

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/>



高度外国人材の雇用・定着に関するご相談はJETROへ
独立行政法人 日本貿易振興機構 (JETRO)
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 0570-013904 ※当局庁舎内にも各種相談窓口あり
<https://www.moj.go.jp/isa/about/region/nagoya/index.html>



発行 名古屋市経済局産業労働部労働企画課
TEL 052-972-3145
受託者:株式会社バソナ

令和6年度

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	2p
支援メニューと実施システム	3p
支援内容と主な専門家の紹介	4p
企業の取組紹介	5p
建設業	
01 ニッカホーム 株式会社	5p
初めての外国人社員の定着を成功させ、海外展開への可能性拡大につなげる！	
製造業	
02 株式会社 丸八テント商会	7p
外国人材活用で自立化を目指して、新規事業展開を現実のものに！	
情報・通信業	
03 株式会社 エスクリエイト	9p
初の外国人社員受け入れに向けて社内体制を整え企業の魅力アップと成長を目指す！	
04 株式会社 オープンセサミ・テクノロジー	11p
外国人社員とともに高度な技術力で未来を切り開く！	
商 社	
05 中央工機 株式会社	13p
外国人社員の活用を通じて、よりグローバルな「モノづくりの真のパートナー」を目指す！	
医療・福祉	
06 有限会社 フォルマント・テック	15p
外国人社員のモチベーションアップと社内体制の整備で定着と活躍を促進したい！	
支援企業の声	17p

※各社掲載の従業員数、所属、採用経過年数は、令和6年度のものであります。

外国人材の採用・定着に向けた 市内企業の取組紹介

～企業の課題に対応した専門家派遣を通じた成果～

事業概要

経済のグローバル化が進み、企業における外国人材雇用への関心が高まりを見せる中、外国人材の採用及び定着にあたっては、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であるとともに、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になるなど、企業が抱える課題は多岐に渡ります。

本事業では、外国人材を採用しようとする市内中小企業や既に雇用している企業を対象に、採用や定着に関して企業が抱えるそれぞれの課題に対応した専門家を派遣することで、企業における外国人材の雇用を支援する事業です。

本冊子では事業を通じた各支援企業の取組やその成果を紹介しています。

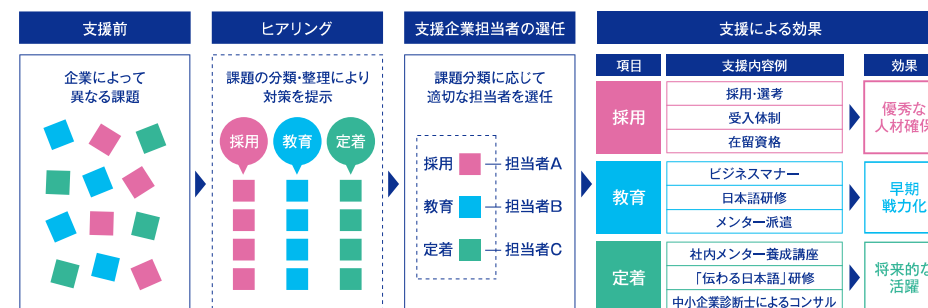
外国人材の採用や定着、外国人材活用の自走化に関して同じような課題を抱えている企業が、自社の課題解決に取り組む際の参考になれば幸いです。

事業の流れ

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や抱えている課題、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、受け入れ、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。



企業からのお問合せ・お申込み → 運営事務局によるヒアリング → 支援メニューの設計・提案 → 支援企業担当者による支援開始



企業のグローバル化、将来的な人材の活躍

支援メニューと実施システム

各支援メニューの内容



	支援内容	詳細	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	行政書士	1時間	1回	訪問/オンライン	10P
		在留資格申請の進め方				
		外国人材採用に関する一般相談				
		外国人材受け入れ計画				
		外国人材の採用・選考				
②	異文化コミュニケーション研修 (日本人向け・外国人材向け)	内定から受け入れまでに準備すべきこと	2時間	1回	訪問/オンライン	10P
		定着・活躍促進のためにすべきこと				
③	ビジネスマナー研修		2時間	1回	オンライン	10P
④	外国人材に対するメンター派遣		30分	5回	訪問/オンライン	10P
※フィリピン、英語(フィリピン人)、韓国、ベトナム、インドネシア、中国、タイ、ネパール、スペイン。その他ご要望があれば別途ご相談可能						
⑤	日本人社員向け「伝わる日本語」研修		2時間	1回	オンライン	10P
⑥	日本人採用担当者向け「外国人材面接時のポイント」研修		2時間	1回	オンライン	10P
⑦	中級・上級レベルのビジネス日本語教室 (日本語レベルに応じてプライベート又は3名までのグループでレッスン)		1時間	10回	オンライン	20P
				15回		30P
				20回		40P
⑧	社内メンター養成講座	社内メンター養成講座	1時間	1回	オンライン	10P
⑨	中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング	初回ヒアリング～事業計画書の設計	1時間	1回	訪問/オンライン	10P
		診断報告書の作成				
⑩	活躍する人材を見抜く適正検査 CQI (日本人向け・外国人向け 3名まで)		30分	1~3回	オンライン	10P

