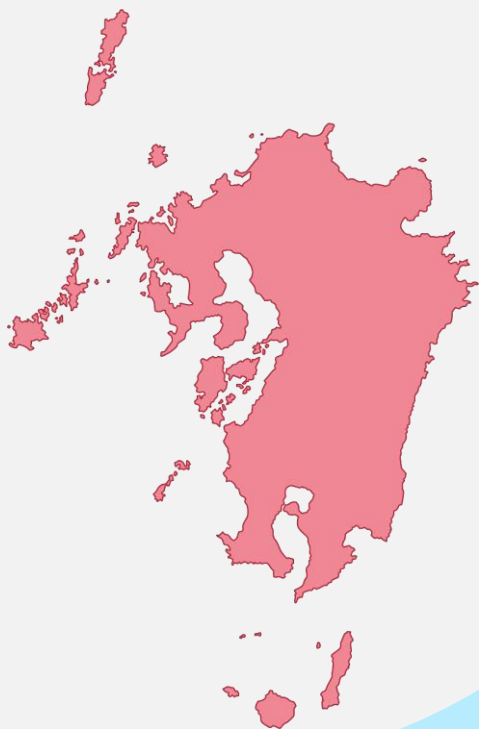


令和5年度九州経済産業局における
地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

高度外国人材 定着・育成事例集

この事例集は、高度外国人材の定着・育成に向け、
様々な工夫をされている企業の経営者、人事担当者、
高度外国人材等の声を集めた事例集です。



2024年3月



経済産業省
九州経済産業局

はじめに

生産年齢人口の減少に伴う人手不足が継続する中、地域企業における海外ビジネスの拡大、イノベーションの創出、新規事業展開などの経営課題を解決するためには、高度な技能や専門的知識を持つ、いわゆる「高度外国人材」を獲得し、活躍頂くことが有効な方策となっています。また、ダイバーシティ経営の観点からも、組織の活性化等のメリットが見込まれるところです。

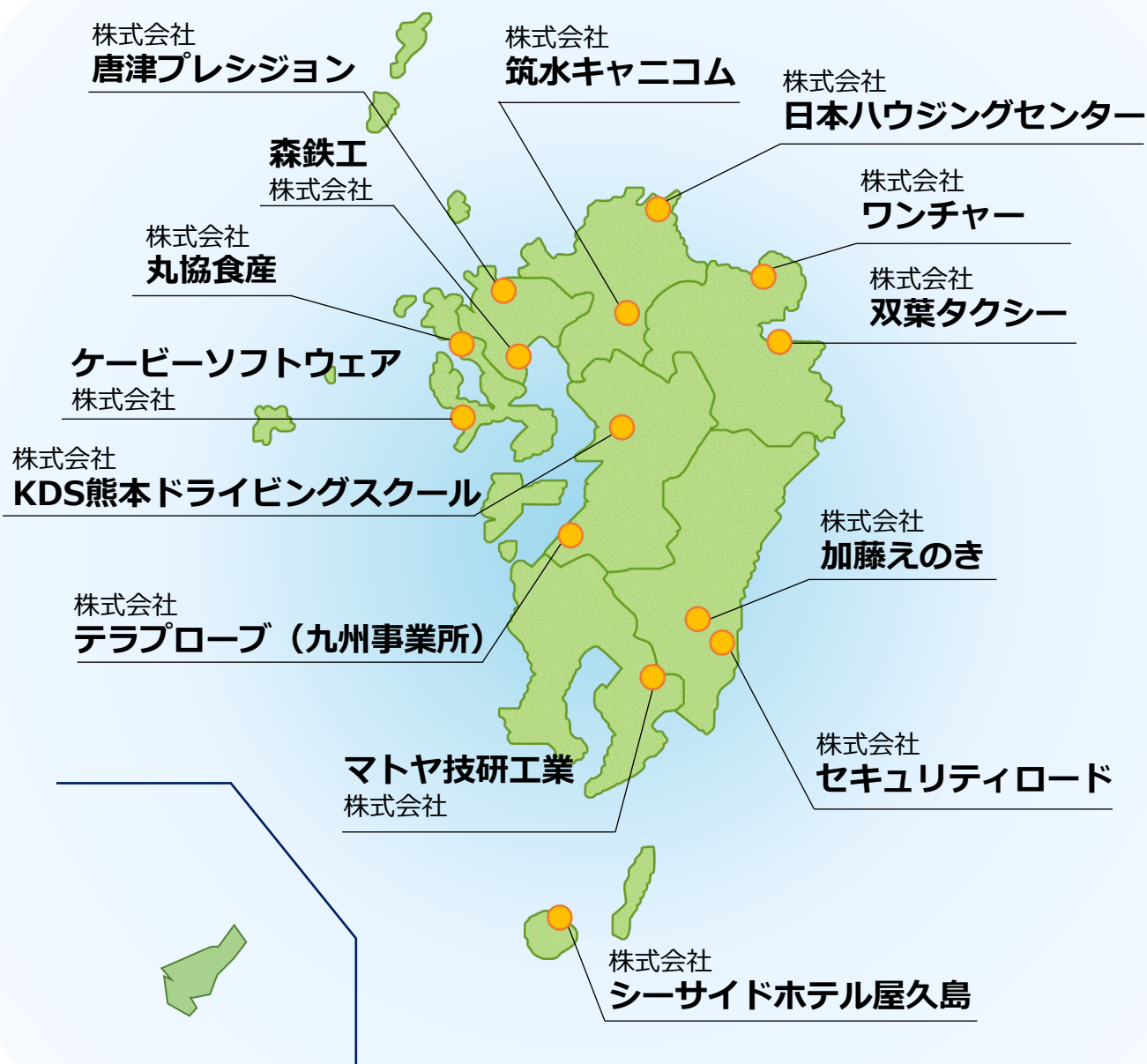
このような状況を踏まえ、九州経済産業局では、地域企業における高度外国人材の獲得や活躍を推進するため、企業向けセミナー・コンサルティング、合同会社説明会、インターンシップ、受入・定着支援研修などの各種事業に取り組んでおります。

この取り組みの一環として、この度、高度外国人材の定着と育成を主なテーマとして、様々な工夫をされている企業の好事例を紹介する事例集を作成しました。

高度外国人材に関心をお持ちの企業や、既に採用されて定着・育成に向けた取り組みを検討されている企業の皆様方等に参考にして頂ければ幸いです。

最後に、本事例集の作成に当たり、ご協力頂きました皆様方に心より厚く御礼申し上げます。

九州経済産業局 国際部 投資交流促進課



本事例集での高度外国人材とは、日本国内又は海外の大学等を卒業し、企業において研究者やエンジニア、海外進出等を担当する営業等に従事する外国人材を想定しており、在留資格では、「高度専門職」や「技術・人文知識・国際業務」等、いわゆる「専門的・技術的分野の在留資格」で就業する外国人材を指します。

高度外国人材の定着と育成に向けて

企業における高度外国人材の定着・育成を図るための取り組みとしては、「体制整備」「異文化コミュニケーション」「キャリア」の3つに大別でき、それぞれ以下のようなチェックポイントが考えられます。

