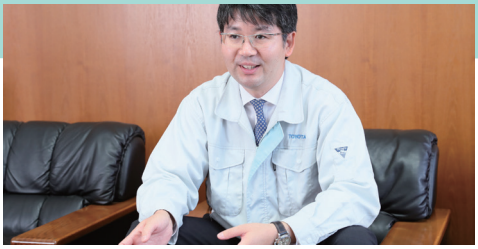
外国人材コンサルタントからは、日本人採用とは異なる面接時の注意点を教えてもらいました。具体的には、選考フローの面接回数を増やすことで外国人材へのヒアリングを増やし、日本語能力試験のレベル感や外国人材面接時の会話方法などのアドバイスをいただきました。他には入社後の寮やアパートなどの受入後の居住環境の整備についても相談させていただきました。

〇社内のコミュニケーションも変化
既に在籍している外国籍社員や業務上関わりのある部署の日本人社員を対象として、「日本人社員向け伝わる日本語研修」を受講してもらったほか、内定後の留学生には入社後に備えて「ビジネス日本語研修」を受講してもらいました。
これまでも新卒採用をして、教育もしてきましたが、日本人相手だと「これくらいはわかるだろう」となっていた部分も、今回の様々な研修を経て、日本人・外国人問わず、社内のコミュニケーションの敷居をより下げ、より丁寧な伝え方や気配りを意識するようになりました。

外国人材の方からの声

授業初日は簡単な日本語しか話せませんでしたが、授業で敬語を勉強して、先輩への丁寧なお願いの仕方、確認の取り方、謝り方などを練習し、使えるようになりました。チームの一員として働く準備ができました。





企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）

今後は、まず入社する2名をしっかり育てていきたいと考えています。将来後輩が入る事も見越し、2名には立場や役割としてもパイオニア且つよき先輩になってほしい。彼女たちが学んだ裁縫の知識・経験を踏まえ、今後力を入れていきたい自社製品の開発を、図面を起こす所から担い、教えていく立場としての活躍を期待しています。

日本語レベルを向上させ、設計士として益々活躍してほしい

学術研究、専門・技術サービス業

株式会社 柳澤設計事務所

従業員数	15名(うち外国人材1名)
所在地	名古屋市北区清水四丁目12-15
HP	https://www.yanagisawa-arch.com/
資本金	1,600万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

国籍に関係なく採用を行っている中で、愛知県のインターンシップ事業がきっかけで留学生採用が実現しました。
今後も優秀な人材であれば、外国人材の採用の可能性はあると考えています。

採用ルート

愛知県のインターンシップ事業参加

支援メニュー



中級・上級レベルのビジネス日本語教室

50P

外国人材の業務内容

建築設計における構造エンジニアリング

支援前の課題

採用
- 在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- 外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- 外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
- 採用に至ったが、長く続かない
- メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- 仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
- 外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- 外国人社員のための自社メンターを配置したい



設計士としての業務だけでなく顧客との打ち合わせや電話応対など、日本語能力が上がれば、より自信を持って活躍してもらえると考えていました。

専門家による支援と企業の取り組み内容

○日本語能力の向上で、自身をもって業務対応可能に
今までは、日本語でのやりとりが難しい場合は英語での意思疎通を図るなどしてコミュニケーションを図っていましたが、外国人材の入社当初はあまり課題感を感じていませんでした。しかし、年数が経つにつれ、設計士として今後さらに活躍して欲しいと考えた時、社外との打ち合わせやメールでのやりとり・電話応対などの業務を鑑みると、これまで以上に日本語能力のレベルアップが必須であると感じていました。そのため、支援メニューのうちビジネス日本語研修を選び、週2回、1回2.5時間、計24回の学習の機会を作りました。

専門家による企業ヒアリングや日本語レベルのチェックテスト後に、彼女のためのレッスン計画書を作成し、マンツーマンの日本語レッスンを実施いただきました。これまで自社では対応できなかった専門的な日本語レッスンの機会を提供でき、大変助かりました。

