



Global Talent Unlocking the Potential of Kyushu Companies

Factors that increase retention in
companies favored by
Highly Skilled Foreign Professionals

グローバル人材が拓く
九州企業の可能性

高度外国人材に選ばれ続ける企業が
取り組む定着のポイント

経済産業省
九州経済産業局

2026.4

九州企業と高度外国人材が出会い、 共に成長していくために

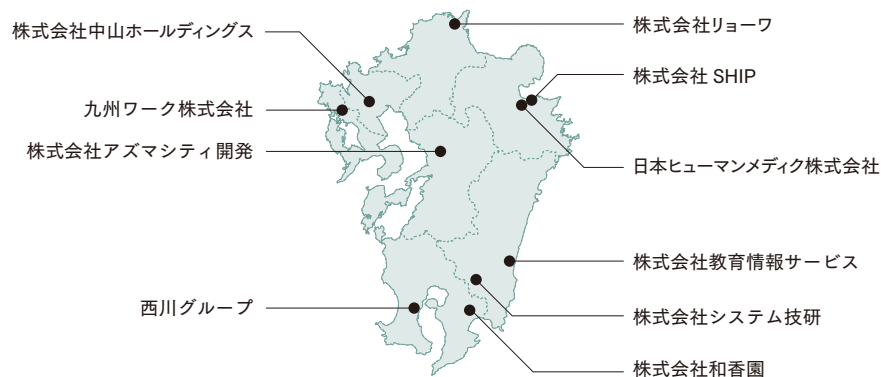
九州には、グローバルな視点と高度な専門性を備えた高度外国人材との協働を通じて、技術革新や新たな価値創出、海外展開の促進などに挑戦する企業が数多く存在しています。高度外国人材が有する専門的な知識や技術、国際的な視野やネットワークは、企業が競争力を高め、持続的な成長を実現していく上で重要な経営資源となります。また、高度外国人材採用は、多様な価値観や文化的背景が組織にもたらされることにつながり、企業風土の変革や組織の活性化、イノベーション創出に向けた土壌づくりにも資するものです。

一方で、採用・定着・活躍促進に課題を感じている企業も少なくありません。

こうした状況を踏まえ、本ハンドブックでは、採用する意義、在留資格に関する基礎情報等を整理するとともに、高度外国人材の定着に向けて具体的な取組を進める九州内企業10社の事例を紹介しています。

九州地域の企業の皆様にとって、高度外国人材の採用・活躍促進に向けた理解を深め、自社における受入れ体制の検討や見直しを進める際の参考となれば幸いです。

九州経済産業局は、高度外国人材と企業の皆様が出会い、共に成長し、新たな価値を創出していく取組を関係機関と連携しながら支援してまいります。



目次

1 高度外国人材とは

高度外国人材とは？在留資格の基礎知識	02
高度外国人材の活躍による成長の可能性、採用のメリット	03
九州における留学生の数と専攻分野	04
受け入れに伴う在留資格申請について	05

2 九州企業 × 高度外国人材の事例紹介

6業種・10社の採用・定着事例を業種別に紹介

高度外国人材定着の取り組み事例一覧 九州企業10社	06
高度外国人材定着のポイント	07
株式会社リョーワ	08
株式会社中山ホールディングス	09
九州ワーク株式会社	10
株式会社アズマシティ開発	11
株式会社SHIP	12
日本ヒューマンメディック株式会社	13
株式会社教育情報サービス	14
株式会社システム技研	15
西川グループ	16
株式会社和香園	17

3 九州経済産業局の支援内容

コンサルティング・マッチング支援	18
高度外国人材活躍地域コンソーシアムの概要	19

高度外国人材とは？在留資格の基礎知識

- 高度外国人材とは、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」と解釈されます。
- 当該人材は、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ことを想定されており、主な在留資格として、「技術・人文知識・国際業務（通称：技人国）」や「特定活動（告示 46 号）」などが該当します。

主な在留資格

外国人が日本において長期間在留し、就労を含む各種活動を行うためには、あらかじめ適切な在留資格を取得する必要があります。また、在留資格ごとに日本で認められる活動内容が定められており、就労が可能な在留資格であっても、従事できる業務内容は一定の範囲内に限定されます。在留資格は全部で 29 種類ありますが、ここでは、以前から企業でよく活用されている代表的な 3 つの就労可能な在留資格と、2019 年に追加された「特定活動（告示 46 号）」についてご紹介します。

高い

専門性・技術レベル

主な高度外国人材の在留資格

技術・人文知識・国際業務

〈主な対象人材〉専門学校、短期大学、大学又は大学院を卒業し、当該課程において修得した知識及び学位を有する者
 〈仕事内容〉営業、総務、マーケティング通訳翻訳、技術開発、SE など学歴・専攻に基づく専門的知識を必要とする業務

特定活動（告示 46 号）

〈対象人材〉日本の大学等を卒業、学位を取得し、かつ一定水準以上の高い日本語能力（日本語能力試験N1等）を有する者
 〈仕事内容〉大学等で学んだ専門知識に加え、高い日本語能力を活用する業務（一部サービス業務や製造業務等にも従事可能）

特定技能

〈対象人材〉一定水準程度の日本語能力を有する特定技能試験合格者又は技能実習2号修了者（1号、2号がある）
 〈仕事内容〉特定の産業分野において、一定の専門知識及び実務経験を要する業務

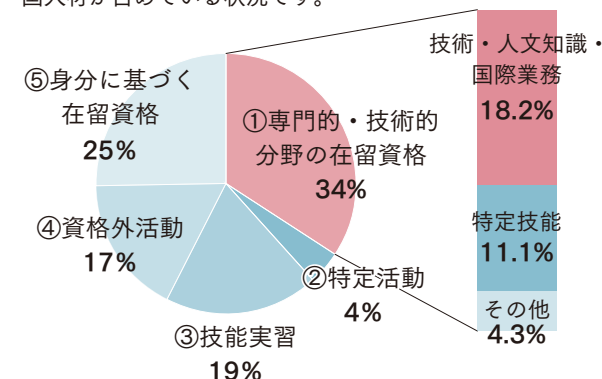
技能実習（育成就労へ移行）

〈対象人材〉18歳以上で、帰国後に修得技能を活用する予定の者
 〈仕事内容〉単純反復作業に該当しない、段階的な技能修得を伴う業務

「技術・人文知識・国際業務」は一定の学歴要件を満たした方が、自身の専門性と関連する業務に従事することを前提としているため、関連性が認められない業務での取得は認められません。一方、「特定活動（告示 46 号）」は、大学等で修得した知識や高い日本語能力を活かす業務に従事しながら、「技術・人文知識・国際業務」では認められにくい接客業務や製造業務などにも携わることができるため、採用の幅が広がっています。

日本国内の外国人労働者（約 257 万人）の在留資格別内訳

2025 年、我が国の外国人労働者数は 257 万人を超え、過去最高を更新し、在留資格別では、技能実習（約 19%）に次いで、技術・人文知識・国際業務（約 18%）となっており、その他の資格と大差ない割合を高度外国人材が占めている状況です。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」をもとに九州経済産業局作成（2025年10月末時点）

高度外国人材の活躍による成長の可能性、採用のメリット

高度外国人材の採用は、中小企業にとって人手不足の解消だけでなく、優秀な人材を確保する有効な手段となっています。

海外市場への展開やインバウンドへの対応強化に繋がり、事業の成長機会を広げる効果が期待できるとともに、多様な価値観を持つ人材の参画は組織の活性化を促し、ダイバーシティ経営を進める契機にもなります。このように、高度外国人材の採用は、企業の競争力強化に直結する重要な取り組みと言えます。