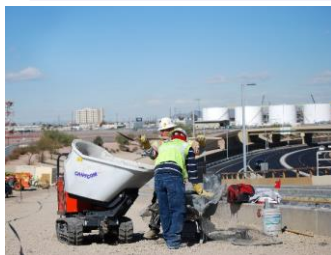
A 体制整備
●雇用契約：雇用契約書や就業規則の説明をしているか
●在留資格：本人の在留資格更新／一時帰国手続きを支援しているか
●生活面：健康保険・雇用保険・年金・扶養控除について説明をしたか 住居の手配は滞りなく進んでいるか
B 異文化コミュニケーション
●価値観：企業理念や組織文化を伝えているか
●受入部署：配属先に対し、配属の趣旨や留意点を伝えているか
●コミュニケーション：日本語やビジネスマナーについて指導・サポートしているか
C キャリア
●配属・異動：配属理由と役割を説明しているか、異動の可能性について事前に説明しているか
●評価・昇進：評価の項目を明示しているか、評価結果をフィードバックしているか 昇進や昇給の条件は明らかなか
●キャリア・組織目標：本人が希望するキャリアを把握しているか、組織目標は一致しているか

(出典) 独立行政法人日本貿易振興機構『高度外国人材活用資料集』

掲載一覧（目次）

事業者名	所在地	業種	本書で紹介する 定着・育成支援の取組	掲載 ページ
(株) 筑水キャニコム	福岡県うきは市	製造業 (運搬車・草刈作業車)	B、C	P2
(株) 日本ハウジングセンター	福岡県北九州市	不動産業等	A、B、C	P3
(株) 唐津プレシジョン	佐賀県唐津市	製造業（工作機械）	A、B、C	P4
森鉄工（株）	佐賀県鹿島市	製造業（液圧プレス機械）	A、B、C	P5
ケービーソフトウェア（株）	長崎県長崎市	情報通信業 (ソフトウェア開発)	A、B、C	P6
(株) 丸協食産	長崎県佐世保市	製造業（食品）	B、C	P7
(株) KDS熊本 ドライビングスクール	熊本県熊本市	教育、学習支援業 (自動車教習所)	B、C	P8
(株) テラプローブ (九州事業所)	熊本県葦北郡 芦北町	製造業（半導体テスト）	A、B、C	P9
(株) 双葉タクシー	大分県大分市	運送業、旅行業	A、B、C	P10
(株) ワンチャー	大分県豊後高田市	製造業（筆記具・時計）	A、C	P11
(株) 加藤えのき	宮崎県宮崎市	製造業（食品）	A、B、C	P12
(株) セキュリティロード	宮崎県宮崎市	サービス業（警備）	A、B、C	P13
(株) シーサイドホテル屋久島	鹿児島県熊毛郡 屋久島町	宿泊業	A、B、C	P14
マトヤ技研工業（株）	鹿児島県曽於市	製造業（生産用機械）	A、B、C	P15

「国境なくチャレンジできることが楽しい」 セネガル出身のグループ長が海外展開を牽引



製品例：生コン専用運搬車
「コンクリート砂男」



パーム油原料のアブラヤシを
運搬している様子

☀ 定着・育成支援のポイント

- B 個別によく会話してお互いの理解を深める
- B 適切な日本語の言葉づかいを教える
- B 異文化コミュニケーションにおいては、
違いを乗り越えることを楽しむ
- C なりたい将来像を個別に確認し、実現をサポート
- C できる人には先に役職を与え、成長を促す

株式会社筑水キャニコム

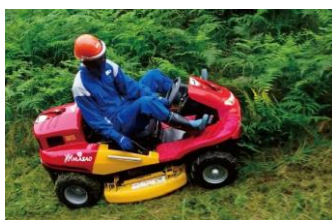
所在地：福岡県うきは市
吉井町福益90-1
設立：1955年
資本金：1億円

従業員：290名（うち高度外国人材3名）
事業内容：産業用運搬車等の製造販売
HP：<https://www.canycom.jp/>

草刈機や、産業用運搬車を製造販売する。海外展開に積極的に取り組み、海外売上比率はンジャイ氏が入社した2011年頃は約20%であったが、現在は約60%まで拡大。高度外国人材が売上拡大に大きく貢献している。



代表取締役 包行 良光 氏



製品例：乗用草刈機
「草刈機まさお」

本人とよくコミュニケーションをとり、本人がどうなりたいかを確認し、それを会社としてどのようにサポートするか、を明確にして育成しています。

また「役職が人を育てる」との考えから、できてからではなく、できる人には先に役職を与えることで、更なる成長を促しています。

高度外国人材の雇用状況

セネガル出身のンジャイさんは、海外営業部の欧州グループ長として海外セールスを担当しています。韓国出身のエンジニア2名は、設計を担当しており、うち1名は部長です。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

B 異文化コミュニケーション

受け入れ当初は、コミュニケーションのきっかけを見つけることや、外国人材が伝えたい内容と発言内容にズレが生じてしまうことに、苦労しました。このため、個別によく会話するなどしてお互いの理解を深め合う工夫をしたり、外国人材に適切な日本語の言葉づかいを丁寧に教えたりしました。

分かりやすい異文化の例として、あるアフリカ人の顧客が「すぐそこ」と言っても、100km先で全然すぐそこじゃない！ということがありました。異文化コミュニケーションは、違いを乗り越えることを楽しみながらやっていくものだと思っています。

C キャリア

外国人材に限りませんが、一人一人に個性があり、キャリアのイメージも異なります。そのため、まずは 2

高度外国人材雇用の成果・社内への影響

成果としては、海外売上比率が、この10数年で約20%から約60%まで拡大しました。社内への影響も大きく、日本人だけの世界に異文化が入ったことで、多様性を受け入れられる、より強い組織づくりに繋がりました。

高度外国人材へのインタビュー



海外営業部 欧州グループ長 ンジャイ ボール ブノ 氏
・セネガル出身
・2011年4月入社

－どんな仕事をしていますか？

海外市場調査、海外新規販売店・顧客開拓、海外と国内（社内）のコーディネート等を行っています。私のグループの部下には日本人もいます。

－仕事で楽しいことは何ですか？

新しいことにチャレンジできることが楽しいです。最初の数年はたくさん失敗し大変でしたが、経験を積み徐々に自分で考えて判断できるようになってきました。社長も、国境はない、60点ぐらいでいいから、どんどんやってくれ！と言ってくれます。

－外国人材の定着・育成を目指す経営者へメッセージ

セネガル出身の私は、海外出張のたびにビザ取得のため東京に行く必要があり、出張に行くだけでも多くの費用と手間がかかりました。しかし、会社が積極的に投資をしてくれたおかげで、様々なことに挑戦し、長く会社で勤めることができています。

信頼関係を築く基盤はいつでも質問できる組織風土



仕事の様子

株式会社日本ハウジングセンター

所在地：福岡県北九州市
小倉北区香春口1丁目15-10
設立：1998年
資本金：6,000万円

従業員：50名（うち高度外国人材9名）
事業内容：エコ商品の営業
HP：http://www.nhc-group.co.jp/

☀️ 定着・育成支援のポイント

- A 研修期間中は社員寮を無料で提供
- A 住居を会社が探し、賃貸契約の保証人は社長
- B 日常のコミュニケーション量を圧倒的に増やすことが、円滑な異文化コミュニケーションにつながる
- C 表彰や昇進の仕組みでモチベーションを維持

オール電化・太陽光発電システム・蓄電池等、エコ商品の営業会社。年齢・経験不問で営業適性のある人材を採用し、信じて育成するという人材育成方針のもと、高度外国人材の採用・育成にも積極的に取り組む。大きな営業成果をあげる高度外国人材も現れてきている。