支援専門家の一例



株式会社 ワールディング
執行役員

池邊 正一朗

<担当支援メニュー>

- ① コンサルティング
- ② 異文化コミュニケーション研修



株式会社 コチコンサルティング
執行役員 CHO

愛甲 香織

<担当支援メニュー>

- ③ ビジネスマナー研修



内定ブリッジ 株式会社
代表取締役

浅海 一郎

<担当支援メニュー>

- ⑤ 「伝わる日本語」研修
- ⑥ 「外国人材面接時のポイント」研修



株式会社 TEN
キャリアコンサルタント・日本語教師

大山 シアノ

<担当支援メニュー>

- ⑦ 中級・上級レベルのビジネス日本語教室



コンサルティング

外国人材の在留資格申請から採用計画、募集・選考、定着・活躍促進まで、企業の様々な課題に対して知見が深いコンサルタント・行政書士が解決方法を提案。



異文化コミュニケーション研修

社内の異文化環境で円滑なコミュニケーションを実現するための研修。外国人材向けと日本人向けのプログラムを双方が受講することで相互理解を深め、受入れ体制の強化や定着率アップに繋げる。



ビジネスマナー研修

日本式のビジネスマナーについて、形式的な要素だけでなくマナーの持つ意味や日本の文化的背景を交えて解説。担当業務の一場面を想定したロールプレイや事例研究により受講者の理解を促進。



外国人材に対するメンター派遣

支援対象者の母国語が話せるメンターを派遣し、母国語による面談を実施。仕事の悩みや不安に対して助言するとともに、企業担当へもフィードバックを実施し、外国人材の定着・活躍に繋げる。



日本人社員向け「伝わる日本語」研修

外国人材が学んできた日本語と職場で使われる日本語の違いを理解し、曖昧な表現や分かりづらい表現、ミスコミュニケーションを防止するコツを習得し、円滑な社内コミュニケーションを実現。



日本人採用担当者向け「外国人材面接時のポイント」研修

会社説明や面接時の伝わりにくい日本語を見直す研修。日本人採用時との違いや外国人材にとって理解しやすい説明方法を学ぶことで、採用ミスマッチのリスク低減を図る。



中級・上級レベルのビジネス日本語教室

社内外の打ち合わせ、電話対応などビジネスシーンでの日本語コミュニケーションスキルを磨くレッスン。受講者の担当業務に合わせたプログラムですぐに仕事で役立つ日本語を学ぶ。



社内メンター養成講座

企業内に外国人材向けメンターを育てるための講座。日本人材との違いを理解し、外国人材の思いを引き出し、寄り添う方法を習得して定着と育成の内製化を進める。



中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング

これから、もしくは既にある外国人材を活用して事業の拡大を目指す企業をサポート。事業計画書の作成や大まかな目標や計画を具体化するためのアドバイスを提供。



活躍する人材を見抜く適正検査 CQI

11か国の言語で受験できる適性検査。面接や日常のやり取りだけでは見抜くことが難しい性格や行動特性を可視化。結果は採用時だけでなく育成計画・生産性向上のための人材配置などに活用。

初めての外国人社員の定着を成功させ、海外展開への可能性拡大につなげる!



建設業

ニッカホーム 株式会社

事業内容 新築・増改築・店舗設計・リフォーム全般
資本金 8,000万円
従業員数 1,492名
所在地 名古屋市緑区簗山二丁目1225番地
HP <https://www.nikka-home.co.jp>



高度外国人材採用・採用検討のきっかけ

大学教授からコートジボワール国籍の留学生を紹介してもらったことがきっかけ。その留学生が将来、母国での起業を目指しているところにビジネス拡大の可能性を感じ採用を決めた。

求人方法

- 教授紹介
- リファラル (既存社員や知人からの紹介)
- 採用WEB媒体

雇用している外国人材

人数 1名
国籍 コートジボワール
在留資格 技人国
採用経路 紹介
業務内容 リフォームアドバイザー、企画営業、現場調査、見積作成、現場監督

抱えていた悩み

- 電話応対で緊張してしまい苦手意識がとれない。自信が持てるようサポートしたいが有効な育成手法がわからない。
- 社内の報連相は問題ないが、お客様との会話が続かない。顧客開拓や対応を任せるために営業面の対話力を強化したい方法がわからない。
- 国籍を問わず採用を拡大したいという思いはあるが、受入れる体制が十分か不安がある。

課題の整理と解決に向けての支援策

- 課題1** 電話の苦手意識を克服
→ ロールプレイング中心の研修で自信をつける
- 課題2** 日本語での営業対話スキルを強化
→ ビジネス対話で使える日本語を学ぶ
- 課題3** 採用拡大に備えて受け入れ側の理解度を向上させる
→ 日本人社員向けに異文化理解を深める場をつくる

支援メニュー

- 2** 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
- 3** ビジネスマナー研修
オンライン：10P
- 7** 中級・上級レベルのビジネス日本語教室
オンライン：20P～



