

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に慣れる工夫を

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か、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いないため、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ビティが必要で、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