ことが、異文化コミュニケーションを円滑にし、信頼関係を築く基盤になっています。

C キャリア

営業モチベーションを高く保つために、頻繁に表彰し（賞金支給）、営業実績に応じて昇進できる仕組みがあります。もうすぐ昇進する高度外国人材がでてくるのではないかと期待しています。

高度外国人材には、夢をみてほしいです。稼ぐ・支店長になる・海外展開部門の幹部になる等、夢をもって道を切り拓いてほしいと思います。



チームの集合写真

業務管理長 山家 敏久 氏 前列中央2名がマレーシア出身社員

高度外国人材の雇用状況

2022年から高度外国人材の採用を開始しました。現在はベトナム・マレーシア・インド・スリランカ出身の高度外国人材が営業職で在籍しています。高度外国人材の採用・育成には試行錯誤してきましたが、お客様に寄り添い、ひたむきに提案できる営業適性がある方を採用し信じて育てると、外国人材も大きな営業成果を上げられるということが、この2年間で実証されたと考えています。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

A 体制整備

入社後半年間の研修期間中は、社員寮を無料で提供しています。研修終了後の住宅探しでは、会社が敷金礼金不要で外国籍の方も住みやすい物件をいくつか探し、その中から本人が選べるようにしています。賃貸契約では、社長が保証人になっています。

B 異文化コミュニケーション

当社には、全員平等という理念の下、いつでも質問できる、いつでも上司は手を止めて理解できるまで教える、という組織風土があります。こうして日常のコミュニケーション量を圧倒的に増やしている

高度外国人材へのインタビュー



レティ フェ氏
・ベトナム出身
・2022年5月入社

ーこの仕事を選んだ理由は？

父が営業職で活躍しているので、父のようになりたいと思い、この仕事を選びました。（フェ氏）

セールスの勉強になると思って選びました。（ラジニッシュ氏）

ー仕事で難しかった事は何ですか？

お客様の反応をみても、何を考えているのか分からず苦労しました。上司に丁寧に教えてもらい、日本人の考え方が分かるようになってきました。（両名共）

ー仕事の目標は何ですか？

入社時に決めた目標は、入社5年後にトップセールスになり、10年後にベトナムで自分の会社を持つということです。目標に向かって頑張ります。（フェ氏）

もっと営業スキルを身につけ、幹部になりたいです。場所は日本でもインドでもいいと思っています。（ラジニッシュ氏）



ラジニッシュ氏
・インド出身
・2023年4月入社

アイデアを出し合い協力し合う企業風土のもと 長期計画でエンジニアを育成



職場の様子

☀ 定着・育成支援のポイント

- A 光熱費&インターネット費は会社負担で寮を提供
- A 寮母さんが食事や生活をサポート
- B 研修で各現場を回って仕事を学び、社員と知り合う
- B 異なる文化的背景を活かした提案を推奨する
- C 先輩が仕事を教え、時間をかけて一人前に育てる

株式会社唐津プレシジョン

所在地：佐賀県唐津市ニタ子 従業員：141名（うち高度外国人材1名）
3丁目12番41号 事業内容：工作機械製造
設立：1909年 HP：https://www.karats.co.jp/
資本金：1億円

主に大型旋盤・研削盤・歯車加工機械を、オーダーメイドで製造している。重電機・製鉄・造船・自動車・建設機械・ロボット等、各種産業の国内外の有力メーカーと取引しており、現在の海外取引先は中国・韓国をはじめ25カ国。



総務部会計グループ
グループ長 山中 稔 氏



製品例：ロール旋盤

高度外国人材の雇用状況

2014年に上海に子会社を設立し、中国での取引を拡大しようとしていた頃、学会でフウさんと出会い、2021年に1人目の高度外国人材として採用に至りました。業務内容は、開発グループでの設計業務です。

ことでコミュニケーションの円滑化を図っています。

先日フウさんが、中国語でインターネット検索した情報を元に提案をしてくれました。これは日本語では見つからない情報でした。異なる文化的背景をもつ人材がいるメリットが発揮されたと感じています。

C キャリア

当社のエンジニアは、先輩に仕事を教えてもらいながら、時間をかけて一人前に育っていきます。現在フウさんは、グループ長の元で仕事を覚えています。これから徐々に、部品の設計→ユニットの設計→機械全体の設計と、設計できる範囲を広げていく予定です。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

A 体制整備

住居は、独身寮を1年目は3,000円/月で提供しています。光熱費とインターネット費は会社負担です。食事は、事前に注文すれば寮で提供しています。生活面のサポートや情報提供も、寮母さんや先輩の寮生が丁寧に対応しています。

現在、在留資格「高度専門職」を取得するため、会社と本人とで協力して準備中です。

B 異文化コミュニケーション

入社後の研修は、日本人と同様に丁寧に行っています。まず、各現場を1週間ずつ回り、職場体験をします。次に、社長及び各職場の管理職を講師として、1ヵ月間で14コマの座学を行います。こうして、会社全体の仕事を知るとともに、社員と知り合う

高度外国人材へのインタビュー



開発グループ
フウ ジュンセイ 氏
・中国出身
・2021年4月入社

－仕事で楽しいことは何ですか？

自分で設計した部品が完成して目の前にあるのを見た時は、嬉しかったです。製品として動いた時は達成感がありました。

－仕事で苦労したことは何ですか？

楽しいのも設計、苦労するのも設計です。毎日考えて、調べて、先輩に聞いて、問題を解決しながら設計しています。

－会社の良いと思うところは？

①みんな親切なこと、②生活のサポートが充実していて、寮に安く住めること、③何か提案した時に上司は決してダメとは言いません。そういう、それぞれのアイデアを活かして協力しながら仕事をする社風です。

－仕事の目標は何ですか？

まず技術を身につけて、将来は自分が開発した機械が、世界各地で使ってもらえるような設計者になりたいです。

生活面も皆で家族のようにサポートし 意欲の高いエンジニアを育成



同社の様子

森鉄工株式会社

所在地：佐賀県鹿島市
大字井手2078
設立：1922年
資本金：5,000万円

従業員：130名（うち高度外国人材2名）
事業内容：プレス機械の製造
HP：http://www.moriiron.com/



総務部長 福田 信也 氏

製品例
プレス機械

高度外国人材の雇用状況

海外展開を進めるために、外国語ができるエンジニア人材を獲得する目的で、外国人材の採用をはじめました。現在、バングラディシュ出身（機械設計）と中国出身（セールスエンジニア）の高度外国人材が活躍しています。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

A 体制整備

入社前の在留資格の変更手続きは、多少の苦労はあったものの行政書士に委託せず自社で行いました。

入社時にバシャさんから、家族がいるため佐賀市の賃貸アパートに住み、車通勤をしたいが、資金も車もないとの相談を受けた際は、元会長所有の中古車を無償で譲渡しました。また、引っ越しの際には、親戚が日本にいないため、上司の課長が賃貸契約の保証人を引き受けました。

このように、特段に体制を整備しているわけではありませんが、上司や同僚に生活面も含めて何でも相談できる環境を整え、立場に関係なく皆が家族のように接しています。

☀ 定着・育成支援のポイント

- A 車の取得や住宅の手続き等、会社ぐるみでサポート
- A 生活面も含め、何でも会社で相談できる環境づくり
- B 宗教や食事に配慮
- C 展示会に連れて行きモチベーションアップ
- C 将来は海外取引拡大への貢献も期待