全てのレッスンが終わってみて、彼女の日本語で伝える能力がこれまで以上に向上したと感じています。電話応対も自ら率先して対応してくれるようになりました。何より日本語力が向上したことで、本人も自信がついたようです。

今回の支援を通じて、ビジネス日本語の研修だけでなく外国人材の定着・活躍に向けて、企業として他にも異文化理解や、外部メンターの活用なども今後取り組んでいかなければならない項目であると改めて気づく機会にもなりました。

外国人材の方からの声

私は自分の日本語に自信が持てませんでしたが、レッスンを通して先生と様々なシチュエーションの日本語でのやりとりを練習したおかげで、自信を持って話すことができるようになり、社内でも自分の意見を言うことができるようになりました。



企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）



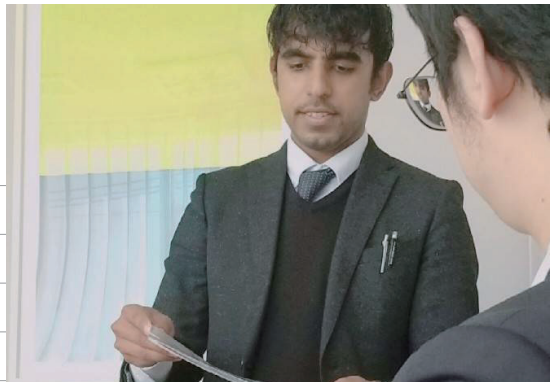
日本語研修は、レッスンの時間も企業側のニーズに合わせて選択できたことも良かったですし、本人からも利用したいとのことで支援を活用しました。縁あって採用した方が外国人材だった、ということが採用のきっかけではありますが、今後も県のインターンシップ事業に参加するなど、国籍に関係なく採用活動を予定しています。

外国人材に期待するだけなく 自分達がどう歩み寄れば良いのかを学んだ

教育、学習支援業

ARMS株式会社

従業員数	97名(うち外国人材27名)
所在地	愛知県知立市西町西73
HP	https://arms.co.jp/
資本金	4,000万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

業務内容からも、20年にわたる歴史の中で弊社では外国人材採用を長年継続しており、従業員のうち約1/4以上が外国人材です。

採用ルート

大手求人サイト、自社・県のインターンシップ事業など

支援メニュー

④ 異文化コミュニケーション研修 30P

⑦ 日本人社員向け「伝わる日本語」研修 20P

外国人材の業務内容

通訳・翻訳、技能実習生や企業のフォロー

支援前の課題

採用
- 在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- 外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- 外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
- 採用に至ったが、長く続かない
- メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- 仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
- 外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- 外国人社員のための自社メンターを配置したい



外国籍社員の在籍は多いですが、日本人社員側の異文化理解の促進や、異文化コミュニケーションに関する社内研修の機会を提供したいと思い、今回の支援を利用しました。

専門家による支援と企業の取り組み内容

〇ダイバーシティ企業としての次なる課題と新たな気づき
日本独特の商習慣や日本語の表現などの理解を、外国人材側ばかりに頼るのではなく日本人社員側の歩み寄りも必要なのでは、とダイバーシティ企業としての課題を感じていました。この異文化理解の促進や、異文化コミュニケーションに関する課題を少しでも解決できればと思い今回の支援を利用しました。

日本人社員向け「伝わる日本語」研修に関しては、外国人材との日本語でのコニュニケーションの際の理想論や概念だけでなく、具体的な手法について学ぶことができました。異文化コミュニケーション研修についても、「異文化理解」という抽象的な内容になりがちなテーマについて具体的な職場のやりとりにおける改善点など、新たな気づきが多くありました。

〇社内全体へ共有し自走化を目指す
本事業の支援後も各専門家から学んだ内容を社内でも継続して共有・活用してくことを目標に、10名ほどの専任プロジェクトチームを立ち上げ各研修を受講していました。研修で学んだことをプロジェクトチームのメンバーだけでなく社内全体に共有し、専門家にアドバイスいただいたように今後は自社でも社内研修をしていけるよう、自走化に向けて取り組んでいきたいと考えています。