1 海外展開強化

現地の言語や慣習をよく知る高度外国人材が海外事業を担うことにより、海外展開を強化することができる。

2 ダイバーシティ経営推進

多様な人材を受け入れ、活躍できる組織づくりをすることで、企業の成長と発展を促すことができる。

3 優秀な人材確保

国籍に関係なく人材を受け入れることで、優秀な人材を確保しやすくなる。

4 人手不足対策

高度外国人材は、企業の場所や規模に関係なく、仕事内容で就業先を選ぶ方も多い。高度外国人材を受け入れることで、人手不足に対応することができる。

5 インバウンド対応強化

日本語と外国語両方が堪能な高度外国人材を受け入れることで、外国人のお客様向けの情報発信、サービスの企画や提供を充実させることができる。

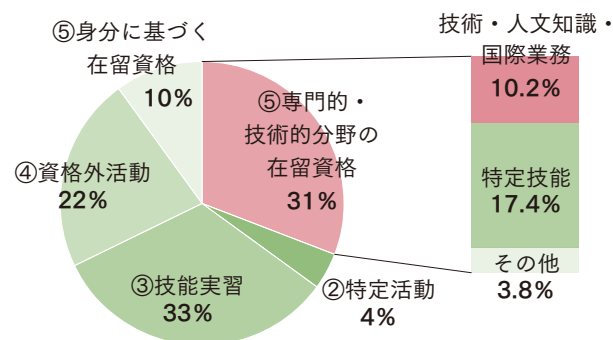
6 社内の活性化

外国人材の受け入れが組織に刺激を与え、社員のモチベーション向上や組織マネジメント能力の強化、社内制度の明確化が進み、組織全体の活性化につながる。

九州における高度外国人材の現状

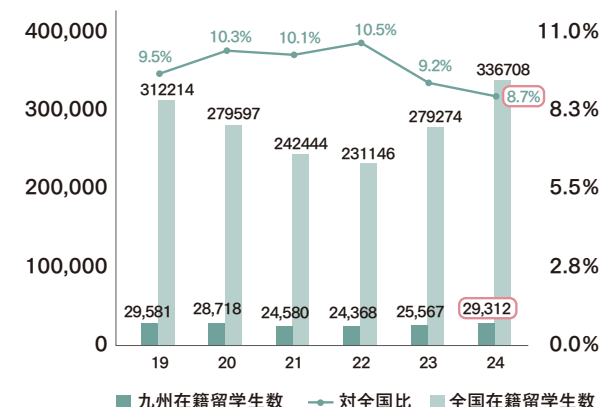
九州においては、約 17 万人の外国人が雇用されていますが、高度外国人材（技人国）の割合は 10%に留まっており、技能実習や特定技能の在留資格をもって就労している割合が高い（図 1）です。また、日本で学ぶ留学生は語学力も高く、生活環境や文化にも慣れており、「高度人材の卵」として重視すべき存在と位置づけられ、九州においては 2024 年時点で 29,312 人（全国比 8.7%）の留学生が在籍（図 2）しています。こうした留学生を九州で採用・活躍推進していくことが、企業の海外展開やイノベーションの推進に繋がると期待されます。

図 1 九州の外国人労働者（約 17 万人）の在留資格別内訳



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」をもとに九州経済産業局作成（2025年10月末時点）

図 2 九州で学んでいる留学生の割合（対全国比）



出典：（独）日本学生支援機構提供データをもとに九州経済産業局作成（2024年5月1日時点）

九州における留学生の数と専攻分野

九州の国籍別留学生の内訳として、ネパールの割合が高く、次いで中国、ベトナムという状況です（図1）。

九州の専攻分野別留学生の内訳として、人文科学、社会科学などの文系学部が割合が高く、工学部・理学部などの理系学部は全体の5分の1以下という状況です（図2）。また、九州の県別の留学生数と専攻分野の特徴として、留学生数は福岡県が最も多く、次いで大分県、長崎県という状況です（図3）。専攻分野別の特徴としては、大分県は社会科学の割合が高く、熊本県は工学部、宮崎・鹿児島県は農学部の割合が他県と比較して高いのが特徴です（図3）。

図1 九州の国籍別留学生の内訳

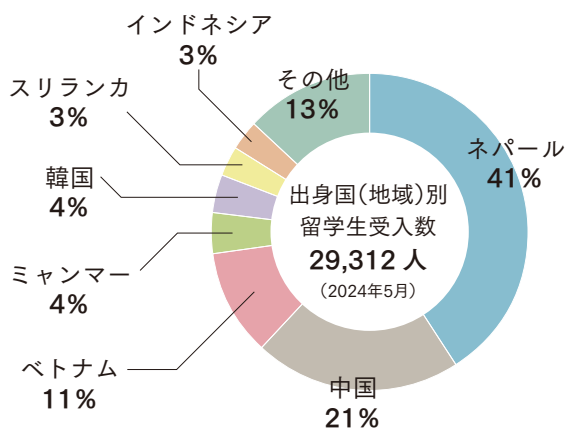


図2 九州の専攻分野別留学生の内訳

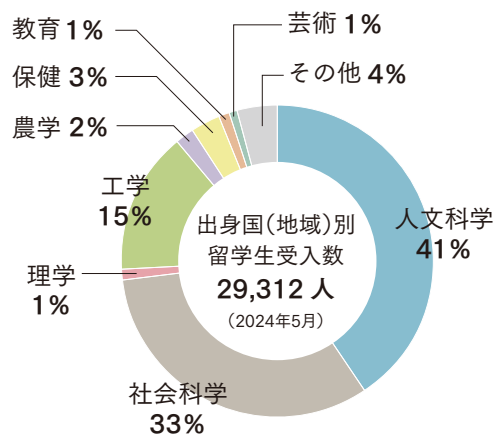


図3 県別の留学生数と専攻分野別内訳

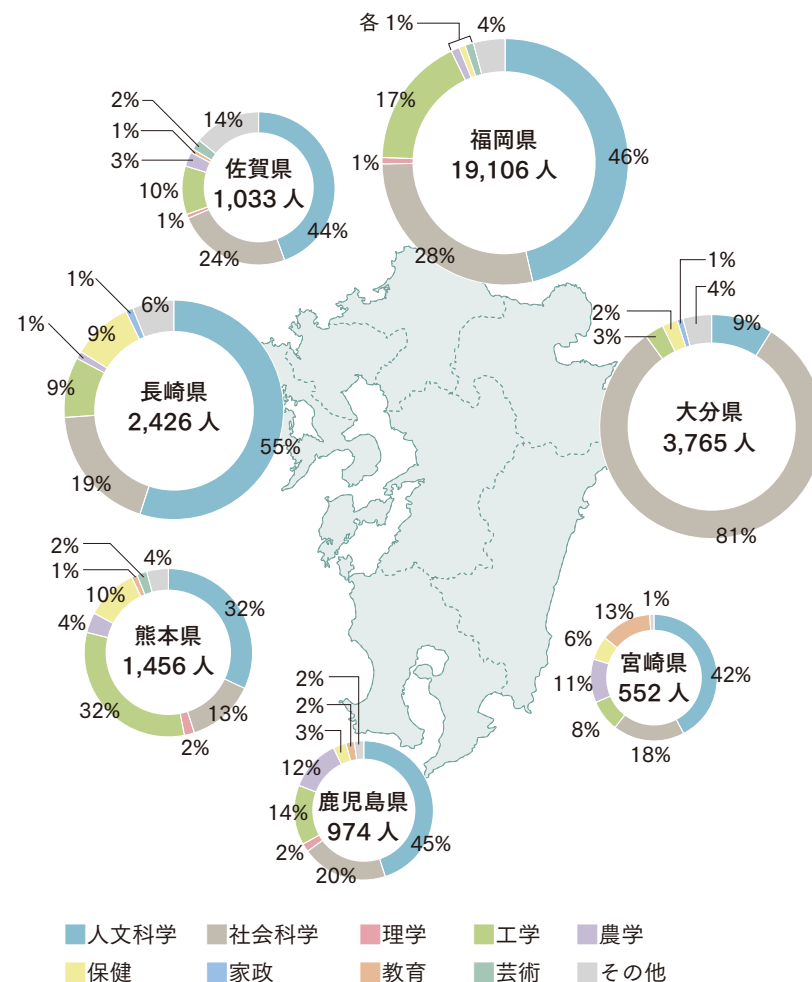


図1～3 出典：(独)日本学生支援機構提供データをもとに九州経済産業局作成 (2024年5月1日時点)