高性能プレス機械であるファインブランキングプレス機械においては、国内シェア8割、世界シェア5割を占める。海外展開は、1992年に中国向けの輸出を開始し、現在は約30か国の企業と取引。海外向け出荷が全出荷量の6割を占める。

B 異文化コミュニケーション

バシャさんはイスラム教なので、採用が決定した時点で、宗教に配慮するよう各部署長に伝え、社内の理解を促しました。会社から弁当を支給する際は、バシャさん用に宗教に配慮した弁当を準備しています。

C キャリア

モチベーションを高める工夫としては、展示会にできるだけ連れて行き、最新情報や先端技術に触れられるようにしています。将来は、先輩の中国出身セールスエンジニアが中国市場を開拓したように、バシャさんには技術力と言語力と知恵を活かして、世界中に当社のビジネスを拡げていただくことを期待しています。

高度外国人材へのインタビュー



技術部 油圧設計
バシャ カイル 氏
・バングラディシュ出身
・2021年4月入社

ーこの仕事を選んだ理由は？

1週間のインターンシップで、森鉄工の技術と人が、大好きになったからです。佐賀も好きです。

ー仕事で楽しいことは何ですか？

新しい技術を学んでスキルが高まるのが楽しいです。また、お客様の工場に出張して、打ち合わせをしたり、据え付けに立ち会ったり、工場にある様々な機械を見たりするのも楽しいです。

ー会社の良いと思うところは？

①高度な技術、②フレンドリーで協力的な上司・同僚、③経営陣の言動・職場のルール・福利厚生等を含めた企業文化です。

ー仕事の目標は何ですか？

まずはプレス機械のエキスパートになり、会社の期待に応えられるエンジニアになりたいです。将来は、世界中の人とコミュニケーションをとって、当社のビジネスを海外に拡げたいです。

外国人材と共に働く意識が浸透し、社員同士が工夫してコミュニケーションを取り合う風土を醸成



ベトナムとのオンライン打合せの様子

ケービーソフトウェア株式会社

所在地：長崎市小浦町
20番地
設立：1991年
資本金：1,000万円

従業員：44名（うち高度外国人材4名）
事業内容：ソフトウェア開発
HP：<https://www.kbsoft.co.jp/>

☀️ 定着・育成支援のポイント

A 在留資格手続きは会社で対応

A Wi-Fi完備の寮・借り上げ社宅を提供

B テト（ベトナムの旧正月）の休暇を

社内&顧客に受け入れてもらう

B 社員同士が工夫してコミュニケーションを取り合う

B わかりやすい日本語で話し、社内資料は簡条書き

C 資格取得者には手当を支給し、スキルアップを促す

製造業や医療機関向けの業務ソフトウェア開発を行っている。2008年にベトナム（ハノイ）に合弁会社を設立し、それ以降、外国籍IT人材を採用してきた。これまでベトナムや中国出身の外国籍IT人材を、累計40名程度雇用。



代表取締役 岩永 龍一 氏



職場の様子

高度外国人材の雇用状況

現在、ベトナム出身のITエンジニアが4名在籍し、プログラマーやベトナムの合弁会社とのオフショア開発におけるブリッジSEとして活躍しています。外国人材の受け入れには慣れているため、日本語力不問で、ITエンジニアを採用しています。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

A 体制整備

在留資格の手続きは、行政書士には委託せず、自社で（必要に応じてベトナムの合弁会社と協力して）対応しています。住宅は、男性社員には会社の寮を、女性社員には借り上げ社宅を準備しています。母国と連絡を取り合うためにインターネット環境が重要なため、寮も社宅もWi-Fi完備です。

B 異文化コミュニケーション

ベトナムでは、テト（ベトナムの旧正月）の時期は、1週間以上の休暇をとります。最初は、年度末の忙しい時期の休暇に抵抗がありましたが、今ではあらかじめテト休暇を考慮したプロジェクトスケジュールを作成し、社内のみならず、顧客にも受け入れてもらっています。

また、以前は日本語を教える時間を設けていましたが、今では社員が高度外国人材とのコミュニケーションに慣れたため、あえて時間を取ることはなくなりました。日常的に、ゆっくり話す、社内資料を簡条書きで簡潔に記す、などの工夫を皆が行っています。

C キャリア

スキルアップを促すため、基本情報技術者試験・応用情報技術者試験・日本語能力試験の資格取得者には、手当を支給しています。入社後はまず、プログラマーとしてスキルを身につけ、数年後にブリッジSEとして活躍してもらうことを目指して育成しています。将来働く場所は、長崎でも母国でもかまいません。

高度外国人材へのインタビュー



DX事業推進グループ
ヴォ ゴック テイエン 氏
・ベトナム出身
・2023年4月入社

－仕事で楽しいことは何ですか？

難しい問題に立ち向かって、新しい発見をしながら、問題を解決することに喜びを感じます。

－仕事で苦労したことは何ですか？

日本語はまだ勉強中なので苦労します。話のスピードが速くて内容が分からないかったときは、ゆっくり話してくださいと言うと、皆ゆっくり話したり、わかりやすい日本語で話したりしてくれます。

－会社の良いと思うところは？

①新入社員の教育制度、②悩みごとや分からないことがあった時、先輩や上司にすぐ相談できる雰囲気、③若いスタッフが多く会社に将来性と安定性があることです。

－仕事の目標は何ですか？

ITスキルの他、日本語も上達して、ブリッジSEになりたいです。

工場長は入社17年目の高度外国人材



同社の様子

株式会社丸協食産

所在地：長崎県佐世保市
大塔町2002-10
設立：1974年
資本金：4,700万円

従業員：500名（うち高度外国人材12名）
事業内容：ホルモン等の食肉加工卸業
HP：<https://maru-kyo.co.jp/>



人事課 課長 浦 泰介 氏



商品例

高度外国人材の雇用状況

当社では、2005年から高度外国人材の採用を開始し、製造部門で工程管理や人員マネジメントの仕事をしています。現在は高度外国人材12名のうち5名が管理職として、特定技能や技能実習の外国人材マネジメントはもちろんのこと、日本人も含む社員を指導する立場にあります。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

B 異文化コミュニケーション

お客様にとっては、製造者が日本人でも外国人でも社長でもパートでも同じ食品。そのため互いによくコミュニケーションをとり、皆で助け合うことを奨励する雰囲気が当社にはあります。そこに高度外国人材が入って、うまく馴染んで活躍してくれていると思います。

新入社員受け入れ時には、3ヶ月間、国籍に関わらず、全員に個別インストラクターがつきます。その期間中に、肉の切り方や時間管理、ビジネスマナー、コミュニケーション等、幅広く細やかに世話をし、教える仕組みがあるため、新入社員からは、「守られている安心感がある」と聞いています。

☀️ 定着・育成支援のポイント

- B 普段からよくコミュニケーションをとり、
助け合う社風は高度外国人材が馴染む土壌になる
- B 入社後3か月間はインストラクターが細やかに指導
- C 目標の達成度を数値化して明確にフィードバック
- C 信じて成果を求める育成手法

ホルモンを中心に、自社で製品開発をしたオリジナル性の高い食品を製造し、九州一円〜関東地方等のスーパーや百貨店向けに販売している。アルバイト・技能実習・特定技能・高度外国人材等の様々な雇用形態、在留資格、国籍の社員が就業している。