企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）

採用した外国人材が、業務を通して社外の人と関わっていく上で、企業としてはより高度な知見が必要になってくると考えています。今回の支援で、普段は見えないかった新たな課題にも気づく機会になり、学んだことを自走化させつつ、外国人材が活躍する企業として更なる向上を目指していきたいです。

ベテラン社員の多い業界
社内若返りの決め手は外国人材でした

建設業

株式会社 浅井工務店

従業員数／19名（うち外国人材6名）
所 在 地／名古屋市千種区千種通六丁目29番地
H　　P／https://www.asaiacc.co.jp/
資 本 金／5,000万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

外国人材採用の歴史は古く、約30年前に入社した韓国籍社員（現在部長補佐）が在籍しています。業種的に人材不足の問題を抱えており、5年ほど前からはベトナム籍の社員も採用し、施工管理技士として活躍中です。

採用ルート
人材紹介会社を利用
（ベトナム籍エンジニア）
県のインターンシップ事業
（国内の留学生）

支援メニュー

④ 異文化コミュニケーション研修 20P
⑥ 外国人社員に対するメンター派遣 20P
⑦ 日本人社員向け「伝わる日本語」研修 10P

外国人材の業務内容

工事現場での、安全面や品質管理業務

支援前の課題

採用
・在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
・外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
・外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
・採用に至ったが、長く続かない
・メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
・仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
・外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
・外国人社員のための自社メンターを配置したい



ベトナム籍エンジニアの採用はできているものの、定着の課題を抱えていました。企業として日本人側の歩み寄りや異文化理解など、取り組むべき項目の把握はできていましたが、自社だけでは対応する方法がなく困っていました。

専門家による支援と企業の取り組み内容

○外国人材の定着には日本人の歩み寄りが必要
日本人社員向けには異文化コミュニケーション研修と、「伝わる日本語」研修を利用しました。各専門家による研修を通して、外国人材と共に業務に従事している日本人社員が異文化理解について考える機会や、日本語でのコミュニケーション時には、どのような日本語を使えば外国人材にとって理解しやすいのかなど具体的な手法を学べたこと、専門家との出会いも含め大変良い機会を提供いただきました。

○社内メンターで定着率向上を目指す
外国人材側には、メンターを利用しました。彼らと同じ国籍のメンターだからこそ、これまで企業側でキャッチしきれていなかった些細な悩みや、要望、目標などについて把握することができました。メンターからの報告書を参考に、早速取り掛かれることは対応しました。今後は、春から入社予定のベトナム籍女性社員（事務職）に社内メンターの役割も担ってもらい、自社での自走化も目標にしています。

○外国人材の採用で企業の若返り・活性化
弊社では、外国人材にも採用の幅を広げことで若手エンジニアを獲得でき、企業の若返り・活性化に繋がったと実感しています。今後は国内の留学生採用も含め、エンジニア職だけでなく、営業職でも外国人材の採用に取り組んでいきたいと思っています。

名古屋市内の、同じ業種の中小企業にも外国人材採用の機会が広がることを願っています。我々もパイオニアとなれるようこれからも自走化も含めて取り組んでいきたいと思います。

外国人材の方からの声

メンターに生活環境の問題やスキルアップに意欲的なこと、反面、モチベーションが下がりつつあることなどをヒアリングしてもらいました。日本語で上手く話すのが難しく、これまで伝えきれなかったことや言えなかったことが、同じ母国語で話すことのできるメンターを通じ、会社側に伝えることができました。