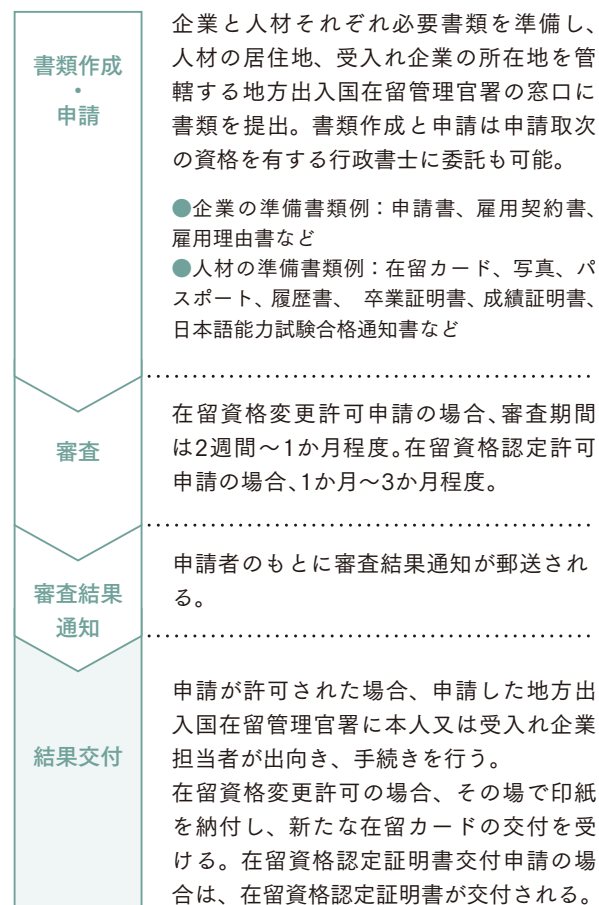
受け入れに伴う在留資格申請について

高度外国人材を採用する際の注意点

外国人材の場合、日本人とは異なり、せっかく内定を出しても在留資格が取得できなければ就業はできません。企業が高度外国人材を採用する際は、在留資格取得の観点から、まずは以下の4点に注意してください。

- 1 外国人材が、日本または海外の大学等を卒業して、学位を取得しているか？
- 2 仕事内容は、高度な専門性や国際性を必要とする内容か？
- 3 仕事内容と外国人材の専門性や国際性は、関連しているか？
- 4 待遇は、同じ業務の日本人と同等以上か？

在留資格申請の流れ



在留資格に関するご相談・問い合わせ先

企業と人材それぞれ必要書類を準備し、人材の居住地、受入れ企業の所在地を管轄する地方出入国在留管理官署の窓口書類を提出します。書類作成と申請は申請取次の資格を有する行政書士に委託も可能です。

外国人在留総合インフォメーションセンター

在留資格制度全般に関する相談を、電話・メールで受け付けています。

外国人在留総合インフォメーションセンター

<https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html>

企業所在地を管轄する地方出入国在留管理局・出張所

個別の申請に関する具体的な相談を、窓口・電話で受け付けています。

出入国在留管理局・出張所

<https://www.moj.go.jp/isa/about/region/fukuoka/index.html>

行政書士

在留資格に係る申請書類の作成や申請取次を行う行政書士に相談することもできます。(有料)

高度外国人材定着の取り組み事例一覧

九州企業 10 社

会社名	所在地	業種	企業概要	紹介する外国人材の職種	紹介する取り組みのキーワード
株式会社リョーフ	福岡県 北九州市	製造業	油圧機器のメンテナンスを軸に、AI を活用した新サービスを展開。メンテナンスと AI 開発を一体で進める点を強みとし、現場起点の開発を行っている。	AI システム開発	海外大学とのネットワーク、日本語力不問の採用、住宅支援、在留資格手続き支援、インターンシップ活用、マネジメント体制、社会人基礎力研修
株式会社中山ホールディングス	佐賀県 武雄市	製造業	破砕機など産業機械の開発・製造を中心に事業を展開。近年は電動化や IoT 化など次世代技術を取り入れた研究開発にも注力している。	研究開発・海外営業	海外大学とのネットワーク、日本語力不問の採用、インターンシップ活用、長期就業を求めない、寮生活サポート、評価制度、成果に応じた高水準の報酬
九州ワーク株式会社	長崎県 佐世保市	小売業	長崎県内外に 11 店舗を構え、作業服やユニフォームの小売を中心に事業を展開。法人営業・EC 販売の体制を整え、幅広い業種・職種に対応している。	店舗管理運営	新人研修、ロールプレイング、地元大学との連携、社内報の活用、相談役の配置、母国帰省サポート
株式会社アズマシティ開発	熊本県 熊本市	不動産業	熊本県を拠点に、不動産管理・法人向け不動産サービスを展開。国内外の顧客ニーズに応える体制づくりを進めている。	営業・広報	言語力手当、勤務制度の整備、母国帰省の長期休暇への配慮、スキルを活かす業務分担、社内イベントによる交流
株式会社 SHIP	大分県 大分市	情報通信業	システム開発、サーバー運用保守などを行う IT 企業。ベトナム等の海外拠点と連携して事業を拡大し、今後は英語圏市場への進出も視野に入れている。	IT コミュニケーター	母国帰省の長期休暇への配慮、帰省費用補助、休みをとりやすい組織づくり、JLPT 受験支援、社内イベントによる交流
日本ヒューマンメディック株式会社	大分県 大分市	製造業	海外 5 カ国に提携工場をもち、医療製品・機器の開発、製造、販売を行う。将来的には国内製造と輸出を視野に入れ、さらなる事業展開を目指している。	海外マーケティング	公平な待遇、在留資格手続き支援、インターンシップの活用、地元大学資源の活用、経営者近くへの配置、経営者が率先してつくるフラットな社風
株式会社教育情報サービス	宮崎県 宮崎市	情報サービス業	教育機関や行政向け e ラーニングシステムの開発や、海外からのインターンシップ・人材採用、海外展開支援事業を運営している。	企画営業	スキルを活かす業務分担、母国帰省の長期休暇への配慮、メンター、親戚のように接する社風、地域イベントへの参加、地域公共機関との協力
株式会社システム技研	宮崎県 都城市	製造業	オーダーメイドで産業用機械の設計・製造を行っている。アメリカなどでの海外案件も手がけ、高い技術力を強みに事業を拡大している。	機械設計	母国帰省のための特別休暇、住宅・在留資格手続き支援、モチベーションを維持する業務設定、業務特性に合わせた育成
西川グループ	鹿児島県 鹿児島市	宿泊業	ホテル業・レストラン業・運輸業・遊技業・酒造業・タクシー・不動産賃貸・商社など、様々な事業をグループ 10 社 60 余事業所で展開する総合サービスグループ。	フロント業務	母国帰省の長期休暇への配慮、家族の呼び寄せ奨励、住宅支援、定期人事移動でスキルアップ、管理職向け研修
株式会社和香園	鹿児島県 志布志市	小売業	グループで栽培から加工・販売までを一貫して行い、スマート農業や農業に頼りすぎない環境配慮型栽培を導入し、高付加価値の日本茶を世界へ届けている。	海外営業	空き家活用、家具自転車提供、インターンシップ活用、ビジョン共有、OJT、採用目的の社内共有

高度外国人材 定着のポイント

本誌掲載の九州企業 10 社が実践している主な定着のための工夫や配慮を、「待遇」「人事制度」「社風」の 3 つの視点で整理しました。自社の受入れ環境整備を進める際の参考としてご活用ください。詳しくは各社事例ページをご参照ください。