C キャリア

育成手法としては、半年に一回、上司との面談を設けています。面談では、前回設定した目標の達成度を点数化してフィードバックし、次の目標を設定します。信じて成果を求め、明確にフィードバックする。これを繰り返していくことが当社の育成の仕組みです。

高度外国人材へのインタビュー



第三工場
工場長 于 成華 氏
・中国出身
・2007年6月入社

－受け入れ体制で良かったことは？

国籍に関わらず、信じて成果を求められたことが、苦労はしたものの、やる気につながり良かったと思います。また、毎日の日報を上司だけでなく役員や社長まで見て、文法や日本人向けの表現の仕方まで直してもらうなど、日本語や文化理解について皆でフォローしてもらえたのも良かったです。（于氏）



第一工場 メインルーム
チーフ 劉 洋 氏
・中国出身
・2016年4月入社

－どのようにキャリアアップしてきましたか？

留学生のころ当社でアルバイトしていたところ、大学の先輩でもある于さんに誘われて正社員として就職しました。入社後はまず仕事を覚え、次に外国籍社員の指導や通訳、生活サポートができるようになり、現在は第一工場一番大きい所属メンバー70名のメインルームをまとめるチーフをしています。（劉氏）

－仕事の目標は何ですか？

外国人材が益々増えるなか、国籍の違いは個性の一つとして捉え、同じ人対人の付き合いをするよう心がけています。今後も、雇用形態、性別、国籍等に関係なく、皆が働きやすい職場を作り、組織をより大きくしていきたいです。（于氏・劉氏）

高度外国人材と共に地域との共生を推進



週1回開催の日本語教室



外国籍教習生に学科を教える様子

株式会社KDS熊本ドライビングスクール

所在地：熊本市北区楠
6丁目6-25
設立：1976年
資本金：1,000万円

従業員：60名（うち高度外国人材4名）
事業内容：自動車教習所の運営
HP：<https://www.k-ds.net/>

☀️ 定着・育成支援のポイント

- B 社長が頻繁に社員とコミュニケーションをとる
- B 良いところをよく褒める
- B 相手を尊重して接する社内風土
- B ビジョンを定期的に伝え、内容の理解を促す
- C 週に1度日本語講師を招いて日本語研修を実施
- C 教習指導員試験合格に向けて会社が全面支援

日本社会の多国籍化に合わせて、高度外国人材の採用をスタート。留学生・外国語指導助手・会社員などを対象に、10か国以上の国籍の教習生受け入れ実績を持つ。現在の外国籍教習生比率は約10%。地域との共生を推進するため、地域の外国籍住民に対する交通安全ルールの発信にも力を入れている。

C キャリア

本人のキャリアのためにも、日本語と教習技術双方のスキルアップを厳しく求め、勉強の機会を会社が積極的に提供しています。日本語は週1回講師を招いた研修を実施し、全員がN1合格を目指して勉強しています。教習技術については、温さんは2022年に指導員試験に合格し、熊本県初の外国籍教習指導員になりましたが、会社が費用負担して事前に1ヵ月間研修所に通えるよう、資格取得を全面支援しました。

高度外国人材には、将来はマネジメントもできるようになってほしいと期待しています。

高度外国人材へのインタビュー



(左) インターナショナル課
イエ イツ ライン 氏
・ミャンマー出身
・2019年12月入社

(右) インターナショナル課
インストラクター
温 詩豪 氏
・香港出身
・2020年4月入社

ーこの仕事を選んだ理由は？

自動車学校はミャンマーにはないので、ここでノウハウを学べば将来母国に帰った場合も活かすことができると思い、入社を決めました。（イエ氏）

ー仕事で嬉しいことは何ですか？

自分が担当する教習生が、だんだん上達して免許を取得でき、喜んでもらえることがうれしいです。（イエ氏・温氏）

ー仕事の目標は何ですか？

教習指導員になって、妻と子供と共に日本で長く暮らしたいです。（イエ氏）

様々な車種の教習指導員資格をとりたいです。将来は日本で家も購入したいと思っています。（温氏）

代表取締役 永田 佳子 氏

同社の高度外国人材

高度外国人材の雇用状況

2018年から高度外国人材の採用を開始しました。現在はベトナム・ミャンマー・香港・ネパール出身の社員が在籍しています。高度外国人材には地域共生の推進役であるという意識で業務に取り組んでもらっています。業務としては、教習・窓口業務・SNSでの情報発信・留学生のいる学校への営業活動の他、外国人向けの交通安全ルールとマナー冊子の作成や関係各所への配布等も行っています。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

B 異文化コミュニケーション

コミュニケーションの工夫としては、私（永田代表取締役）が社員とコミュニケーションを頻繁にとり、良いところを褒めています。また、日本人社員も彼らが来てくれて本当に助かったと言っており、日々相手を尊重して接しているため、高度外国人材は自信を持って積極的に働くことができています。加えて、全ての社員と経営理念や価値観を共有することが重要と考え、当社のビジョンを定期的に伝えたり、月に2回講師を招いてSDG's教育を実施したりしています。

工夫を重ねて社内コミュニケーションを円滑化し 多国籍のエンジニアを育成



バドミントンサークルの様子

株式会社テラプローブ（九州事業所）

所在地：熊本県葦北郡
芦北町湯浦1580-1
設立：2005年
資本金：118億2331万円

九州事業所 従業員：221名
（うち高度外国人材13名）
事業内容：半導体のテストサービス
HP: <https://www.teraprobe.com/>



取締役 黒木 陽一 氏



九州事業所の様子

高度外国人材の雇用状況

2017年に初めて高度外国人材を採用し、現在は、15名（ベトナム・台湾・中国・フィリピン出身）の外国籍エンジニアが在籍しています。業務内容は、半導体のテストプログラムの設計、テストの実施・管理などです。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

A 体制整備

住居はアパートを法人契約し、寮として提供しています。家電・家具は、会社が費用を負担して備え付けました。寮から会社まで少し距離があるため、通勤用のシャトルバスを運行して対応しています。

B 異文化コミュニケーション

まず、採用時には複数名を採用し、同期入社的高度外国人材がいるようにしています。これにより、同期同士で支え合ったり、プライベートな時間も一緒に過ごしたりしているようです。

また、ベトナムではバドミントンが盛んということで、ベトナム出身社員からの提案をきっかけに、会社公認のバドミントンサークルを設置しました。

定着・育成支援のポイント

- A 寮内の家具・家電を会社が提供
- A 通勤用シャトルバスを運行
- B 同時に複数名採用し、高度外国人材の同期をつくる
- B 会社公認サークルを作り、親睦を深める活動を推奨
- B 案内表記は日本語・英語・ベトナム語で記載
- C 業務に必要な試験のテキスト代・受験料は会社負担

半導体製造におけるテスト工程を受託して行う専門企業。海外取引先は、主に台湾・韓国・アメリカ・ドイツ。顧客のグローバル化に伴い、社内のグローバル化を図るため、積極的に高度外国人材を受け入れている。

毎週末に集まって練習し、部署を越えて社員同士で親睦を深めています。

職場では、上司や同僚が積極的に声をかけ、孤立しないよう配慮しています。

日本語がほとんどできないエンジニアもいるため、社内の案内表記は、日本語・英語・ベトナム語で多言語表記しています。

C キャリア

業務で必要な技術の試験を受ける際は、テキスト代と受験料を会社で負担し、技術力向上を支援しています。将来は、指導やマネジメントもできるようになることを期待しています。