企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）



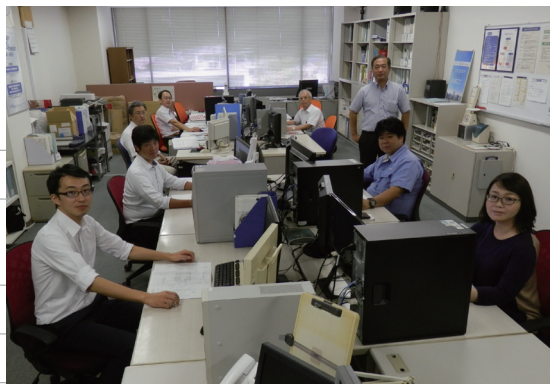
企業の活性化には、外国人材が欠かせない状況になってきていると考えています。企業にとっては、人事採用担当などへの負担もあるかもしれませんが、まずはインターンシップの受入などから外国人材にも目を向けてみては？と思います。また、外国人材への社内整備やコミュニケーションの見直しは、日本人若手社員の育成にも通ずる部分もあると思います。

外国人材を受け入れるために
正しい知識・情報を取り入れる重要性を学んだ

学術研究、専門・技術サービス業

株式会社 エム・イー・テクノロジー

従業員数	15名
所在地	名古屋市昭和区阿由知通4丁目13番地 朝日生命名古屋東ビル3A
HP	https://www.me-tech.co.jp
資本金	5,000万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

まだ具体的な外国人材採用の段階ではありませんが、今後の企業の在り方として“多様性”が企業にもたらす影響を鑑みると、外国人材の採用も検討すべき選択肢であると考えています。

支援メニュー

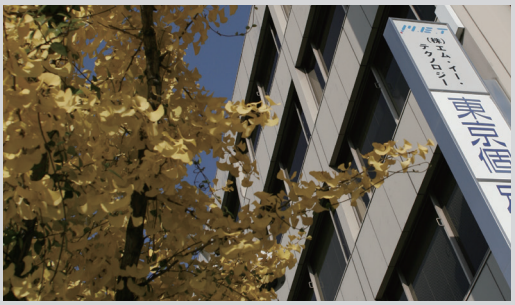
① コンサルティング 50P

支援前の課題

採用
- 在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- 外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- 外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
- 採用に至ったが、長く続かない
- メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- 仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
- 外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- 外国人社員のための自社メンターを配置したい



外国人材の採用について検討段階ではあるものの、全く右も左も分からない状態であり、今後の展開も見据えて情報収集・整理をしたいと考えました。

専門家による支援と企業の取り組み内容

○世界的な視点で日本企業の現状を俯瞰
外国人材採用の大前提として企業側が押さえておかなければならない在留資格の分類や注意点について、理解を深める事ができ、今後採用フェーズへ進むにあたって活用していきたいと思います。

印象的だったのは専門家との話の中で「日本がいつまでも外国人材側にとって選ばれる国なのか、状況が変わってきている」と世界的な視点で見た時の日本企業がおかれている現状や持つべき危機感について俯瞰することもでき、新しい気づきを得られました。

○アルバイト採用から始めることを検討
今回の支援を通して、すぐに正社員の外国人材採用は、現在弊社ではまだハードルが高いので、コンサルティングを通してたどり着いた国内の外国人留学生のアルバイト採用を検討しています。偶然にも、弊社の近くに留学生が多く在籍している大学があることが分かり、専門家から提案いただいたアプローチも含めて大学へのコンタクトなどを実施予定です。この支援を利用していなかったらたどり着けなかった新しい可能性なので、出来ることから取り組んいきたいと考えています。





企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）

弊社はこれから外国人材の採用を進めていく段階ですが、今回の支援を通して多くの情報を得る事ができました。また我々の知識が無いために思い込みや先入観もある事に気付くことができました。日本企業は日本人が多数を占めることが当たり前ではない時代だと思いますので、できることから外国人材の採用に取り組んでいきたいです。

新しい風を運んでくれる外国"人財"は今後の飲食業界を支える鍵だと思う

宿泊業、飲食サービス業

三立化工機株式会社

従業員数／全体650名 正社員120人(うち外国人材7名)
所 在 地／愛知県春日井市瑞穂通1丁目178番地1
H P／https://www.sanritsukakou.co.jp/
資 本 金／3,000万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