1 (待遇) 福利厚生・待遇における工夫

1 住宅、交通、食事などの生活支援制度

住居確保(寮・借上げ社宅・空き家活用)、初期費用・家賃補助、家具・家電・自転車の提供など、生活立ち上げの不安を解消する支援。

リョーワ 中山 HD システム技研

西川グループ 和香園

2 在留資格取得・更新、家族帯同に対する配慮

在留資格変更・更新手続きの支援や費用負担、家族の呼び寄せ時の申請サポートなど、行政手続きやライフイベントを会社がサポート。

リョーワ 日本ヒューマンメディク 西川グループ

3 報酬、手当の配慮や独自制度

母国帰省費用の補助、言語力への手当、日本人と同等または成果に応じた納得感のある報酬体系の整備。

中山 HD アズマシティ開発 SHIP

日本ヒューマンメディク

2 (人事制度) スキル・キャリア・評価

1 スキルアップ支援

専門用語・ビジネス日本語の教育、JLPT 受験支援、社会人基礎力研修など、業務遂行と成長を支える機会を提供。

リョーワ 九州ワーク SHIP

2 キャリア形成支援

強みを活かせる業務配置、段階的な難易度設定、将来のキャリアパスの提示。

リョーワ 教育情報サービス システム技研 和香園

3 評価制度

国籍に関わらず公平な評価基準、スキル・成果の正当な評価と報酬への反映による「納得感」の醸成。

中山 HD アズマシティ開発 日本ヒューマンメディク

4 その他人事制度の工夫

母国帰省のための長期休暇(有給連続取得・特別休暇)、帰省中リモートワーク、適性に合わせた柔軟な配置。

アズマシティ開発 SHIP システム技研 西川グループ

3 (社風) 風土醸成・コミュニケーション

1 多文化共生に関する社内研修等

日本人社員向け受入研修、社内報での文化紹介などによる、組織全体で相互理解と歓迎の土壌づくり。

九州ワーク 西川グループ

2 相談窓口やメンター制度の整備

業務外の生活相談も可能なメンター・世話役の配置、チーム全体で助け合う風土づくりにより孤立を防止。

九州ワーク アズマシティ開発 教育情報サービス

3 社内イベント、地域との交流機会の工夫

食事会、社員旅行、地域イベント参加などを通じ、役職や国籍を超えたフラットな関係性を構築。

SHIP 日本ヒューマンメディク 教育情報サービス

4 現場での言語、表現への配慮や工夫

「暗黙知」の言語化、ビジョン共有、指示の背景・目的の明示など、伝わるコミュニケーションの工夫。

九州ワーク 日本ヒューマンメディク 和香園

“日本語力より技術力”の採用方針で デジタル人材が活躍

リョーワ



RYOWA

株式会社リョーワ
代表取締役
田中 裕弓 氏

外国人材の採用目的・背景

IT 部門での外国人材採用に関しては、JETRO 事業でのタイ現地大学との縁で、タイ人デジタル人材のインターンシップを受け入れたのがきっかけ。現地教授から「日本語力をとるか、技術力をとるか」と問われ、技術力重視（日本語力不問）の採用を決断した。以降、タイからトップレベルのデジタル人材を受け入れている。

外国人材を採用したことによる効果

AI や IT 分野の高度な知見が社内に持ち込まれ、新規サービスの創出や既存事業の高度化が進んだ。日本人社員にも刺激を与える好循環が生まれている。メンテナンスと AI 開発を一体で進められる体制を構築することができ、組織がコンパクトな中小企業だからこそ実現できた強みとなっている。



企業概要

油圧機器のメンテナンスを軸に、AI を活用した新サービスを展開。メンテナンスと AI 開発を一体で進める点を強みとし、現場起点の開発を行っている。

所在地	福岡県北九州市
従業員数	24 人（グループ計） （うち高度外国人材：6 人）
出身国	タイ、中国
H P	https://www.e-ryowa.com/



働く高度外国人材の声

AI システム開発

チャマイポーン・ポーパン氏（タイ出身）



AI を活用した外観検査システムやスマートグラスを用いたシステム開発を担当。タイ人材チームのチームリーダーを務めている。社会人基礎力研修など成長を後押しする環境のもと、毎日新しい技術に挑戦できることが楽しく、学び続け成長を実感できる点に仕事の魅力を感じている。

採用・定着に関する取組み

01 待遇 働きやすさを支える住環境と支援

外国人材が安心して生活できるよう、住居は買い物や移動が便利で安全な駅近物件を会社で借りて外国人材に寮として提供している。敷金・礼金などの初期費用は全額会社負担とし、家賃は半額を会社が負担する。在留資格に関する各種手続きも会社主導で支援している。

03 制度 社長が講師となり社会人基礎力研修を実施

タイ語通訳を付け、社長自らが講師となり社会人基礎力研修を定期的実施。現場の具体例を示しながら実践的な内容で行うなど工夫を重ね、高い育成効果を上げることができた。現在は地域の人事部の枠組みで、地域全体のタイ人材向け研修として実施されることとなり、社員を派遣している。

02 制度 計画的な人材育成とマネジメント体制

在籍期間は 5 年程度と想定し、インターンシップで集中的に育成して、入社時には即戦力として活躍できる育成方針を採用。残業は年 20 時間以内とし、オフィスに張り紙で明示。外国人材のマネジメント経験が豊富な日本人の外部人材を管理職として迎え、計画的な育成と活躍促進を図っている。

04 制度 業務特性に応じた柔軟な制度設計

油圧部門と IT 部門では業務特性が大きく異なるため、育成制度や組織文化も部門ごとに設計。組織内公用語も油圧部門は日本語、IT 部門はタイ語と英語と異なっている。共通の企業文化を土台に、業務特性に応じた柔軟な制度設計で成果創出を図っている。

長期就業を前提としない受入方針で 世界のトップ人材が活躍

中山ホールディングス



株式会社中山ホールディングス
開発企画部部长
渡邊 美信氏

外国人材の採用目的・背景

機械の IoT 化など研究開発の高度化を進める中で、国内人材だけでは十分な専門性やスピードを確保できない課題があった。そこでインド工科大やバンドン工科大などの海外大学・研究機関とのネットワークを構築し、高度な専門知識を持つ外国人材の採用をはじめた。

外国人材を採用したことによる効果

トップレベルのエンジニアを社内に迎えたことで、3次元設計や高度なプログラミング技術が社内に浸透し、研究開発力が大きく向上した。月次の開発会議では、インターン生による先端技術を活用した成果が共有され、日本人社員にも刺激となり、技術力向上の好循環が生まれている。



企業概要

破砕機など産業機械の開発・製造を中心に事業を展開。近年は電動化や IoT 化など次世代技術を取り入れた研究開発にも注力している。

所在地 佐賀県武雄市

従業員数 123人（グループ計）

（うち高度外国人材（帰化含む）：10人）

出身国 インドネシア、インド、コンゴ、中国

H P <https://www.ncjpn.com/>



働く高度外国人材の声 | 研究開発・海外営業

左上 **ベニ・オクタヴィア氏**
（インドネシア出身/ロボット開発）
自分のアイデアを提案できる環境に魅力を感じている。

右上 **ラディット氏**
（インドネシア出身/海外営業）
オーナー企業ならではの機動力や、社長の想いが現場に届く点を魅力に感じている。

左下 **ムハンマド・ザファール・アラム氏**
（インド出身/再生エネルギー施設設計）
ハラールフードの購入はオンラインショップも活用。将来は中山 HD と連携して母国でビジネスをしたい。

右下 **アベル氏**
（コンゴ出身/プロジェクトサポート）
日本文化や地元、社員を大切にしながら成長する企業姿勢に共感している。



採用・定着に関する取組み

01 方針 長期就業を求めない受入れ方針

外国人材を労働力としてだけ捉えるのではなく、研究者としての成長や将来のキャリアまで見据えて受け入れている。そのため、キャリアを日本での長期就業に限定せず、帰国後の起業や研究活動も含め、本人の意思を尊重し、本人および送り出し大学との長期的な関係構築を重視している。

03 待遇 成果に応じた高水準の報酬

世界的にエンジニアの報酬水準が上昇する中、日本人とは別ラインで外国人材向けに年俸制を導入。評価会議で提出された成果物をもとに評価し、成果を上げた人材には高水準の報酬を提示する仕組みとした。明確な成果評価により、研究への高いモチベーションを維持している。

02 待遇 安心して働くための住環境と日常サポート

入社後1年間は敷地内の寮に入居してもらい、ゴミ出しなど日本での生活をスムーズに始められるよう支援する。家賃は本人負担はほとんどない形で提供。買い物や交通、各種手続きなど日常生活についてすぐにサポートできる体制を整え、業務に早期から集中できる環境を整えている。