外国人材活用で事業拡大を目指す企業担当者

支援を受けた後の社内変化

課題1

ビジネスマナー研修

日本式ビジネスマナーの中でも特に電話応対を集中的に強化してもらいました。実際のシーンを想定した電話ロールプレイングを何度も繰り返したことで、恥ずかしさや緊張が和らいだようです。受講後は、よりリラックスして丁寧な日本語でお客様と話す様子が見られています。研修で自信もついたようで効果が早速表れています。

課題2

中級・上級レベルのビジネス日本語教室

以前はどちらかというと発言が少なく、聞くことに集中しているという印象でしたが、今では積極的に会話に加わる姿が見られます。笑顔でお客様と会話を楽しんでいる様子からレッスン効果を実感しています。

自信が付き、会話もスムーズになったため、日本人社員と一緒に進んでいた顧客対応も案件によっては一人で任せられそうです。



ビジネスマナー研修の様子

課題3

異文化コミュニケーション研修

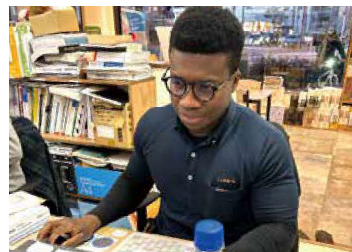
近年増えている外国人材の国籍や文化の特徴について知ることができ、今後、外国人社員が増えた場合を想定した社内整備の参考になる内容でした。特に日本人の「常識」がいつでも「正解」とは限らないという点への気づきは、社内の異文化理解への大きな一歩となりました。

得られた情報を社内体制の整備や社員の教育に落とし込んで、受入れ環境の改善に役立てていきたいと思っています。

特に役に立った支援

ビジネスマナー研修

フレンドリーで愛されやすい性格が魅力的な彼ですが、ビジネスシーンとなると経験不足や緊張からか人柄の良さが出し切れませんでした。今回のマナー研修ではインプットだけでなくアウトプットの機会が多くあったため、良いトレーニングになりました。今では、お客様対応で持ち前の明るさと余裕が見られ、彼の魅力を引き出すことに成功したと感じています。



リフォームアドバイザーとして活躍中

外国人社員の声

母国で大学を卒業したあと来日して大学院で経営学を勉強しました。2年生の時に教授から現在の会社を紹介してもらいました。

今はお客様へリフォームの提案や見積作成、現場調査や監督業務を任せてもらっています。特に電話でお客様と話す機会が多くて緊張することがあったのですが、マナー研修や日本語教室で自信ができました。これからは先輩たちのように会社の売り上げにもっと貢献できるように頑張っていきたいです。

外国人材活用の今後の課題や目標

建設業界の営業現場で外国人社員が活躍する上で、ビジネス日本語や専門用語の習得ハードルが高いという課題があります。今回の支援で得られた情報を参考にしながら、マニュアル制作やAI活用等で今後に向けた外国人社員の受入れ環境整備を進めたいと思っています。



育成に取り組む担当者

外国人材活用で自立化を目指して、 新規事業展開を現実のものに！

製造業

株式会社 丸八テント商会

事業内容 テントのデザイン・設計・製造・施工・販売・レンタル
資本金 2,250万円
従業員数 25名
所在地 名古屋市中区栄5丁目7-10
H P <https://08tent.co.jp>

株式会社 丸八テント商会



高度外国人材採用・採用検討のきっかけ

ホームページを見た外国人材からの直接応募がきっかけとなる。

本人から詳しく話を聞いたところ、同業他社での実務経験があり、既に技術やスキルを持っていることがわかったため即戦力として採用を決定した。

求人方法

- 海外大学訪問
- SNS
- 知人紹介
- ハローワーク
- 採用WEB媒体

雇用している外国人材

人数 8名
国籍 ネパール、インド、フィリピン、インドネシア、モンゴル
在留資格 技人国2名、技能実習生4名、留学生2名(アルバイト)
採用経路 直接問合せ、紹介、人材会社
業務内容 プロジェクトマネージャー
 製造部門の現場監督、新規事業展開に向けての海外リサーチと営業

抱えていた悩み

■ 優秀な外国人材を活用した新規事業に乗り出したいが、国際競争に打ち勝つための戦略や計画を策定するノウハウがなく、思うように進まないため助けが欲しい。

■ 今は紹介等での外国人材採用がメインだが、今後は自ら獲得していきたい。そこから定着に繋げて育成にも注力したいが、何から手を付けて良いかわからない。

課題の整理と解決に向けての支援策

- 課題1** 外国人材を活用した事業拡大ノウハウを習得
 → 専門家のコンサルティングで計画を具体化する
- 課題2** 活躍できる外国人材を見抜く力をつける
 → 面接時の注意点や日本人採用との違いを研修で学ぶ
- 課題3** 外国人材の定着・育成環境を整える
 → 日本人社員が日本語を見直して歩み寄る
 → メンターを養成して育成プログラムをつくる

支援メニュー

1 **コンサルティング**
 (行政書士・外国人材コンサルタントによるコンサルティング)
 訪問及びオンライン：10P

5 **日本人社員向け「伝わる日本語」研修**
 オンライン：10P

6 **日本人採用担当者向け「外国人材面接時のポイント」研修**
 オンライン：10P

8 **社内メンター養成講座**
 オンライン：10P

9 **中小企業診断士による外国人材活用コンサルティング**
 訪問及びオンライン：10P



外国人材活用でイノベーションを進める取締役

支援を受けた後の社内変化

課題1

外国人材コンサルタントによるコンサルティング

雇用している外国人材の在留資格の特徴や任せられる業務の違いを整理できました。特に「技人国」から「高度専門職」へ移行するメリットの部分は、今後の人材活用やキャリアアップをサポートするための参考になりました。

