



この事例集は、企業がはじめて高度外国人材を採用した際の課題や工夫、高度外国人材が入社したことによる社内の変化等について、経営者・人事担当者等の声を集めた事例集です。

令和4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



はじめての 高度外国人材採用 事例集

2023年3月



経済産業省
九州経済産業局

はじめに

少子高齢化に伴う労働力人口の減少が続き、国内市場の縮小が予想される中、企業の成長・発展に必要な人材の確保や新たな市場の獲得等が、地域企業にとって大きな課題となっています。

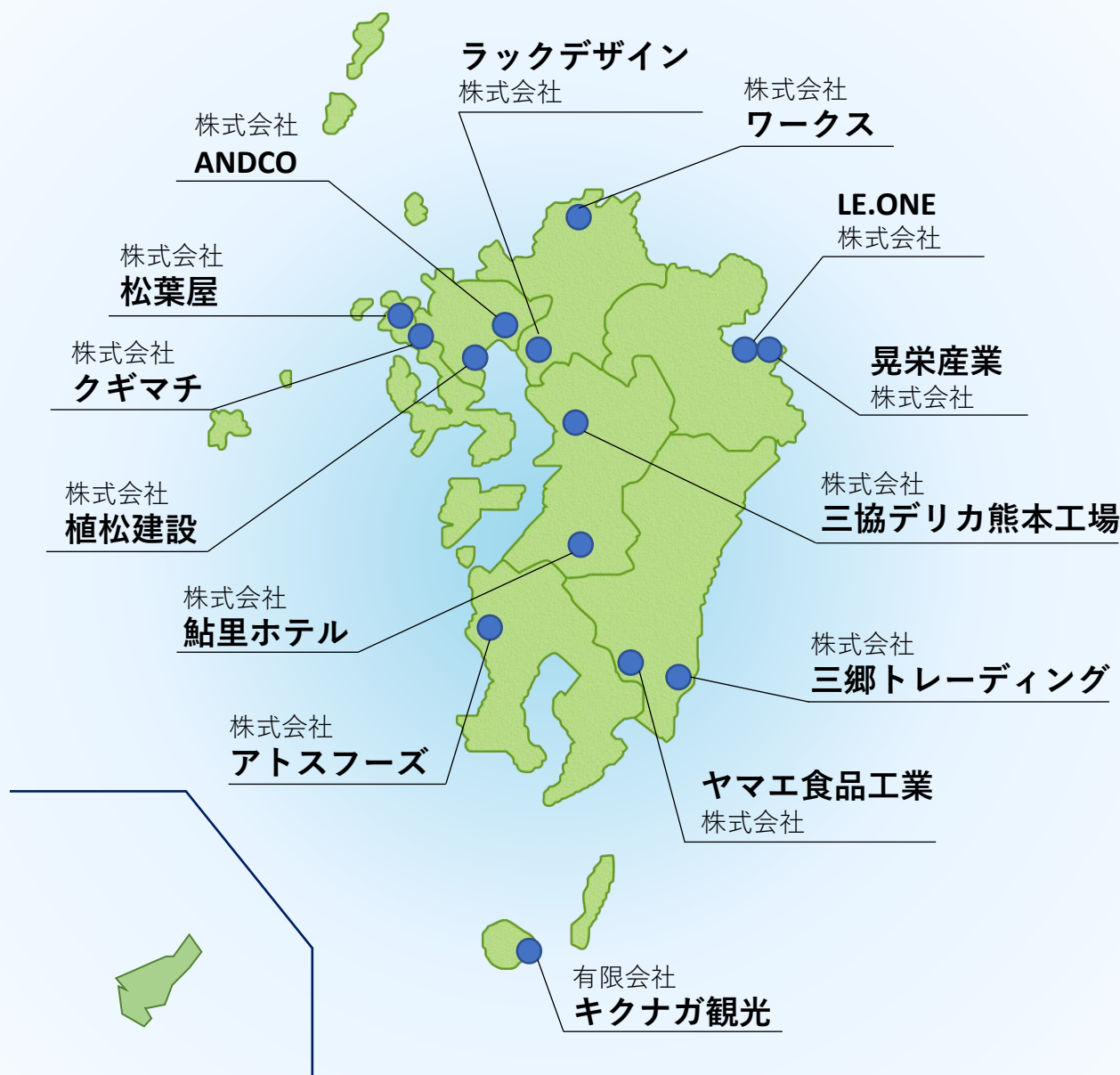
また、新型コロナウイルスの流行から3年が経過し、海外との経済交流やビジネスの再開が本格化していく中、ウィズコロナを見据えた経営戦略の必要性も高まっているところです。