04 制度 日本語力に依存しない採用と受け入れ体制

優秀な人材確保のため、日本語能力は不問とし専門性や研究実績を重視して採用。数カ月の長期インターンで相互理解を深めたのち正式採用する。入社後は開発企画部（技術理解のため）や海外営業部（英語で会話可能）などを初期配属先とし、円滑に業務に取り組めるようにしている。

社内報と現場育成で相互理解を深め 定着する職場づくり

九州ワーク



九州ワーク 株式会社

九州ワーク株式会社
代表取締役

納所 佳民 氏

外国人材の採用目的・背景

ダイバーシティ経営を進めると同時に、将来の海外取引拡大や越境 EC への対応を見据え、高度外国人材の採用を決定。外国人留学生が多く所属する地元大学と連携してやりとりをしながら、会社見学や選考を行い、採用に至った。

外国人材を採用したことによる効果

ベトナム人スタッフがいるという口コミが広がり、所属店舗では、近隣の工業団地で働くベトナム人顧客の来店がぐっと増えた。佐世保は外国人には親しみのある土地柄ではあるが、外国人材を社員として迎えたことで、より外国を特別視しない意識が社内に広がった。



企業概要

長崎県内外に 11 店舗を構え、作業服やユニフォームの小売を中心に事業を展開。法人営業・EC 販売の体制を整え、幅広い業種・職種に対応している。

所在地 長崎県佐世保市

従業員数 115 人

(うち高度外国人材：1 人)

出身国 ベトナム

H P <https://qsyu-work.com/> ▶▶



働く高度外国人材の声
店舗管理運営

グエン・ティ・カム・トゥ氏 (ベトナム出身)

商品管理や売り場管理を担当している。分からない点はその場で確認できる環境で、業務を通じてビジネス日本語や専門知識を学べることにやりがいを感じている。将来、会社のベトナム進出が本格化した際は、ベトナム語を活かした業務にも関わりたいと考えている。

採用・定着に関する取組み

01 待遇 全体研修と現場育成を一体で進める 人材育成制度

入社後 1 年間は、3 カ月に 1 回、日本人社員と同じ新人研修に参加し、外部研修を含む育成を実施。ビジネス日本語や電話対応は外部講師を招いて研修を行った。現場では、最新の商品知識や商品案内トークを、毎日、店長がロールプレイングを通じて教えている。

03 社風 社内報を通じた相互理解の促進

外国人材に日本語を学んでもらうなら日本人スタッフもベトナム語を学ぼうという発想で、月刊の社内報「九州ワーク NEWS」で「トゥさんのベトナム語講座」を連載している。こうして、外国人材の存在を継続的に社内へ共有するとともに、言語や文化に関する相互理解を促している。

02 制度 地元大学と連携した採用・受け入れ

外国人留学生が多く所属する地元大学と連携して、会社見学や面接を実施した。受け入れ前後においても大学と継続的に情報共有を行い、本人の状況や配慮すべき点を配属先店長に伝えることで、初めて外国人材を受け入れる現場でも、スムーズに対応することができた。

04 社風 互いに助け合う職場風土

年の近い 20 代の店長代理が相談役となり、仕事から私生活まで話しやすい関係を築いている。母国帰省の際の長期休暇もお互いにカバーし合ってシフト調整するなど、社長が常に伝えている助け合いを大切にする姿勢が現場に定着しており、働きやすい職場となっている。

多言語スキルへの評価制度構築と強みを活かす業務設計で活躍を促進

アズマシティ開発



株式会社
アズマシティ開発

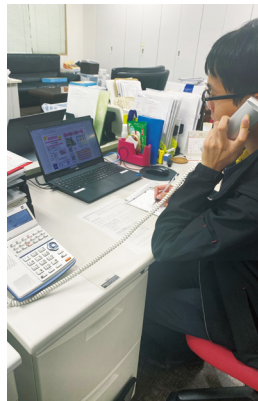
株式会社アズマシティ開発
代表取締役
東 伸彦 氏

外国人材の採用目的・背景

TSMC の熊本進出などを背景に、中国語で対応できる人材の必要性が高まったことが採用のきっかけ。県内では多言語対応が可能な不動産会社は少なく、事業戦略上の強みとして外国人材の採用を進めている。

外国人材を採用したことによる効果

翻訳アプリや社外通訳に頼っていた頃と比べ、外国人顧客とのコミュニケーションの質が大きく向上し、海外投資家との契約締結や、外国人入居者へのサービス向上につながっている。採用面では、「海外展開に積極的な企業」としての姿勢が特徴となり、外国人材に限らず日本人求職者に対する企業 PR としても効果を発揮している。



企業概要

熊本県を拠点に、不動産管理・法人向け不動産サービスを展開。国内外の顧客ニーズに応える体制づくりを進めている。

所在地 熊本県熊本市

従業員数 62 人（グループ計）

（うち高度外国人材数：2 人）

出身国 中国

H P <https://www.azumacity.com/>



働く高度外国人材の声
営業・広報



コン・カヘイ 氏（中国出身）

法人向けの物件案内や契約業務に加え、日本語版・中国語版の物件紹介動画撮影・編集、SNS 発信を担当。相談しやすい職場環境のもと安心して働いている。言語力を活かした対応をし顧客から直接感謝されることにやりがいを感じる。現在の目標は宅建資格を取得し業務の幅を広げることだ。

採用・定着に関する取組み

01 待遇 スキルを正に評価する報酬体系

2 か国語で対応できることを業務上のスキルとして評価し、給与に上乗せしている。社長や社員も中国語を学んでおり、外国語習得の難しさや価値を共有している。国籍に関わらず、言語力をはじめとしたスキルを正に評価する姿勢を明確にし、サービス向上、社員の育成・定着につながっている。

03 制度 働きやすさを重視した勤務制度の整備

昨年、採用強化と離職防止を目的に、休日数の見直しや給与の引き上げを実施。本社は土日祝休み、支店は週休二日制とし、年休 120 日を確保。外国人材には春節に合わせた長期帰省も推奨し、国籍を問わず働きやすい制度づくりを進めている。

02 制度 人材の強みを活かす業務分担

所属部署での多言語対応に加え、本人の動画編集のスキルを活かし、日本語・中国語による SNS での情報発信も担当とし、撮影・編集・投稿管理まで任せている。人材のスキルや適性を踏まえて柔軟に業務内容を定めることで、事業の成長と本人の成長を両立している。

04 社風 チームで助け合う風土づくり

当社は個人ノルマを設けず、チームで助け合いながら成果を目指す社風が根付いており、外国人材も安心して業務に取り組んでいるようだ。歓迎会やランチ会、社員旅行などのイベントを開催することにより、部署を越えた交流が生まれコミュニケーションと相互理解の促進につながっている。

母国帰省と日本語能力向上の支援制度で 働き続けたい環境を整備

SHIP



株式会社 SHIP
代表取締役
家長 真大 氏

外国人材の採用目的・背景

社長にベトナムでの駐在経験があり、現地人材の優秀さを実感したことが採用の背景にある。ベトナム拠点との言葉の壁を越えるため、IT コミュニケーターとして日越両言語に対応できるベトナム出身人材を採用してきた。近年はネパールに拠点を構え、同国出身人材も在籍している。

外国人材を採用したことによる効果

外国人 IT コミュニケーターの存在により、海外拠点との開発におけるやり取りの精度が高まり、品質向上につながっている。また、外国人材が母国帰省のため長期休暇を取得する状況に対応する中で、会社全体でも休みを取りやすい社風が生まれている。



企業概要

システム開発、サーバー運用保守などを行う IT 企業。ベトナム等の海外拠点と連携して事業を拡大し、今後は英語圏市場への進出も視野に入れている。

所在地 大分県大分市

従業員数 25 人

(うち高度外国人材：5 人)

出身国 ベトナム、ネパール

H P <https://ship-inc.jp/> ▶▶▶



働く高度外国人材の声 IT コミュニケーター

ヴ・ティ・ゴック・アイン氏 (ベトナム出身)