中小企業診断士によるコンサルティング

社内の外国人材をより活用し、さらに外国人材の採用を加速化するにあたり、新事業展開を考えていました。しかし、どのように進めたらよいかわからずにいたところ、今回のコンサルティングを受けて、事業計画書の作成などやるべきことが明確になりました。採用・育成計画ともリンクさせ、外国人材がもっと活躍できるよう環境を整えていきたいです。

課題2

「外国人材面接時のポイント」研修

外国人材の面接や会社説明を行う際の、日本人との違い、最新の評価方法等を学びました。研修後に外国人材の応募があり、学んだばかりの内容を実践したところ、面接での受け答えがスムーズになり、確かなノウハウとなりました。



国際的な社内の様子

課題3

日本人社員向け「伝わる日本語」研修

日本人が日本語を学んで歩み寄ることで言葉の壁によるストレスを減らせることがわかりました。伝わりやすい日本語を使っているか意識することの大切さを社内全員で共有して、外国人材が定着しやすい環境を整備していきたいです。

メンター養成講座

定期的な面談でひとりひとりに弊社で働くキャリアや役割を明確に伝えることが、定着と活躍促進の力ぎであることに気付かされました。自社で確立できていなかった外国人材を育成するプログラムの一環として、社内メンター制度の準備を進めたいです。

特に役に立った支援

日本人社員向け「伝わる日本語」研修

製造業の職場コミュニケーションを想定したワークショップもあり、日ごろ何気なく使っている日本語を見直す良い機会になりました。研修後は日本人社員の意識的な努力が外国人材に伝わっているようで、信頼関係の強化と業務効率の向上が実感できています。



新規事業プロジェクトに参画

外国人材の声

現在は、新事業を海外展開するための市場リサーチや営業を任されています。社内で文化や習慣の違いを感じることはありませんが、日本人社員の皆さんは研修を受けてから今まで以上に私が理解しやすい言葉で話してくれています。自分が大切にされていると感じてモチベーションも上がります。これからもチームで協力してプロジェクトを成功させたいです。目標は会社と一緒に自分自身も成長して売り上げを伸ばすことです。



高度な技術で活躍

外国人材活用の今後の課題や目標

外国人材を活用した新規事業の海外展開には、国籍を越えたチームワークが重要だと考えています。そのための人材採用から定着、そして継続的な育成を成功させることが課題だと感じます。

受けたサポート内容は、どれもすぐに活かせるものだったため、今後も取り組みを続け、新しい事業を彼らと一緒に実現させていくことが目標です。

初の外国人社員受け入れに向けて 社内体制を整え 企業の魅力アップと成長を目指す!



情報・通信業

株式会社 エスクリエイト

事業内容 ソフトウェア開発、システム企画・立案・保守

資本金 1,000万円

従業員数 58名

所在地 名古屋市中区錦1丁目4番16号

HP <https://screate-soft.co.jp>

高度外国人材採用・採用検討のきっかけ

WEB媒体でインターン生を募集した際に応募があったことがきっかけ。遠方から来てくれた外国留学生は、既に高いスキルを持っていたこと、意欲的な姿勢や信頼できる人柄が決め手となり採用を決定した。

求人方法

- 自社HP
- 採用WEB媒体

入社予定の外国人材

人数 1名
国籍 中国
在留資格 技人国
採用経路 インターンシップ
業務内容 システムエンジニア、ソフトウェアの開発、プログラミング

抱えていた悩み

- 初めての雇用で事務手続き面が心配。県外から来ることもあり、どのようなスケジュール感で何を行えばよいかわからない。
- 入社後の活躍に期待する半面、うまく関係構築ができるのか不安を感じている社員が多い。対応を急ぎたいが解決策が見つからない。
- 早く会社に溶け込んでもらいたいと考えているが、入社後の効果的なフォロー方法がわからない。

課題の整理と解決に向けての支援策

- 課題1** 新卒外国人材の受入れに必要な手続きの整理
→総務担当者にコンサルティング支援を実施
- 課題2** 既存社員の不安解消
→日本人向け研修で異文化理解と適応力を高める
- 課題3** オンボーディング（いち早く職場環境に馴染んで能力を発揮してもらうこと）の成功に繋げる環境づくり
→社内メンターを育成してサポート体制を整える

支援メニュー

1 **コンサルティング**
(行政書士・外国人材コンサルタントによるコンサルティング)
訪問及びオンライン：10P

2 **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

5 **日本人社員向け「伝わる日本語」研修**
オンライン：10P

8 **社内メンター養成講座**
オンライン：10P

初めての外国人社員受け入れに向けて
社内整備を進める代表取締役

支援を受けた後の社内変化

課題1

外国人材コンサルタントによるコンサルティング

半年後に初めての外国人社員が入社予定というタイミングで、今、確認しておくことや進められる手続きを把握できました。また遠方からの引っ越しで想定される生活面の課題やサポート方法を提案してもらえ、受け入れに向けての準備が整いました。