飲食部門の採用活動が厳しい状態が数年続いていた時に、偶然友人の会社が外国人材を採用しており、本人とも話す機会がありました。店舗マネジメントをしながら働く姿を見て、自社でも外国人材の採用を進めていきたいと考えました。

採用ルート
人材紹介会社を利用

支援メニュー

① コンサルティング 10P
⑦ 日本人社員向け「伝わる日本語」研修 10P
⑧ 中級・上級レベルのビジネス日本語教室 30P

外国人材の業務内容

店長職…店舗運営に関わるマネージメント業務全般、接客業務
店舗スタッフ…接客業務

支援前の課題

採用
- 在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- 外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- 外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
- 採用に至ったが、長く続かない
- メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- 仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
- 外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- 外国人社員のための自社メンターを配置したい



ベトナム籍のスタッフは業務上必要な日本語は覚えていくのですが(日本語能力試験N3相当)、社員間やお客様とのコミュニケーションを円滑に行うためにも、より高い日本語能力の習得が必要であると感じていました。

専門家による支援と企業の取り組み内容

コロナの影響もあり採用がなかなか順調に進まない状況も課題ですが、それ以上に、飲食事業で勤務する高度外国人材の店長職、特定技能の店舗スタッフの各在留資格の外国人材に、高い生産性を持って長く働いてもらえるよう、自社への定着に対する課題を感じていました。そこで、外国人材と日本人の両方をケアできるよう、支援メニューを選びました。

〇定着に必要なことは、外国籍社員の出身国についての理解
外国人材アドバイザーのコンサルティングでは、一般的なベトナム人の価値観なども含め、日本人のマネジメントだけでなく、ベトナム人の方たちにモチベーションを維持しつつ働いてもらうために企業側が配慮すべきことや、気を付けるべきことなどを知ることができました。
弊社では、今後もベトナム籍の外国人材採用を継続する予定ですので、国民性や地理的特性も含め、これまでの採用時には考慮することができなかった新しい気づきがあり、今後活用することで採用時から定着を視野に入れた対策について取り組む良い機会となりました。
日本人向け「伝わる日本語」研修では、外国人材が勤務している各店舗のスタッフに参加してもらい、専門家から具体的な伝わりやすさに配慮した日本語でのコミュニケーション方法を学ぶことができ、その後の日本人社員の意識改革にも繋がっています。

〇日本語能力向上のために自主学習を促す
外国人材向けのビジネス日本語研修では、単なる日本語のレッスンだけでなく、外国人材がレッスンの最終回に今後の日本語力向上のために自身で取り組むことや目標の発表がありました。自社だけでは、このような日本語学習の意欲向上や、自主学習の大切さを促すことはできなかったので、重要な成果だったと感じています。

外国人材の方からの声

・私は幸せになりたくて日本にきました。先生は日本語だけでなく、どうすれば幸せになれるか、そのステップについてもアドバイスをくれ寄り添ってくれました。これから日本語をもっと勉強して、良い仕事をし、日本で幸せになりたいと思います。
・敬語のルールを勉強しました。自分で文章を考えて、お客様に敬語で話すことができるようになりました。





企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）

今後は外国人材の採用はもちろんのこと、これまで以上にお互いにとってメリットのある雇用・活躍の仕組みを作っていきたいです。彼らと共に海外拠点への進出や、帰国後のキャリアも想像させてあげられるように取り組んできたいと思っています。

名古屋のコンプレッサー業界における外国人採用・海外進出のパイオニアでありたい

卸売業、小売業

株式会社 杉友機械

従業員数	15名(うち外国人材2名)
所在地	名古屋市南区明治1丁目19番9号
HP	http://www.sugitomo.com/
資本金	1,000万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

これまでの高卒採用だけでは限界を感じ、必然的に外国人材の採用を進めることになりました。知り合いの社長などに相談する中で、外国人材を採用している中小企業について知り「これなら自社でも採用できる」と確信し、5年前に採用を始めました。

