

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、日本での生活になじめているのか、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。

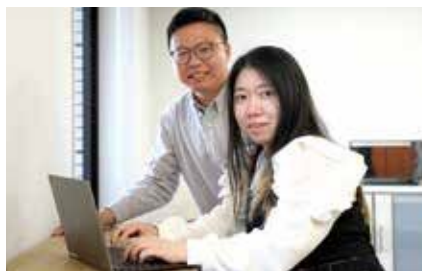
日本語が話せなくても仕事ができる環境を作る

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