行政書士によるコンサルティング

在留資格のプロから新卒の外国人社員を迎えるにあたっての注意点や法令、必要書類等を教えていただきました。初めてのことで不安でしたが、いつ、何の手続きをするべきか事務手続きのスケジュール感が明確になったことで安心しました。



行政書士によるコンサルティングの様子

課題2

異文化コミュニケーション研修

中国文化に特化した内容で進めていただき、外国人社員を受け入れる心構えができました。内容を今後の新人研修にも取り入れて、社内の異文化理解を加速させることを検討しています。

日本人社員向け「伝わる日本語」研修

外国人にとってビジネス日本語の何がわかりにくいかわかることができました。伝わりやすい日本語への変換方法を習いましたので、早速これから実践していこうと思います。

課題3

メンター養成講座

入社後の業務に関する説明不足が退職理由に繋がるというデータから特に初期段階のサポートが重要であることを理解できました。言葉の壁は大きな問題ではなく、日頃から気にかけていることを伝えることが大切だと教えていただいたので、入社前の今から定期的にコミュニケーションを取りオンボーディングの成功に繋がりたいと思います。

特に役に立った支援

異文化コミュニケーション研修

中国文化で日本と似ている部分と大きく異なる部分を知ることができたことで、異文化への親近感と興味が湧きました。研修受講前は受入れ不安が大きかったですが、今では「入社が楽しみ」という気持ちが芽生えています。今後、異文化コミュニケーション機会を広げる社内プロジェクトの立ち上げを考えています。



外国人社員の受入れに備える育成担当者

研修を受けた日本人社員の声

来年度、中国出身の新入社員の育成を任されています。ただ、これまで海外の方とチームで仕事をする機会がなかったため不安がありました。研修で異文化理解を深められたことは不安解消に繋がりました。自分の「常識」や「普通」を押し付けず、納得できる理由やモチベーションを持って説明を心がけて、育成に取り組んでいきたいと思っています。

外国人材活用の今後の課題や目標

今回の支援で初めての外国人社員受け入れに向けての社内体制を整えることができました。

今後の目標は、受け入れを成功させて経験値を獲得すること、そして海外の企業と連携したソフトウェア開発等、外国人社員が活躍できる新たな業務の獲得を目指していきたいです。



外国人社員の入社を心待ちにする総務部のみなさま

外国人社員とともに高度な技術力で 未来を切り開く！

情報・通信業

株式会社 オープンセサミ・テクノロジー

事業内容 ソフトウェア・モバイルアプリ開発・
プログラミングスクール運営

資本金 1,000万円

従業員数 182名

所在地 名古屋市中村区平池町4丁目60-12

H P <https://www.opensesame-tech.com>



高度外国人材採用・採用検討のきっかけ

会社設立の間もないころに知人からインド国籍の
人材を紹介してもらったことがきっかけ。国内の将来
的なIT人材の不足に早い段階から対応する良いチャ
ンスと見据え採用を決定。以降、外国人エンジニア
の積極採用を継続している。

求人方法

- 採用WEB媒体
- ハローワーク
- 社員紹介
- 海外大学の説明会
- 留学生等就職フェア

雇用している外国人材

人数 16名

国籍 韓国、インド、中国、タイ、
オーストラリア、ネパール、
マレーシア、カンボジア、モンゴル

在留資格 技能人

採用経路 紹介、ハローワーク、人材会社

業務内容 SE・プログラマ、システムの開発
プログラム修正、クライアント対応

抱えていた悩み

- 1対1だと問題ないが、複数人が集まる場だと発
言が控えめになる。顧客への提案やヒアリング
も任せていきたいが、教育方法がわからない。
- 日本人社員と一緒に各種研修を受けているが、
社外対応のマナー向上が思うように進んでいな
い。キャリアアップをサポートするためにも解決
を急ぎたいが良い方法がわからない。

課題の整理と解決に向けての支援策

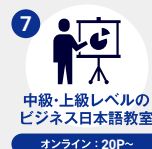
課題1 日本語での発信力の向上

→オリジナルプログラムで日本語を学ぶ

課題2 顧客対応スキルの底上げ

→外国人材に特化した研修で
日本式マナーを習得する

支援メニュー



ダイバーシティ&インクルージョンを
推し進める代表取締役

支援を受けた後の社内変化

課題1

中級・上級レベルのビジネス日本語教室

受講した5名は、社内打合せで自分の意志が伝えられることを目指す中級クラスと、自分の意見を発表
し、質疑応答まで行うロールプレイングでプレゼンスキルの向上を目指す上級クラスに分かれました。
社内の発言機会では、以前よりも自然なビジネス日本語と敬語を使った丁寧な表現で自分の考えを伝え
ることができています。自社ではフォローアップしきれていなかったビジネス日本語の向上を実現できま
した。

また、個々の日本語力に応じたクラス設定や具体的な業務を想定したカリキュラム設計は、今後会社
として外国人社員のキャリアアップ支援の体制整備を進める面でも参考になりました。