高度外国人材へのインタビュー



テスト開発部
チャン クワン ファイ 氏
・ベトナム出身
・2022年7月入社

ーこの仕事を選んだ理由は？

まず高度な技術が必要とする半導体に関わる仕事がしたかったからです。また大学で学んだエンジニアの知識・日本語・英語を使えると思ったからです。

ー仕事で楽しいことは何ですか？

仲間と協力して、よい品質のサービスを提供できることがうれしいです。また、アメリカのお客様に対して、英語で対応したことも楽しかったです。

ー会社の良いと思うところは？

①いつでも相談しやすい職場環境、②サークル活動で部署を超えて仲良くなれること、③食堂で400円でおいしい食事が食べられることです。ラーメンとカレーライスが好きです。

ー仕事の目標は何ですか？

まずは技術力を高めて一人前のエンジニアになり、将来はマネージャーになりたいです。

高度外国人材が定着し会社の顔として社外に情報発信



職場の様子

株式会社双葉タクシー

所在地：大分県大分市花園
2丁目11番42号
設立：1960年
資本金：1,000万円

従業員：80名（うち高度外国人材1名）
事業内容：タクシー、貸し切りバス事業
HP：http://www.futabataxi.jp/



雇用・営業促進課
課長 佐久間 朋一 氏



旅行事業部のメンバー

高度外国人材の雇用状況

ラグビーワールドカップの大分開催が決定し、英語での問い合わせが徐々に増えて対応に困っていた頃、地元の学校からの推薦に応じてラジタさんをインターンシップで受け入れました。この機会がきっかけとなり、2016年に入社に至りました。現在は旅行事業部の主任として、対外業務やドライバーへの指示、SNS等での広報業務を任せています。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

A 体制整備

受け入れ側の対応として、ラジタさんが内定した時点で、採用目的・育成方針・会社にとってのメリットを、ドライバーも含めた全社員が出席する全体会議で共有しました。

ラジタさんに対しては、学校と連携して入社前から職場でのミスコミュニケーションを避けるための研修を行いました。時間や約束を守ることの重要性や、日本で「9時に来てね」と言われたら「9時に到着できるように、家を8時半に出発しなければいけない（家を9時に出たらNG）」ことなど、言葉の意味を具体的に説明して理解を促しました。

定着・育成支援のポイント

- A 採用目的・育成方針・メリットを全社会議で共有
- A 学校と連携し、入社前に日本の習慣への理解を促す
- B 社員と個別に知り合うきっかけを作り、孤立を防ぐ
- B 広報を任せることで、社内外の認知度が高まった
- C 定着の要因は「成果を出す・仕事を任される・注目されている」こと

「会社に関わるすべての人を幸せにします」を経営理念に定め、業界や地域への貢献にも積極的に取り組んでいる。2019年に大分でラグビーワールドカップの試合が開催された際は、大分県内のタクシー会社に対し、英語の指差し接客ツールの配布なども行った。

B 異文化コミュニケーション

入社後の孤立を防ぐため、事務所に常駐しないドライバーに対しては、佐久間氏がタイミングを見計らって個別に紹介し、知り合うきっかけを作りました。

また、ラジタさんにYoutube等での広報を担当してもらったことが、お客様のみならず社内スタッフにもラジタさんを知ってもらうことに繋がりました。

C キャリア

ラジタさんが定着している要因は「成果を出していること・仕事を任されていること・会社の代表として社外からも注目されていること」であると考えます。

高度外国人材へのインタビュー



旅行事業部 主任
ラジタ サダルワン 氏
・スリランカ出身
・2016年4月入社

－この仕事を選んだ理由は？

車が好きというだけの理由で、気軽な気持ちでインターンシップに参加したことがきっかけです。フレンドリーな会社の雰囲気が入り、ここで働きたいと思いました。

－仕事で楽しいことは何ですか？

私は観光が好きなので、自分の好きなことを、工夫をしながらお客様に提案できることが楽しいです。

－仕事で苦労したことは何ですか？

漢字が難しいです。名前・地名・行政文書・契約書は特に難しいと思います。お客様の名前の読み方は、事前にしっかり確認して間違えないようにしています。

－仕事の目標は何ですか？

もっと仕事の経験を積み、経営スキルを身に付けたいです。将来的には母国で家業を継いで会社を運営する予定です。

優秀な高度外国人材がビジネスモデルの肝



職場の様子

株式会社ワンチャー

所在地：大分県豊後高田市
高田 2848-11
設立：2011年
資本金：10万円

従業員：24名（うち高度外国人材8名）
事業内容：万年筆・腕時計の製造販売
HP：<https://jp.wancherpen.com/>

☀ 定着・育成支援のポイント

- A 社内言語は英語が基本
- C 採用時の基準を高く設定、即戦力人材を採用する
- C 全員がリーダーとして責任を負う
- C すべて数値化して分かりやすくする
- C 母国での開業もキャリアプランの一つとして応援

「伝統工芸を残す」というミッションを掲げ、高度外国人材の感性と日本の伝統工芸技術を組み合わせ、オリジナルの万年筆を企画・製造・販売する。国際宅急便が届く全ての国はマーケットと捉えて販売し、現在の海外売上比率は70%。



代表取締役 岡垣 太造 氏



商品例

高度外国人材の雇用状況

現在、インドネシア・スリランカ・フィリピン・ベトナム出身の高度外国人材が8名在籍しています。仕事内容は、マーケティング職として、商品企画、プロモーション、販売管理等、製造以外の多くの部分を任せています。高度外国人材の力が無ければ、当社のビジネスは成り立ちません。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

A 体制整備

社内言語は英語を基本としているため、日本語力に関係なく自社に合った人材を受け入れることができています。

C キャリア

まず、採用基準を高く設定しています。インターンシップを通じて、意欲が高くビジネスセンスに秀でた、即戦力として活躍できる人材を採用しています。

その上で、育成においては「任せる」ことで成長を促しています。最初から仕事を任せ、全員がリーダーであるという意識で責任を持って仕事に取り組んでもらっています。例えば、会議においては、出席者全員に対して、ポジションを取る（自分の意見を言う、

価値を生み出す）ことを強く求めています。また、出来ていることも出来ていないことも、すべて数値化して分かりやすくしています。

定着に関しては、一般的な定着とは異なり、当社で学んだビジネススキルを活かして母国で開業する、というキャリアプランも応援しています。実際、母国で経営者として活躍している元社員も多く、ワンチャーの協力会社として母国で大成功を収めている人もいます。このように、母国で成功している先輩がいることが、現役社員のモチベーションアップにも繋がっているようです。