IT コミュニケーターとして、ベトナム人エンジニアと日本人をつなぐ役割を担っている。技術理解も求められる難しい仕事だが、学びながら業務に取り組める点にやりがいを感じている。将来はプロジェクトマネージャーを目指している。

採用・定着に関する取組み

01 待遇 母国帰省を支援する休暇制度と航空券代補助

外国人材が母国へ帰省する際には、有給休暇を連続取得することで長期休暇の取得を認めており、それが可能な組織づくりを進めてきた。テト（ベトナムの正月）の時期などの母国帰省を前向きに促しており、帰省に伴う往復航空券費用の半額を会社が補助することで、長期的な就業につなげている。

03 制度 働きやすさを重視した年休・休暇制度

働きやすさを重視し、年間休日は 127 日程度とし、有給休暇についても積極的な取得を推奨している。今後はアンバーサリー休暇など新たな制度の導入も検討中である。外国人材の母国帰省に伴う長期休暇に対応する中で、休みやすい組織づくりが進んだ。これを会社の特徴の一つとしていく考えだ。

02 制度 日本語力向上を促す JLPT 受験費補助制度

外国人材の日本語力向上を目的に、日本語能力試験（JLPT）の受験を支援しており、受験料や教材費は会社が全額負担している。制度の運用にも工夫を重ね、現在は支援する受験回数に上限を設けることで、目標を持って計画的に日本語学習へ取り組むことを後押ししている。

04 社風 多様性を前提にした職場づくり

多様な価値観を前提とした職場づくりを進めている。業務上は全く問題のない体制ができて一方、日常面では国籍の違いによる境目を感じることもあり工夫を重ねている。年 2 回の全社集会や 2 カ月に 1 回の食事会を通じ、相互理解を深めている。国籍の境目を皆が感じなくなることが理想だ。

公平な待遇制度と社長直下の海外業務推進体制で定着を実現

日本ヒューマンメディク



日本ヒューマンメディク株式会社
代表取締役

田中 新二 氏

外国人材の採用目的・背景

医療機器ディーラーからメーカーへ転じ、自社製品を海外工場で生産し輸入販売する事業を展開する中、通訳にとどまらず判断と交渉ができる人材が必要となった。そこで、言語力と事業推進力を併せ持つ外国人材の採用を開始し、海外マーケティングや仕入れ、輸入業務を任せている。

外国人材を採用したことによる効果

社長直下のチームで海外工場とのやり取りを行うことで、品質とスピードが向上した。メーカーとしての基盤が整った現在、将来的な輸出事業への展開を見据え、多言語対応の海外マーケティング体制の構築も視野に入れている。



企業概要

海外 5 カ国に提携工場をもち、医療製品・機器の開発、製造、販売を行う。将来的には国内製造と輸出を視野に入れ、さらなる事業展開を目指している。

所在地 大分県大分市

従業員数 50 人

(うち高度外国人材：2 人)

出身国 インドネシア、中国

H P <https://hyuman.co.jp/> ▶▶▶



働く高度外国人材の声 海外マーケティング

ディオ・ラザカ・リドワン氏 (インドネシア出身)

マーケティング推進部の主任として、海外とのやり取りや国内外の展示会対応などを担当。会社規模が大きすぎないため社長との距離が近く、社員全員の顔がわかるアットホームな環境で、グローバルな仕事ができる点に満足している。将来は、会社のインドネシア進出にも関わってきたい。



採用・定着に関する取組み

01 待遇 公平性を重視した待遇と手続き面の支援

待遇は公平性を重視し、最近では住宅手当を廃止してその分を給与に反映した(持ち家と賃貸の格差廃止)。同様に日本人と外国人材の待遇の差もなく、公平で納得感のある処遇を行っている。一方、在留資格申請時には従業員が入管に同行するなど、外国人特有の手続きには丁寧に対応する。

03 制度 社長直下で進める海外業務体制

外国人材が所属する海外マーケティングチームは社長直下に配置し、海外工場とのやり取りや交渉、仕入れ、輸入業務を任せている。社長とインスピレーションまで共有しながら業務を進めることで、迅速な対応が可能となり、スピードと品質の両立につながっている。

02 制度 インターンシップによる相互見極め型の採用

採用の際は、最終面接前に 3~5 日のインターンシップを実施し、業務内容や社風への理解を促したうえで本人の入社意思を確認し、ミスマッチを防いでいる。地元にも APU (立命館アジア太平洋大学) があるため、優秀な外国人材と安定的に接点を持つことができている。

04 社風 社長が率先して築く国籍に左右されない関係性

外国人材の採用・定着は結局は社長次第、との考えから、特別なメッセージは取らずに、社長自身が日常的に誰に対しても対等な態度で接することを心がけている。社長の姿勢が組織全体に浸透し、国籍に関わらず意見を出し合い、業務に集中できる社風が形成されている。

強みを活かす業務設計と温かな社風で 定着につながる職場づくり

教育情報サービス



KJS

株式会社教育情報サービス
代表取締役
荻野紗由理氏

外国人材の採用目的・背景

自らが運営するバングラデシュ人材向け育成研修に、モウシュミ氏が受講生として参加したことで出会った。受講中に見られた前向きな姿勢と実務経験を踏まえ、海外事業での活躍が期待できると判断し、採用を決定した。

外国人材を採用したことによる効果

海外事業の運営体制が整い、現在ではグローバル業務が社内の標準的な業務となっている。今後はこうした外国人材の活躍を土台に、海外事業のさらなる拡大を目指していく。



企業概要

教育機関や行政向け e ラーニングシステムの開発や、海外からのインターンシップ・人材採用、海外展開支援事業を運営している。

所在地 宮崎県宮崎市

従業員数 12人

(うち高度外国人材：1人)

出身国 バングラデシュ

H P <https://www.e-kjs.jp/> ▶▶▶



働く高度外国人材の声 事業開発

モウシュミ・ビシュワス氏 (バングラデシュ出身)

中国留学や MBA 取得、社会人経験を経て入社。現在は、アフリカでの e ラーニングシステム活用事業のプロジェクト管理などを担当している。IT スキルや英語力に加え、調査や関係者との調整など幅広い業務ができる点にやりがいを感じている。夫と子供と共に宮崎で暮らしている。

採用・定着に関する取組み

01 制度 強みを活かして活躍の場を広げる業務設計

英語力や MBA の知見を活かし、アフリカ事業のプロジェクト管理を任せている。また、人前で話すことが得意な強みを活かし、英語での製品プレゼンテーションや、外国人インターン生への助言も任せている。言語力や専門知識、得意分野に応じた役割を与えることで、意欲向上につなげている。

03 社風 親戚のように迎える温かな社風

社員同士が親戚のような近い感覚で接する社風のため、子どもが学校帰りに会社で過ごすことも、特別なことではない。世話好きな社員をメンターとして隣席に配置し、郵便物の内容確認から日常の悩み相談まで寄り添うことで、安心して働ける関係性を築いている。

02 制度 長期帰国を可能にする柔軟な勤務体制

母国への長期帰省の際は、有給休暇の利用に加え、母国滞在中のリモートワークも認めている。帰省中であっても業務に応じた収入を得られる柔軟な仕組みを整えることで、家族との時間を大切にしながら、安心して働き続けられる環境を整えている。

04 社風 地域と連携した受け入れの工夫

行政や他企業と連携し、クリケット大会などを開催し地域での交流を支援している。また、宗教上の慣習で公園で集まってお祈りを行うと聞いた際は、会社から最寄りの交番へ見守りを依頼するなど、公共機関の協力も活用。地域で外国人材が受け入れられる環境づくりに積極的に取り組んでいる。

長期育成を前提とした段階的な業務設計で 成長と定着を支える

システム技研



株式会社システム技研
取締役 経営企画室副室長
新製品開発室長

長峯 隆介 氏

外国人材の採用目的・背景

エンジニアの採用が非常に困難な中、母国の大学で機械工学を学び、県内の日本語学校に通っていたインド出身人材から応募があった。面接を通じて人柄も良く、日本語力も十分と判断し、採用を決定した。