課題2

ビジネスマナー研修

実際に担当する業務で期待される日本式の礼儀作法を
強化できました。電話や対面でクライアント対応をするとき
には、言葉づかいや姿勢・視線など、習得したマナースキル
を実践している様子が見られ、研修によるレベルアップが
見られています。

もともと日本で長く頑張っているという向上意欲の高
い外国人材が集まっていますが、積極的に学んだことを試
すという姿勢から、自分の能力をさらに高めたいという彼
らの思いを会社として再確認できました。



新しい仕事にチャレンジ

特に役に立った支援

中級・上級レベルのビジネス日本語教室

受講者の業務内容や弊社の要望に基づいて学習計画を組んでもらえたことが、特によかったです。今回受講した全員がク
ラス内のディスカッションやロールプレイングで自信をつけウィークポイントを強化できたようです。今では積極的に発話して
参加する姿勢や余裕まで見られます。今回のレッスンカリキュラムと成果から、会社として外国人社員の活躍を促進するため
に、個々の能力やキャリアプランに応じた日本語学習サポートが大切であることも気づかされました。



支援を受けてキャリアアップを目指す

外国人社員の声

求人サイトから現在の会社に応募して、入社から3か月が経過したとこ
ろです。システムエンジニアとして働いていますが、コンピュータープロ
グラムのエラーやバグを解決できたときに大きな達成感があり、やりがい
のある業務です。日本語やビジネスマナーについては大学で勉強しまし
た。実際に働いてみるとまだまだ学び足りないと感じていました。今回の
研修と日本語クラスで詳しく学ぶことができたため、業務で役立ててビ
ジネスパーソンとして成長したいです。エンジニアとしては、プログラミ
ング能力の向上やIT分野の国家資格取得を目指しています。

外国人材活用の今後の課題や目標

多国籍のシステムエンジニアは、今や全従業員の1割に近い人数まで
増加しています。この流れを変えることなく継続して外国人社員を積極採
用する上で、個々のキャリアプランをどのようにサポートできるか試行錯
誤していました。今回受けた支援の内容や組み立て方を参考に、社内
でも外国人社員向けの基本的なマナーや日本語教育カリキュラムを整備
し、より働きやすく活躍できる環境を整えていきたいと考えています。



システムエンジニアとして活躍中

外国人社員の活用を通じて、よりグローバルな「モノづくりの真のパートナー」を目指す!



商 社

中央工機 株式会社

事業内容 製造業向け機械工具の供給・設計・提案
資本金 8,000万円
従業員数 211名
所在地 名古屋市昭和区高辻町4番3号
HP <https://www.chuo-koki.co.jp>



高度外国人材採用・採用検討のきっかけ

2019年に掲げた新たな経営理念「モノづくりの真のパートナー」を国内外で実現するため、国籍を問わず求人を開始。応募してきた外国人材の優秀さにグローバルな活躍が期待できると判断し採用に至る。

求人方法

- 採用WEB媒体
- 合同企業説明会
- リファラル
(既存社員や知人からの紹介)

雇用している外国人材

人数 3名
国籍 中国
在留資格 高度専門職・技人国
採用経路 求人媒体・紹介
業務内容 ・ BtoB営業
 ・ ロボットエンジニア

抱えていた悩み

- 優秀な外国人社員のキャリアアップを後押ししたいが、効果的なサポート方法について助言が欲しい
- 外国人材の文化的な違いについて理解しているものの、具体的な違いやそれが業務に与える影響を十分に把握できておらず、適切な支援方法を見出せない
- 交渉や提案時の日本語説明力と発言力を強化したいが、良い育成方法がわからない

課題の整理と解決に向けての支援策

- 課題1** キャリアアップ支援の社内体制を整備する
 ➡ コンサルティングで現状把握と今後の取組内容を検討
- 課題2** 外国人社員の個々の特性を分析するとともに、日本人社員が異文化コミュニケーションを理解する機会を設ける
 ➡ 外国人材向け適性検査で個々の特性を可視化
 ➡ 日本人社員が研修を受けて外国人材に歩み寄る
- 課題3** 法人営業に使える日本語を習得する
 ➡ 上級レベルのビジネス日本語教室を受講してもらう

支援メニュー

- 1** **コンサルティング**
 (行政書士・外国人材コンサルタントによるコンサルティング)
 訪問及びオンライン: 10P
- 2** **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
- 7** **中級・上級レベルのビジネス日本語教室**
 オンライン: 20P~
- 10** **活躍する人材を見抜く適性検査 CQI**
 オンライン: 10P



サポート体制強化に取組む人事担当者

支援を受けた後の社内変化

課題1

外国人材コンサルタントによるコンサルティング

社内に教育制度はありましたが、外国人材と日本人とのキャリアに対する考え方の違いを専門家から解説いただいたことで、社員それぞれの希望や考え方に沿った育成プログラムの必要性に気づくことができました。頂いたアドバイスをもとに、他の支援メニューで得られた情報も参考にしながら外国人材を対象にしたキャリアアップサポート体制を構築していきたいです。