採用ルート

人材紹介会社のサービスを利用

支援メニュー

① コンサルティング

50P

外国人材の業務内容

コンプレッサ室の配置、配管、配線等の設計製作作業など

支援前の課題

採用
- 在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- 外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- 外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
- 採用に至ったが、長く続かない
- メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- 仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
- 外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- 外国人社員のための自社メンターを配置したい



コロナ禍でなかなか動けずにいましたが、アフターコロナを見据えベトナム進出や懸け橋となる人材の採用に向けて再度動き出さなくてはと考えていたところでした。

専門家による支援と企業の取り組み内容

○新たに外国人留学生採用にも挑戦
既に在籍しているベトナム籍社員の定着・活躍に向けてのアドバイスや、ベトナムの文化的慣習など幅広い知識を得ることができ、ベトナム進出に向けて、また人材の採用活動に前向きなりました。これまでは、採用エージェントに頼り、現地の学生を採用してきましたが、今回の専門家のアドバイスを受け、新しく国内の外国人留学生採用にも挑戦することにしました。

このような専門家にお会いするのは初めてで、毎回のコンサルティングが有益な情報ばかりで楽しみでもありました。加えて、面接時の注意点などの情報や、行政書士の在留資格についてのコンサルティングも組み合わせ、総合的にアドバイスいただきながら採用活動も進めることができました。

JETRO主催の合同企業説明会にも出展するなどし、結果的に縁があった1名に内定を出しました。現在は、入社に向けて就労ビザの申請手続きなどを進めています。

○外国人材の採用で海外進出も現実的に
外国人材を採用しているからこそ、国内にいながら海外進出する上での現実味も感じることもでき、今後彼らには、現地側での懸け橋としても活躍して欲しいと思っています。





企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）

在留資格の申請手続きなど行政書士に任せるべき分野は任せることで企業側も安心して手続きを進めることができ、外部の専門家利用も大切だと感じました。コンサルティング内容も社内へ情報を展開し、他の社員とも共有するようにしています。採用についても、これまでのベトナムの方に限らずスリランカなどの他国籍にもチャレンジしていきたいです。

外国人材ならではの視点や価値観が今までの常識を見直すきっかけを与えてくれた

宿泊業、飲食サービス業

株式会社 藤一番



従業員数	360名(うち外国人材10名)
所在地	愛知県小牧市弥生町135番地
HP	http://www.gf-gf.jp/
資本金	4,800万円

外国人材の採用を考え始めたきっかけ

15年ほど前から外国人材の採用を行っています。

採用ルート

求人情報サイト、紹介制度、人材紹介会社の利用

支援メニュー

⑦ 日本人社員向け「伝わる日本語」研修 10P

⑧ 中級・上級レベルのビジネス日本語教室 40P

外国人材の業務内容

店舗ホールスタッフ、接客業務及び調理、店舗管理業務等

支援前の課題

採用
- 在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- 外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- 外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
- 採用に至ったが、長く続かない
- メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- 仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
- 外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- 外国人社員のための自社メンターを配置したい



企業として外国人材の定着に関する取り組みを実施したいと感じていました。また、そのような外国人材を大切に思う企業の姿勢を外国人材に示していきたいと考えていました。

専門家による支援と企業の取り組み内容

〇外国人材の取り組みの姿勢・意思を示す
在籍している外国人材にとって働きやすい環境を提供することは、外国人材を雇用している企業として必然的に必要となってきます。今回の支援では、外国人材社員に対して企業として取り組む姿勢・意志を示す良い機会にもなると考え、主に外国人材社員向けにビジネス日本語研修を利用しました。カリキュラムも1人1人のレベルに合ったものを作成いただき、日本語講師とのマンツーマンのレッスンにより、改めて敬語や尊敬語などを学習し、接客時の日本語をレベルアップする良い機会になりました。