こうした状況において、海外ビジネスの拡大、イノベーションの創出、新規事業展開といった、経営課題の解決のためにも、高度な技能や専門知識を持つ「高度外国人材」の活躍がより一層期待されています。また、ダイバーシティ経営の推進により、人材の確保や組織の活性化等のメリットも見込まれるところです。

本事例集においては、高度外国人材の採用や活躍している好事例を掲載しており、高度外国人材に関心のある企業や支援機関等において、採用や活躍できる職場環境づくり等の参考にして頂くことで、地域企業のグローバル対応、引いては地域経済の活性化に資するものとなれば幸いです。

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。

掲載一覧（目次）

事業者名	所在地	業種	採用目的	掲載ページ
ラックデザイン株式会社	福岡県 みやま市	製造業 (機械)	ダイバーシティ推進	P.2
株式会社ワークス	福岡県 遠賀郡遠賀町	製造業 (精密部品)	海外展開	P.3
株式会社ANDCO	佐賀県 佐賀市	情報通信業 (ソフトウェア)	エンジニア人材獲得	P.4
株式会社植松建設	佐賀県 鹿島市	建設業 (土木、建築)	エンジニア人材獲得	P.5
株式会社クギマチ	長崎県 佐世保市	小売業 (旅行用品)	海外展開	P.6
株式会社松葉屋	長崎県 佐世保市	小売業 (スーパーマーケット)	ダイバーシティ推進	P.7
株式会社鮎里ホテル	熊本県 人吉市	宿泊業 (旅館、ホテル)	インバウンド対応	P.8
株式会社三協デリカ熊本工場	熊本県 熊本市	製造業 (食品)	外国籍従業員マネジメント	P.9
晃栄産業株式会社	大分県 大分市	卸売業 (産業資材)	海外展開	P.10
LE.ONE株式会社	大分県 大分市	サービス業 (コンサルティング)	海外展開	P.11
株式会社三郷トレーディング	宮崎県 日南市	小売業 (農機具買取・販売)	海外展開	P.12
ヤマエ食品工業株式会社	宮崎県 都城市	製造業 (食品)	海外展開	P.13
株式会社アトスフーズ	鹿児島県 薩摩川内市	製造業 (食品)	海外展開	P.14
有限会社ククナガ観光	鹿児島県 熊毛郡屋久島町	宿泊業 (旅館、ホテル)	ダイバーシティ推進	P.15

外国人留学生を採用し、ダイバーシティ経営を加速。



職場の様子

ラックデザイン株式会社

所在地：福岡県みやま市瀬高町
上庄759-1
設立：2016年
資本金：600万円

従業員：17人（うち高度外国人材2人）
事業内容：ファインセラミックス素材
やヒータの製造
HP：<https://jp.luckdesign.jp/>

採用・定着・活躍のポイント

- ✓ 国籍も多様になることで、ダイバーシティが明確に
- ✓ 外国人材の積極性に、周りが感化される
- ✓ 多様性を受け入れることは、経営の必須条件
- ✓ 外国人留学生がいる今が、採用のチャンス

半導体装置メーカー等で利用される、ファインセラミックス素材や、配管ヒータを製造している。海外取引は、中国、韓国、台湾等のメーカーと取引するほか、今後は、欧米やASEANとの関係強化も計画している。



代表取締役社長 竹下 哲司 氏 製造するヒーティングジャケット

高度外国人材採用の目的・きっかけ

一番の目的は、ダイバーシティ推進のためです。社内で多様な人材が活躍することで、ビジネスの広がりが出てくると考えています。これまで、年齢や性別では様々な人材を受け入れてきましたが、国籍は日本人ばかりでした。そこで、2021年4月にネパール出身の女性、同年11月に中国出身の許さんが入社し、一層ダイバーシティを推進することができました。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

外国人材が入社して良かったことは、まず、社内スタッフがダイバーシティについて実感し、理解が深まったことです。その他には、外国人材の積極性に感化され、周りの従業員の意識も変わったと思います。

受け入れ時、驚いた事は、許さんが布団だけもってアパートへ引っ越してきたことです。学生寮と同じように、全部アパートにあると思っていたようです。驚いて、急きょ一緒に買出しへ行き、食器等はうち（社長宅）に余っていたものを提供して、なんとかその日から生活できるようにしました。