高度外国人材へのインタビュー



（左）海外事業部
セールスマネジャー
ジェシカ アリフ 氏
インドネシア出身、2022年4月入社

（右）海外事業部
マーケティングマネジャー
マリシ ヴィマラ プラブハ 氏
インドネシア出身、2022年10月入社

－仕事で楽しいことは何ですか？

お客様の万年筆選びのサポートや、海外の販売店の方とのやりとりが楽しいです。（ジェシカ氏）

次の万年筆の企画を考えたり、売上をどうやって上げようか考えたりすることが楽しいです。（マリシ氏）

－仕事で大変なことは何ですか？

売上目標が達成できない時や、お客様が欲しい物の在庫がない時は大変です。（ジェシカ氏）

リーダーとしてどのように問題解決すべきか、アイデアや知識が足りない時は、苦労します。（マリシ氏）

－仕事の目標は何ですか？

ワンチャーをもっと大きくしたいです。（ジェシカ氏）

将来、日本の歴史やアートを世界中の人々に知ってもらいたい仕事です。（マリシ氏）

高度外国人材が外国人材分野の人事責任者を務め ダイバーシティ経営を推進



同社の様子

株式会社加藤えのき

所在地：宮崎県宮崎市高岡町
浦之名430
設立：1973年
資本金：3,000万円

従業員：280名（うち高度外国人材7名）
事業内容：農業（えのき）
HP：<https://www.katoenoki.co.jp/>



社長室 室長 朴 泰俊 氏



製品例

高度外国人材の雇用状況

高度外国人材は、2022年に朴氏が入社し、2023年に新たに6名が入社しました。出身国は、韓国（1名）・ベトナム（4名）・ネパール（2名）です。業務内容は、私（朴氏）が海外展開と外国人材の人事を担っており、他のメンバーは工場の生産管理や通訳を担当しています。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

A 体制整備

住居は、寮または会社で借り上げたアパートの一室に、家電・自転車・インターネット設備を会社負担で備え付けて提供しています。

B 異文化コミュニケーション

まず、採用時にポジティブでプラス思考の人材を採用しています。そういう人材が当社の現場では馴染みやすいからです。その上で、入社後どれだけスキルアップできるかについては、会社側の育成の腕次第だと考えています。

入社後は面談を丁寧に行います。入社時研修中は毎日朝と夕の2回、その後入社3か月間は2週間に1回、その後は月に1回実施し、仕事や生活について現状

定着・育成支援のポイント

- A 寮または借上げ社宅を提供
- A 家電・自転車・インターネットも会社負担で提供
- B ポジティブでプラス思考の人材を採用
- B 頻繁に定期面談を実施
- B 日本をベースに物事を考えない、相手の背景を尊重
- C 外国人材のアイデア・柔軟性を活かせる環境づくり

年間約6000tを出荷する西日本最大級のえのき生産企業。現在、外国人材の社員は、技能実習の約100名、特定技能の約60名、技術・人文知識・国際業務の7名が在籍。ダイバーシティ経営を推進し、国籍や年齢等に関わらず活躍できる職場づくりに取り組んでいる。

の確認とフィードバックを行っています。

重要な点は、物事を考える時に「日本をベースに考えない」ことです。外国人材には母国での生活文化が基盤にあるので、相手の背景を尊重しながら、焦らずに少しずつ日本の考え方を教えていく必要があると考えています。

C キャリア

育成の考え方として、既存のルールや慣習にとらわれず、高度外国人材の良さである柔軟性を活かし、自由にアイデアを発信できる環境を提供しています。その結果、新規顧客や販路の開拓に繋がる工夫が生まれることを期待して、育成に取り組んでいます。

高度外国人材へのインタビュー



社長室 室長
朴 泰俊 氏
・韓国出身
・2022年4月入社

ーこの仕事を選んだ理由は？

会社のビジョンに共感したためです。また、宮崎県内で自身の職務経験を活かして海外向けの仕事ができる貴重なチャンスであり、社風が明るく自分の力が発揮できる環境だと思ったためです。

ー仕事で楽しいことは何ですか？

私が人事担当としてサポートした外国人材の、成長した姿を見る時が嬉しいです。また、私が周囲に求められ、頼られている時に、やりがいを感じます。

ー仕事の目標は何ですか？

従業員の外国人材比率を、50%くらいまで上げたいと思っています。さらに、外国人材のリーダーを育成し、私も含めて幹部に登用し、会社を大きくしたいです。このような人材採用・育成の仕事を通して、国籍に関係なく若い人を宮崎により多く増やし、宮崎を活性化したいと思っています。

外国人材の定着はダイバーシティマネジメントの試金石 大胆かつ細やかに迎え入れる



職場の様子

株式会社セキュリティロード

所在地：宮崎県宮崎市
祇園3丁目179番地
創業：1987年
資本金：1,000万円

従業員：641人（うち高度外国人材5人）
事業内容：交通誘導、イベント等の警備
HP：https://1987ser.co.jp/



人事広報採用課 課長 野田 一郎 氏



主任 和田 喜代子 氏

高度外国人材雇用の状況

2023年4月に、初めて2名の高度外国人材を営業職で採用しました。前年に行政の高度外国人材採用支援事業に参加し、地元の留学生向けの会社説明会で「将来、母国で警備会社を創りたい!」という留学生に出会い、この言葉に社長が心を打たれたことが採用決定のきっかけです。その後、高度外国人材の採用を一気に進め、現在は5名が在籍しています。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

A 体制整備

受け入れに向けた社内準備としては、社内のSDGs推進委員会のメンバーであり、高度外国人材に理解の深い上司の下に配属することにしました。また、配属先の部長、担当者、面倒見のいい従業員など、受け入れに関わるキーマンと、予め個別にやり取りして丁寧な社内共有を行いました。業務のみならず休日も、先輩が釣りに誘って一緒に出掛けたりもしているようです。

B 異文化コミュニケーション

入社後は、月2回のマナー研修、週1回の日本語研修を実施しています。日本語のみならず、例えば

定着・育成支援のポイント

A 高度外国人材に理解の深い上司のもとに配属

A キーマンに予め個別に声をかけ、

業務内外で多方面からサポート

B 週1回日本語研修、月2回マナー研修を実施

B 研修レポートは人事スタッフが添削

B 座席表にローマ字表記を追加

C 新たな顧客開拓や海外進出を期待

2030年にグループ全体で社員1,000名を目指し、積極的に事業拡大を図っている。現在は、宮崎県を中心に九州エリアに全11拠点を展開。今後は九州エリア全域、さらに海外への進出も視野にいて、人材採用に取り組んでいる。

「右むけ右の仕方」「飲み会のマナー」等の日本特有の文化も人事が研修の中で教えています。研修後のレポートは、毎回人事がチェックし、理解度の確認や日本語の添削指導を行っています。

ちょっとした工夫としては、漢字の名前が読めないことが分かり、座席表にローマ字表記を追加しました。これは、先日新しく入った高度外国人材にも渡して喜ばれました。

C キャリア

我々とは違う発想ができるという強みを活かして、新たな顧客やマーケットを切り拓いてほしいです。ネパールへの進出も期待しています。

高度外国人材へのインタビュー



(左) 営業本部 小林営業所 課員
スナル ガザル 氏

(右) 営業本部 延岡営業所 課員
ダハール ラメシュ 氏

ネパール出身、2023年4月入社
(両名とも)

ーこの仕事を選んだ理由は？

ネパールで警備会社を経営したいと思っていたところ、学校でセキュリティロード社の説明会があり、ここで働きたいと思いました。(スナル氏)

ー仕事で苦労したことは何ですか？

はじめは日本の身だしなみに合わせるのが難しかったです。マナー研修で学んで理解しました。(スナル氏)

ビジネスシーンに合った敬語が難しいです。(ダハール氏)

ー仕事の目標は何ですか？

今はまず仕事を覚えて、将来はネパールで警備会社を経営したいです。(スナル氏・ダハール氏)