課題2

活躍する人材を見抜く適性検査CQI

母国語で適性検査を受けてもらい、その結果から自己理解を深めることができました。さらに上長との面談で結果について話すことで、自身の思いや仕事に対する考え方を自己開示する機会となり、相互理解と信頼関係が深まりました。今後は個々の特性にあったマネジメントを実施し、遠慮することなく能力を発揮できるよう支援していきたいです。

異文化コミュニケーション研修

日本人にとっての「常識」が、いかに外国人材とのコミュニケーションでは阻害要因になるかを気づかされました。日々の関わり合いで工夫できる点を社内で話し合うきっかけになり、以前よりも打ち解けた雰囲気が広まってきたと感じます。



自らのキャリアプランについて語る様子

課題3

中級・上級レベルのビジネス日本語教室

レッスンでは正しいビジネス敬語と、プレゼンや打ち合わせでの発言力強化を依頼しました。受講者は業務に直結する営業場面での会話だけでなく、顧客との場を和ませる雑談についても練習できたと喜んでおり、打ち合わせでは以前よりも流暢に発言できるようになりました。受講者からは継続して学びたいという声があるので、会社として引き続き支援することを検討していきたいです。

特に役に立った支援

異文化コミュニケーション研修

外国人材の文化的背景が違うことは漠然とわかっていましたが、具体的に何がどう違うのか、その違いでどのような現象が現れるのかを理解できました。外国人材の受入れに活かせる貴重な知識が得られただけでなく、これまで実施できていなかった育成方針や研修制度を再検討するきっかけになりました。



グローバルなモノづくりを支援する専門商社

外国人社員の声

中国で大学を卒業後、イギリスの大学院でロボット工学を学びました。その後、学生時代から憧れていた日本に来て知人の紹介で現在の会社に就職しました。ロボットエンジニアとして、制御プログラムの開発やトラブル対応、顧客へのシステム提案を担当しています。

今回、ビジネス日本語教室を受講してマンツーマンで営業場面で使う日本語を学べました。これからはクライアントとの交渉力や提案力を強化しつつ、カジュアルな会話力も向上させて社内外的関係強化を進めたいです。



更なる活躍を目指す

外国人材活用の今後の課題や目標

今回の支援で、個々の外国人材が抱える課題を支援できる教育・研修体制を見直す必要性を考えさせられました。彼らにとっての課題は言語面やキャリアパスが主となりますが、人それぞれ状況やレベル感が異なります。

それぞれの課題や状況・レベルに寄り添ったサポート体制の再構築を一つのベースとして個人と会社がともに成長し、取引先様にとってより良いパートナーであり続けられる企業を目指していきたいと考えております。

外国人社員のモチベーションアップと 社内体制の整備で定着と 活躍を促進したい！



医療・福祉

有限会社 フォルマント・テック

事業内容 訪問介護・児童発達支援施設の運営
資本金 300万円
従業員数 70名 ※パート・アルバイト含む
所在地 名古屋市昭和区元宮町6丁目34-1
HP <https://recruit.formantotech.com>



高度外国人材採用・採用検討のきっかけ

ハローワークで偶然見つけた留学生インターンシップに「面白そう!」と申し込んだことがきっかけとなった。

インターン生の日本語能力やビジネスマナーは想定以上で、人柄も明るく企業風土にマッチする人材ということで採用に至る。

求人方法

- 外国人材向け求人媒体
- ハローワーク
- 合同企業説明会

雇用している外国人材

人数 1名
国籍 中国
在留資格 特定活動 46号
採用経路 インターンシップ
業務内容 ・児童指導員として子どもの個性や支援計画に基づくサポートの実施
 ・利用者を送迎する運転業務

抱えていた悩み

- 業務や職場環境にストレスを感じていないか気がかり。
- 1人だけの外国人社員のため、皆と上手にコミュニケーションが取れているか心配。
- 外国人材雇用を拡大していくために何をしたらよいかわからない。

課題の整理と解決に向けての支援策

課題1 心身の負担の確認と軽減

- ➡ プロのメンター面談を受けてもらう
- ➡ 今後のために社内でもメンターを育てる

課題2 社内コミュニケーション力の向上

- ➡ 日本人社員が「伝わりやすい日本語」を学ぶ

課題3 外国人材雇用の知識を深める

- ➡ コンサルタントからアドバイスをもらう

支援メニュー



育成に積極的に取り組む人事担当者

支援を受けた後の社内変化

課題1

外国人社員に対するメンター派遣・社内メンター養成講座

外国人社員が、社内では話しづらい悩みや文化・言語の違いによるストレスを多少なりとも感じていたことを知ることができました。今回、外部のメンターに相談できたことで心身の負担軽減につながったようです。特に母国語での相談環境が良い成果に繋がったと感じています。

また、自立化を目指すために人事担当者がメンター養成講座を受講したため、学んだ内容を社内環境の整備に活かしていきたいと思っています。

課題2

日本人社員向け「伝わる日本語」研修

より円滑な社内コミュニケーション環境を創出するため、日本人職員全員で受講しました。シンプルで伝わりやすい日本語の使い方を学び、特に若い職員にとっては多様なメンバーで力を合わせて一緒に働いていくという意識を高める機会にもなりました。また社員同士だけでなく施設利用者とのやり取りにも役立つ内容でした。研修後は社員が学んだ日本語表現を意識的に使う様子が見られ、円滑なコミュニケーションが促進されていると感じています。