外国人材を採用したことによる効果

優秀で英語が堪能な若手エンジニアを迎えたことで、アメリカでの装置据付や調整など海外案件への対応力が向上し、今後のグローバル展開を支える原動力となっている。インドで「日本で機械エンジニアとして働いている」と話すと、うらやましがられることが多いという。日本で働きたいインド人エンジニアは多く、今後も積極的に採用していきたいと考えている。



企業概要

オーダーメイドで産業用機械の設計・製造を行っている。アメリカなどでの海外案件も手がけ、高い技術力を強みに事業を拡大している。

所在地 宮崎県都城市

従業員数 47人

(うち高度外国人材：2人)

出身国 インド

H P <https://www.sys-gi.co.jp/>



働く高度外国人材の声 機械設計

コラティパランビル・ナジウムディーン・ナシーム氏
(インド出身)

車が好きで日本の技術に強い関心を持ち、他国ではなく日本でぜひ働きたいと考え、日本留学を決断した。現在は、設計から組み立て、海外出張や展示会への参加まで幅広く経験を積んでいる。宮崎は暮らしやすく、渋滞もなくドライブを楽しめる点が気に入っている。



採用・定着に関する取組み

01 待遇 同僚の声からうまれた 帰省のための特別休暇

有給休暇とは別に、母国帰省用に5日間の特別休暇を付与する制度を新設した。親に会うために有給を使い切り、欠勤扱いで評価が下がるのは可哀そうだという外国人材の同僚の日本人社員の提案を反映。金銭面や体面で負担が伴う母国帰省を会社が支え、安心して働ける環境づくりにつなげている。

03 制度 モチベーションを維持する 「少し難しい」業務設定

常に実力より少し難易度の高い業務を任せている。まずは組み立て工程を一貫して担当させ、成功体験を積ませたうえで、現在は設計業務への挑戦を促している。段階的に新しい課題に挑戦できる環境を整えることで、成長を後押ししながら自信を育み、定着につなげている。

02 待遇 文化にも配慮した幅広い生活支援

入社時には社員が付き添って不動産会社を巡り、文化的な背景や本人の希望を聞きながら住居を決定した。家賃は上限3万円の範囲で半額を補助している。さらに、車の購入時には販売店やローンの紹介も行うなど、新生活を幅広く支援し、業務に集中できる環境を整えている。

04 社風 成長を急がない長期育成の風土

オーダーメイドの機械設計は習得に時間を要し、長年の経験を通じてセンスを磨く必要がある。そのため、あえて「成長を急がない」育成方針をとっている。本人の習熟度を見極めながら、段階的に業務の難易度を高め、長期的な視点で育成している。

家族帯同支援と住居制度の整備で 安定して働ける環境を実現

西川グループ



株式会社 西川グループ本社
人事部 課長
梶原 敏正 氏

企業概要

ホテル業・レストラン業・運輸業・遊技業・酒造業・タクシー・不動産賃貸・商社など、様々な事業をグループ10社60余事業所で展開する総合サービスグループ。

所在地 鹿児島県鹿児島市

従業員数 717人（グループ計）

（うち高度外国人材数：13人）

出身国 ネパール、ベトナム、ミャンマー

HP <https://nisikawa.net/>



働く高度外国人材の声
フロント業務

スベディ・パビトラ氏（ネパール出身）



霧島の旅館でフロントを担当。外国からのお客様に温泉の入り方や料理の食べ方を英語で説明すると喜ばれ、やりがいを感じる。会社の良い点は、日本人と外国人の差別がなく、通院や入管手続きの際は、同僚や人事が支えてくれる点だ。今後は新人教育などにも力を入れたい。

外国人材の採用目的・背景

外国人観光客の増加に伴い、多言語での対応ができる人材を確保するため、また若手人材の確保が困難になるなか、国籍に関係なく宿泊業に求められるおもてなしの資質とスキルを持つ人材を確保するため、外国人材の採用を開始した。

外国人材を採用したことによる効果

多言語人材・若手人材の確保を目的に外国人材を採用してきた。定着し活躍している外国人材の存在が、応募者確保や新人育成の強化につながる好循環が生まれ、安定した人材確保ができています。今後も定期的に採用を続けていく。



採用・定着に関する取組み

01 待遇 帰省のための長期休暇へ対応

外国人材は、就業から1年ほどで母国への帰省を希望する傾向があるため、3~6週間程度の長期休暇取得を可能としている。有給日数を超える分は無給となるが、帰省後はリフレッシュした状態で業務に復帰している。制度自体は変更せず、外国人材の心情に配慮して現場で柔軟に対応している。

03 制度 定期人事異動でスキルアップ

スキルアップを目的に定期的な人事異動を行っている。例えば、徳之島のホテルで1年→天文館のホテルで2年→霧島の旅館で1年といった形で、多様な現場を経験する。こうした経験が自信や成長につながっている。外国人材が支配人に昇進した例もある。

02 待遇 家族の呼び寄せ奨励、家さがしサポート、家賃補助制度

配偶者や子どもの呼び寄せや結婚を歓迎し、家族の在留資格取得や住宅探しを会社が積極的に支援している。私生活の充実が仕事への意欲向上につながるの考えからだ。社宅は通常50%割引で提供し、島しょ部勤務の場合はさらに割引を適用している。

04 社風 社内向けに受け入れ研修などを実施、職場環境を改善

管理職向けのハラスメント研修など、若手人材・外国人材受け入れのための研修を実施した。今では「外国人材がいてくれなければ現場は回らない」と皆が理解しており、職場全体が外国人材に対して歓迎ムードだ。最近では「職場環境が良い」との口コミを聞いて応募してくる外国人材もいる。

経営ビジョンの共有による 組織づくりで定着を実現

和香園



和香園

株式会社和香園
代表取締役
堀口大輔氏

企業概要

グループで栽培から加工・販売までを一貫して行い、スマート農業や農薬に頼りすぎない環境配慮型栽培を導入し、高付加価値の日本茶を世界へ届けている。

所在地 鹿児島県志布志市

従業員数 57人

(うち高度外国人材：1人)

出身国 フランス

H P <https://wakohen.co.jp/>



働く高度外国人材の声
海外営業

フロマージェ・マノン氏 (フランス出身)

母国で飲んだ日本茶の味に感動した経験をきっかけにインターンを希望。会社の想いや姿勢に共感して入社した。休日は自ら車を運転し、大好きな神社や寺を巡って日本での生活を楽しんでいる。今後はスキルを高めながら、日本茶の魅力を多くの人に伝えていきたい。

外国人材の採用目的・背景

国内市場が縮小傾向にある中、日本茶の価値向上と事業拡大を図るには海外展開が重要となっている。その推進役としてフランス出身の留学生を採用。インターンシップで能力の高さと企業ビジョンへの共感が確認できたことが決め手となり、海外営業担当として迎え入れた。

外国人材を採用したことによる効果

輸出書類の作成から商談まで幅広く業務を担ってもらい、海外事業が拡大している。また、海外との関わりが多くなるとこの地域において、国籍や文化を超えて互いを尊重し合い、世界は一つという意識が社内でも育まれている。



採用・定着に関する取組み

01 待遇 地域ネットワークを活かした住環境支援

外国人材は住宅を借りにくい場合があるため、知人宅や社長の実家の空き家を活用して住居を確保している。家具や自転車も会社で用意し、地域のネットワークを活かして快適な住環境を整備。不安なく業務に集中できる環境づくりにつながっている。

03 制度 強みを活かし段階的に任せる海外営業育成

海外営業経験豊富な上司の下に配置し、OJTで育成。また、海外イベントへの参加も推奨する。フランス語・英語の言語力に加え、マーケティングスキルや国際感覚を活かし、海外顧客との商談や関係構築を段階的に任せている。本人の強みを活かすことで、意欲を高めながら成果につなげている。

02 制度 相互理解を深める長期インターン採用

マノンさんが地元大学への交換留学生として来日中、友人の紹介で会社を知り、就業を希望したことから、まず約6カ月間インターンとして受け入れ、その後正社員として採用した。入社前に会社のビジョンや社風、周辺環境まで理解を深めているためミスマッチが少なく、早期から活躍している。