〇日本語でのコニュニケーションの見直し
日本人社員向けには「伝わる日本語」を各店舗の責任者や従業員に受講してもらいました。この研修を通して、コニュニケーションにおける配慮は外国人相手に限った問題ではないと改めて認識する機会となり、外国人材と接するときだけに限らず、コミュニケーションそのものについて見直すことができ、各店舗で早速学んだことを実施しています。

〇外国人材が活躍するための更なる努力の必要性を実感
弊社での外国人材採用の歴史は長く、在留資格の種類も、永住者の方や最近では特定技能での採用もあり、様々な在留資格の外国籍社員が活躍しています。また、グアムにも進出しており、グローバルに事業を展開しています。弊社で勤務する外国籍社員は大変真面目に勤務してくれており、今まで以上に活躍してもらうためにも、寄り添った取り組みを続ける更なる努力が必要であると考えています。

外国人材の方からの声

今まで日本語を勉強したことがなかったので、勉強する機会をもらえてすごく嬉しかったです。ずっと同僚に話しかけたいと思っていたのですが、それができるようになりました。職場でのコミュニケーションのきっかけをもらいました。



企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）

会社の発展と、働く外国人材側との夢が一致するには時間がかかることもありますが、将来的には外国人社員の中から独立して経営者として活躍するような方を輩出できるよう、企業としてもサポートしていければと思っています。

優秀な社員を迎え入れるため グローバルな目線での採用を促進

製造業

株式会社 シナネンゼオミック

従業員数	50名(うち外国人材3名)
所在地	名古屋市港区中川本町1番1号
HP	https://www.zeomic.co.jp
資本金	5,000万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

企業知名度ならびに港区という立地的な観点から、通常の求人募集では人材の確保に制約が大きく、優秀人材に国境はないので、4-5年前から採用対象としています。

採用ルート

大手求人サイト、紹介制度

支援メニュー

⑧ 中級・上級レベルのビジネス日本語教室

50P

外国人材の業務内容

営業副担当として中華圏代理店・新規の対応

支援前の課題

採用
- 在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- 外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- 外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
- 採用に至ったが、長く続かない
- メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- 仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
- 外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- 外国人社員のための自社メンターを配置したい



社内における日本語によるスムーズな意思疎通について課題を感じていました。

専門家による支援と企業の取り組み内容

〇社内でのより円滑な日本語コニュニケーションを目指して
社内言語は日本語ですので、外国籍社員にも日本人と同等レベル・意思疎通ができる日本語能力を保有している高度外国人材を採用しています。しかし、保有資格と実際の能力に差を感じることがあり、社内でのビジネスシーンにおける日本人社員とのスムーズな意思疎通においては、社内ではまだ外国人材向けに確立された教育システムはなく、大きな課題がありました。
そんな中、ビジネス日本語教室を利用し、マンツーマンのレッスンを実施いただきました。レッスン後、全ての課題が解決できた訳ではありませんが、受講社員からも日本語の自主学習を継続していくとの声があり、一定の効果は感じています。

〇更なる海外事業促進に向けて
弊社では現在、オーストラリア籍1名、アメリカ籍1名、中国籍1名の計3名の外国人材が在籍しています。優秀な人材であれば、国籍に関係なく採用の対象としており、結果的に彼らがいることで海外との円滑な対話が促進され、ネイティブならではの感覚を持ち合わせた外国籍社員の存在によってもたらされるその国独特の文化やニュアンス、ビジネスにおける距離感、考え方の違いの認識など気づきを多くいただき、日本人スタッフではできなかった種の業務を担っていただいております。

弊社のグローバル化の一翼を担っていただける人材に門戸を開き、引き続き国籍に関係なく採用活動を行っていく予定です。

外国人材の方からの声

今まで丁寧な日本語を使うことがビジネスでは大切だと思っていましたが、メールや報告書では短くシンプルに書くことが重要だと指導していただきました。まだ私の日本語は十分ではありませんが、簡潔な文章が書けるよう業務の中で心がけていきます。