課題3

外国人材コンサルタントによるコンサルティング

これから外国人材雇用を拡大していくために何ができるか、アドバイスを頂くため、コンサルティングを2回利用しました。今いる外国人社員の定着のために行えることに加えて、今後ターゲットにできる在留資格や最新の法制度についての知識を深めることができました。



社内ミーティングの様子

特に役に立った支援

外国人社員に対するメンター派遣

メンターとの面談では、日常業務やプライベートで感じていることを母国語で話すことができ、とても嬉しそうな様子でした。社内に母国語で対応できる環境がないためフォローできていなかった部分ですが、今回の支援で実施効果の大きさと必要性をより実感しました。担当メンターから社内に頂いた面談後のフィードバックも参考にしながら、より働きやすい環境整備を進めていきたいと思っています。



インターンシップがきっかけで入社

外国人社員の声

大学2年の夏のインターンシップで現在の会社と出会い、内定をもらいました。担当業務は子どもたちの個性に応じた支援や毎月の支援計画に基づくイベント企画です。車を運転する送迎業務も任せてもらっています。子どもたちが笑顔で自分に寄ってくるときにやりがいを感じます。文化の違いや日本語コミュニケーションの難しさを感じることがありますが、今回、中国語のメンター支援を受けて気持ちがとても楽になりました。これからも頑張って仕事を覚えて成長していきたいという気持ちが強くなりました。

外国人材活用の今後の課題や目標

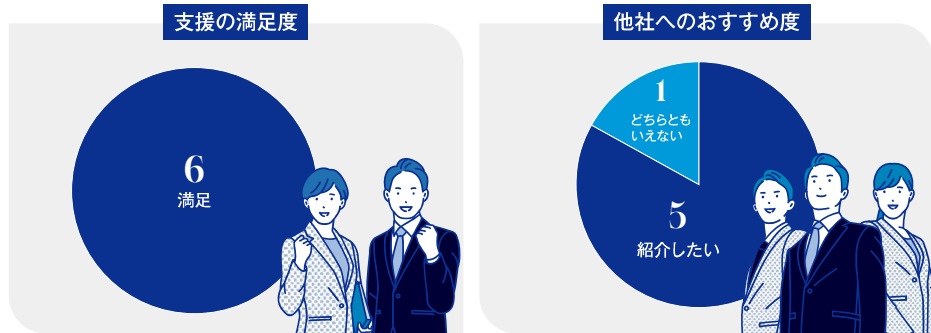
医療・介護業界で、さらなる優秀な外国人材を獲得するには、どこからどのように発掘するかという課題があります。課題解決に向けての具体的なアドバイスを「コンサルティング」支援で頂きました。今後は、その情報を踏まえて求人や会社PRの手法を変化させ、効率的な人材の発掘と採用に繋げていきたいと考えています。



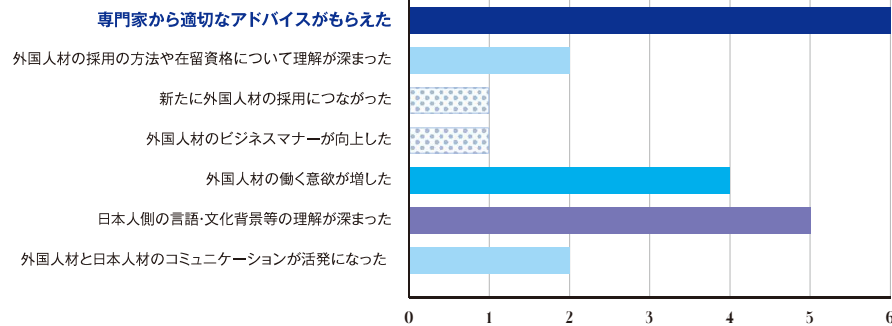
コンサルティング支援の様子

支援企業の声

支援の満足度・おすすめ度



どのような成果に結びつきましたか？（複数回答可）



支援事業の感想

日本語教室とマナー研修を受けた外国人社員は、今では恐れることなく日本語で会話を行うようになっています。以前よりも日本社員とのコミュニケーションが活発になりましたし、外国人社員の働く意欲が増したと感じています。

■CASE 01 ニッカホーム株式会社

支援期間中に外国人材の応募があり、日本人の日本語を見直す2つの研修で学んだ内容をさっそく実践して新たな採用に繋がりました。また、日本人側の言語や異文化に対する理解が深まったことで、社内の雰囲気もよくなりました。

■CASE 02 株式会社丸ハテナ商会

今回の支援は日本社員の意識を変えるきっかけになりました。相手を動かすための考え方、及び相手の行動の背景を考慮して決断・行動する癖を植え付けたいと思いました。これからも継続して異文化への対応力向上に取り組んでいきたいです。

■CASE 03 エスクリエイト株式会社

中国語でのメンター派遣を実施していただいたことは、外国人社員にとって有意義な時間となりました。普段、話せていなかったことを母語で話せて安心につながったと思いますし、仕事に対するモチベーションアップも見られています。

■CASE 06 有限会社フオルマント・テック