「来てくれてありがとう」 感謝の気持ちで受け入れ、相手を尊重する



ホテルの外観

株式会社シーサイドホテル屋久島

所在地：鹿児島県熊毛郡
屋久島町宮之浦1208-9
設立：2000年
資本金：2,000万円

従業員：69名（うち高度外国人材8名）
事業内容：屋久島でホテルを経営
HP：<https://www.hotel-yakushima.com/>



予約課 課長 鶴田 有美氏

ホテルの朝食
(従業員のまかないにもなる)

高度外国人材の雇用状況

2020年から高度外国人材の採用を開始し、現在はネパール出身（5名）とベトナム出身（4名）の高度外国人材が在籍しています。高度外国人材は、母国語・日本語・英語が話せるため、インバウンド対応では特に活躍しています。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

A 体制整備

島外からの採用が多いため、入社のための最初の引越し費用として、赴任手当3万円を支給しています。また、社員寮として風呂・キッチン・トイレ・冷蔵庫・テレビ・エアコン・WiFi付きの個室を整備し、本人負担実質2万円/月で提供しています。

先日、高度外国人材が結婚して寮以外の住宅を希望した時は、会社で町営住宅を探し、会社が保証して賃貸契約を結びました。配偶者も、当ホテルでアルバイトとして働いています。

母国への帰省に関しては、オフシーズンに約1か月間、帰省できるよう配慮しています。

定着・育成支援のポイント

- A 赴任手当3万円を支給
- A 個別に風呂・トイレ・キッチン、家電付の寮を整備
- A 会社で住居選定や賃貸契約を全面的にサポート
- A オフシーズンに約1か月間の帰省を配慮
- B 感謝の気持ちで受け入れ、相手を尊重し合う
- C 研修として、地元観光ツアーに参加

屋久島にてリゾートホテル「THE HOTEL YAKUSHIMA OCEAN & FOREST」を運営。屋久島はユネスコの世界自然遺産に登録されていることもあり、自然体験を求めて来る欧米からのインバウンド客が宿泊客の約3割を占める。

B 異文化コミュニケーション

当社には以前から、外から人を受け入れ、皆で支え合う社風がありました。高度外国人材に対しても「来てくれてありがとう」という感謝の気持ちで受け入れているため、相手を尊重し合うコミュニケーションがとれているのではないかと思います。

C キャリア

入社時に、研修の一環として、屋久島観光ツアーに参加してもらっています。屋久島の観光地を知り、お客様への案内に活かすためです。高度外国人材がツアーに参加した経験をもとに、お客様に英語で島の観光案内をしている様子をみると、大変心強く感じます。

高度外国人材へのインタビュー



フロント社員
グエンブ フン エン 氏
・ベトナム出身
・2022年4月入社

ー入社して良かったと思ったことは？

一番良かったことは、職場の人間関係がとても良いことです。先輩には何でも相談できますし、日本人と外国人の区別なく仕事ができる環境です。また、身につけた言語力を仕事で活かすことも楽しいと思います。ベトナム語・日本語・英語のほかに、最近は中国からのお客様も増えているので、自分で勉強して簡単な中国語も覚えました。

ー仕事の目標は何ですか？

日本語をもっと上達したいです。日本語能力試験N2に合格していますが、N1合格を目指して勉強しています。お客様の名前の漢字をもっと読めるようになったり、電話応対も上手になりたいです。英語もレベルアップして、多言語でスムーズにおもてなしができるようになりたいと思っています。

技術も慣習も丁寧に教え 世界に通用するエンジニアを育成



職場の様子

マトヤ技研工業株式会社

所在地：鹿児島県曽於市
末吉町南之郷3050-6
設立：1990年
資本金：3,000万円

従業員：62名（うち高度外国人材9名）
事業内容：食肉加工機械等の製造
HP：<https://matoya.com/>



代表取締役 益留 福一 氏

製品例：鶏せせり自動切剥機
「トリ・ドリ・ミドリ」

高度外国人材の雇用状況

2016年から高度外国人材の採用を開始しました。
現在はベトナム出身（5名）、モンゴル出身（3名）、
アフガニスタン出身（1名）のエンジニアが在籍し、
設計・配線・組み立て等の業務を担当しています。

高度外国人材定着・育成支援の工夫について

A 体制整備

入社時の引越し費用や旅費、敷金は会社で負担しています。住宅は借り上げ社宅を家賃12,000円/月で提供しています。家電も予め備え付けており、布団だけ自分で準備すれば生活がスタートできるよう整備しています。

入社後の生活については、総務のスタッフがごみの出し方を教えたり、病気やケガの際は病院に付き添ったりと、丁寧にサポートしています。

B 異文化コミュニケーション

日々のコミュニケーションを生む工夫の一つとして、日報を活用しています。毎日、私（益留代表取締役）も日報をチェックして、日本語を直したり、コメントをつけたりして返信しています。

☀️ 定着・育成支援のポイント

- A 入社時の引越し費用・旅費・敷金等は会社負担
- A 借り上げ社宅は家電付きで提供
- A 総務が丁寧に生活をサポート
- B 毎日の日報に社長もコメントを返す
- B 『ずる休みはだめ』を教えて理解してもらう
- C 母国支店の責任者になるキャリアも想定して育成

設計からアフターフォローまで一貫して対応する省力機械メーカー。特に食肉加工機械の分野では数多くのオリジナル商品を開発し、国内の食肉センターの約7割に納入実績がある他、海外もアメリカ・カナダ・オーストラリア・韓国・中国など10カ国に輸出している。

日本の仕事の慣習は、入社後に教える必要があります。例えば「理由なく無断で会社を休むことは日本ではずる休みと言い、チームに迷惑がかかるので控えなければいけない」ということは、日本人にとっては当たり前ですが、国によっては当たり前ではないので、入社後に教えて理解してもらいます。

イスラム教の社員には、会社の飲み会の際は、ハラル対応の食事を提供するなどの配慮をしています。

C キャリア

将来母国に帰りたいという社員もいるため、母国で当社の海外支店の責任者になるキャリアもお互い想定しながら、技術の向上に励んでもらっています。

高度外国人材へのインタビュー



機械設計課
フィン ゲン ミン
ニユット 氏
・ベトナム出身
・2021年2月入社

—どんな仕事をしていますか？

機械の設計をしています。私が設計した機械が、先日、東京ビッグサイトで開催された展示会で展示されました。

—入社後、難しかったことは何ですか？

初めは日本語が難しかったです。N3を取得していましたが、学校で学ぶ日本語と職場の日本語は違いました。先輩に分かるまでやさしく熱心に教えてもらい、

だんだん仕事も日本語も覚えていきました。生活では、冬の寒さや日本の調味料、ごみ出しのマナーなどは初めての体験だったので、慣れる必要がありました。

—今後の目標は何ですか？

仕事面では当社の機械を全部理解して、全部設計できるようになりたいです。また、設計だけでなく営業も、チャンスがあればできるようになりたいです。生活面では、いつか日本人と結婚して、ずっと日本で暮らしたいと思っています。

MEMO

高度外国人材 定着・育成事例集 2024年3月発行

令和5年度九州経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

＜ 問い合わせ ＞

経済産業省 九州経済産業局 国際部 投資交流促進課
〒812-8546 福岡県福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号
電話：092-482-5426

委託先：株式会社アソウ・ヒューマニーセンター
再委託先：アールアドバンス株式会社



リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。