04 社風 国籍を問わずビジョンでつながる経営

「志や経営観が伝われば国籍は関係ない」という考えのもと、外国人材に対しても経営ビジョンの共有を徹底している。また、幹部層に対してもなぜ外国人材が必要なのかを丁寧に説明し、戦略的な人材投資であることへの理解を深めることで、受け入れ体制を整えている。

コンサルティング・マッチング支援

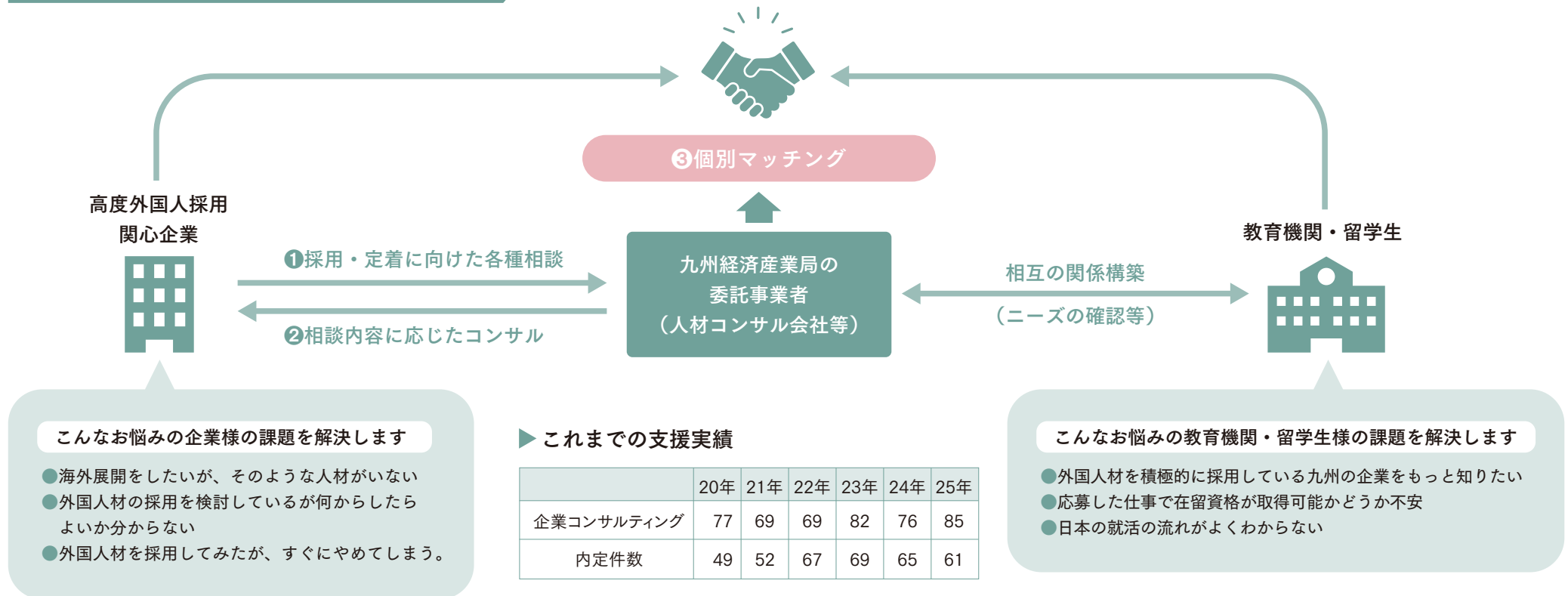
企業向けコンサルティング支援

対面またはオンライン形式で企業ごとに個別ヒアリングを行い、現在の状況と経営課題を丁寧に把握します。その内容をもとに、課題解決に必要な人材像を明確化し、高度外国人材の採用・育成・定着に向けたコンサルティングを行います。

個別マッチング支援

コンサルティング支援等を通じて、求める人材像が明確になった企業を中心に、留学生等とのマッチングを実施します。高度外国人材に対しては個別にキャリアカウンセリングの上、在留資格に配慮しながら、マッチングを行います。

コンサルティング・マッチング事業の概念図



高度外国人材活躍地域コンソーシアムの概要

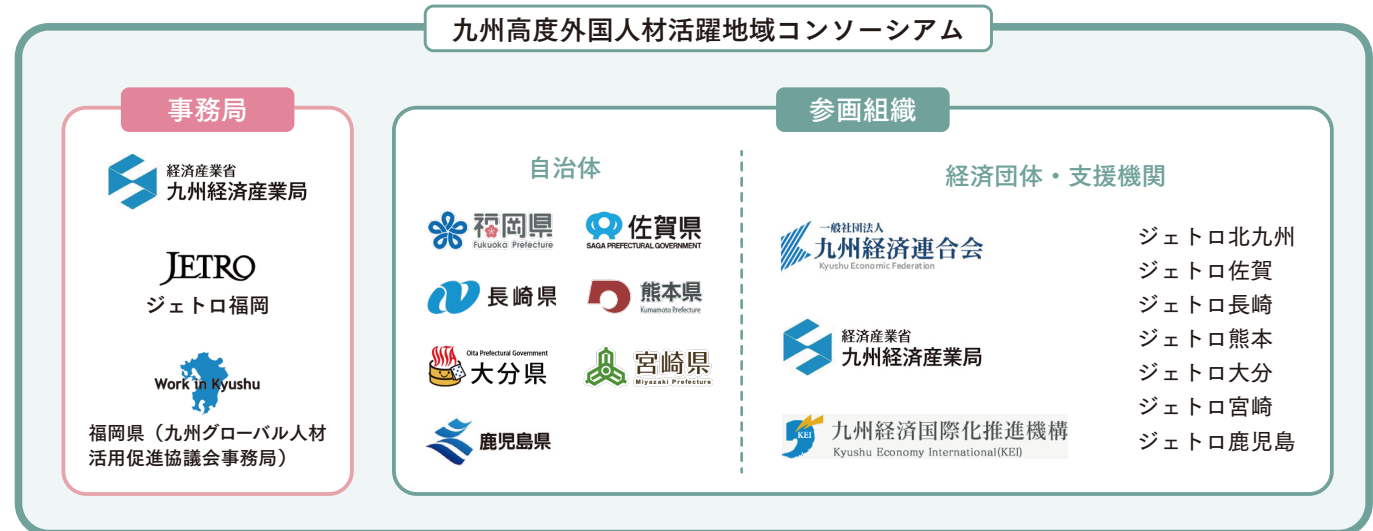
●高度外国人材の活躍推進による中堅・中小企業の海外展開促進や地域経済の活性化を目的に、各地域の実情に応じ、地域の関係機関（例：自治体、企業、金融機関、経済団体、大学等）がメンバーとする「高度外国人材活躍地域コンソーシアム」を組成し、高度外国人材の採用等を促進する取組が2022年度から開始されました。

●九州においては、2017年に設立された「九州グローバル人材活用促進協議会」にて、九州域内でのグローバル人材の獲得に向けて、合同企業説明会や留学生と企業のマッチングを実施してきており、本協議会参画機関が培った連携をベースに2024年1月に九州高度外国人材活躍地域コンソーシアムが発足しました。

※現在、九州を含めた6ブロック（北陸・関西・北海道・東北・中国・九州で）取組が実施。2026年3月時点

●九州高度外国人材活躍地域コンソーシアムでは、今後も関係機関と連携しながら、様々な事業を通じて企業の高度外国人材採用・活躍推進を通じた企業の成長等を後押ししていきます。

九州におけるコンソーシアム事業の体制



お問い合わせ先

九州経済産業局 国際部 経済交流促進課

bzl-kyushu-keikouka★meti.go.jp

※メールの際には★を@に変更してください。

[参照先]

九州経済産業局ホームページ内「高度外国人材の獲得・活用支援」

<https://www.kyushu.meti.go.jp/seisaku/kokusai/ryugakusei.html>

[委託先] アールアドバンス 株式会社 [デザイン] 株式会社 あおいろデザイン

 経済産業省
九州経済産業局