企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）

今後益々のグローバル化促進を考えると、外国人材については 優秀な方がいれば引き続き国籍に関係なく採用対象としていく必要性があります。外国人材に参画いただいた後、彼らにどう活躍してもらうか。一方、会社固有の文化をどのように理解いただき意味づけできるか などを考え、引き続き取り組んでいきたいと思います。

更なる海外進出と外国人材の採用に向け、必要な情報を整理することができました

情報通信業

株式会社 アルタ

従業員数	グループ全体100名(うち外国人材20名)
所在地	名古屋市中区東桜2-22-18
HP	https://www.alta.co.jp
資本金	1,500万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

10年ほど前から、海外・アジアをマーケットとして視野に入れ始め、英語が話せる人材も多く、経済も伸びているフィリピンでの人材の採用に動くことにしました。地域に精通したビジネスができる人材が欲しく、他にも中国籍の外国人材を採用し、グローバル化を図ろうと考えました。

採用ルート

自社でのリクルーティングの他、県や労働局のインターンシップ事業、在籍外国人材からの紹介など

支援メニュー

① コンサルティング 30P

⑦ 日本人社員向け「伝わる日本語」研修 20P

外国人材の業務内容

海外事業展開に向けた通訳業務や、デザインやプログラミング業務など

支援前の課題

採用
- 在留資格について行政書士に詳しく聞きたい
- 外国人材の採用・選考フローにおける注意点を知りたい
- 外国人材の受入れまでに準備すべきことを知りたい

定着
- 採用に至ったが、長く続かない
- メンターを通し、抱えている悩みや要望をヒアリングしたい
- 仕事に関してどう接すればよいかわからない

自走化
- 外国人材に関する自社での社内研修や環境の充実化を行い、整備したい
- 外国人社員のための自社メンターを配置したい



今後の事業展開を見据え、在留資格に関する社内の情報を整理し、コロナ禍における外国人材の最新情報を理解したいと考えていました。

専門家による支援と企業の取り組み内容

○自社の課題解決に必要となる専門知識を取り入れる
行政書士のコンサルティングでは、実務担当者と経営者が同席することで、それぞれの疑問点についてヒアリングを行うことができました。その結果、それぞれの情報のすり合わせをしながら、効果的に専門家の情報を得ることができました。
経営者目線では、海外進出における注意点や疑問に感じていたことを中心にコンサルティングいただきました。また、実務担当者側にとっては、最も必要性を感じていた登録支援機関としての常務を行う上で、座学的ではないく実務的なアドバイス、行政書士の見解をご教示をいただけ、満足しています。

今回の支援は、事務局からの説明の段階から様々なプロの専門家が対応していることがわかり、安心して利用できました。また、行政書士のコンサルティング以外にも「伝わる日本語」研修の内容も自社だけでなく、登録支援機関として顧客企業に向けても役立てていきたいと思います。
弊社は、外国人材に関しては自走化のフェーズを強化する段階にいると考えており、今後の安定感のある外国人採用実現のためにも、今回の支援を通して貴重な資産を得ることができたと感じています。

○外国人材はビジネスの大きな武器
現在在籍している高度外国人社員のおかげで、フィリピンとも英語でスムーズな意思疎通ができ、日本人には分からないネイティブならではの慣習などについても対応することができています。結果的に、海外進出における不安もなくなり、更には日本との常識や価値観の違いについて理解を深めることができ、弊社のビジネスにおいて大きな武器になっています。





企業からの一言（代表者もしくは人事担当者）

人材採用の視点だけでなく、企業の存続や持続的成長、発展を考えると、外国人材の採用や海外進出は必要最低条件になってきていると考えています。今後はアフターコロナに向け、海外への渡航の規制が緩和されてきたらもっと海外へ進出していきたいですし、外国人材の採用もそれに合わせ、今まで以上に強化していきたいです。

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/

高度外国人材の採用・定着に関するご相談はジェトロへ

独立行政法人 日本貿易振興機構（ジェトロ）

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.057-001-3904 ※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

令和4年3月発行