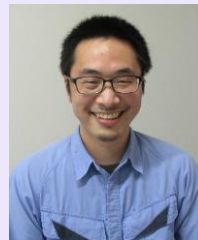
これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

今後の中小企業経営において、多様性の受入れは必須条件です。一方で、「ダイバーシティ」というものは、言葉で言って伝わるものではなく、実行して体感して初めて理解できるものです。

また、優秀で、日本が好きで、日本語を学んできた外国人留学生が、まだ多くいらっしゃる今が、外国人材採用のチャンスだと思います。

今、このチャンスを活かして、ダイバーシティを推進していく度量の広さが、日本の企業には求められているのではないのでしょうか。

外国籍社員へのインタビュー



許 安聡
(キョ アンソウ) 氏
・中国出身
・2021年11月入社

—この仕事を選んだ理由は？

中国の大学では、紡績を専攻していたので、学んできた事と関連する仕事ということで、まず興味を持ちました。そこで、会社見学に来たところ、会社の雰囲気がとてもよかったので、ぜひここで働きたいと思いました。

—いまはどのような仕事をしていますか？

主に、CADを使った設計をしています。社長や社員のみなさんに丁寧に仕事を教えてもらい、設計ができるようになりました。

—仕事の目標は何ですか？

私が入社したときは13人だった従業員数が、今ではもう17人になっています。会社の成長を実感できるので、仕事はとてもおもしろいです。これからも会社の成長に貢献できるよう頑張りたいと思っています。

新卒採用した高度外国人材を、 現地法人責任者候補生として育成する。



2022年12月にはタイ出身新卒社員3名が入社

採用・定着・活躍のポイント

- ✓ 新卒にも仕事を任せて当事者意識を持たせる
- ✓ 社内報に外国人材からの情報発信欄を設ける
- ✓ 母国料理を囲んで社内交流
- ✓ 外国人材の熱意が心配事を吹き飛ばしてくれる
- ✓ 外国人材の気付きが社内用語の整理につながることも

株式会社ワークス

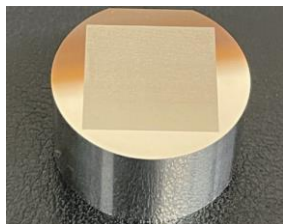
所在地：福岡県遠賀郡遠賀町
大字虫生津1445
創業：1991年
資本金：1,500万円

従業員：60人（うち高度外国人材4人）
事業内容：精密微細部品の製造
HP：<https://wks-co.com/>

超精密加工技術を強みとし、光学レンズの金型や精密特殊ノズルなどを製造。市場のニーズの変化に対応し、新しい価値を作り続けるため、高度外国人材をメンバーに加えて海外展開強化を図る。



代表取締役
三重野 計滋 氏



超硬合金製マイクロレンズアレイ
の金型（世界初）

高度外国人材採用の目的・きっかけ

今後、海外展開を強化するには、もっと外国と密に付き合う必要があると考え、外国人材を採用することにしました。現在はバングラディッシュ出身のシャミムさん（崇城大学卒、2022年4月入社）、タイ出身3名（タイPIM大学卒、2022年12月入社）が在籍しています。将来は、現地法人を統括するマネージャーに育ててくれることを期待しています。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

育成の工夫としては、外国人材に限ったことではありませんが、責任ある仕事を任せて、当事者意識をもって仕事に取り組めるようにしています。目標を設定し、どんどんやって、失敗して、自ら学ぶという方針です。その上で、すぐ横の席にマネージャーが座っていて、細かくPDCAを回して本人が本当に分かるまで指導しています。

社内交流の工夫としては、毎月発行する社内報に、外国人材からの情報発信欄を設け、母国の観光地や料理等を紹介してもらったり、バーベキュー大会で、母国料理を作ってもらったりしています。

これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

外国人材採用に二の足を踏む気持ちはよくわかります。日本人社員は受け入れてくれるだろうか？日本語はどれくらい通じるだろうか？会社になじんでくれるだろうか？、、、しかし、そういった心配は全て、外国人材の熱意が吹き飛ばしてくれます。面接で対話する中で「ああ、この人となら一緒に仕事がしたい」と思うような熱意を感じる人材と出会うことができればOKです。その後は、外国人材にも日本人社員にもどうしていけばよいかを考えてもらいながら、共に前に進んでいけば大丈夫だと思います。

外国籍社員へのインタビュー



アフメド エムディ
シャミム 氏
・バングラディッシュ出身
・2022年4月入社

－仕事で苦労したことは何ですか？

似た日本語の使い分けが難しいです。最近では、「一覧表」「台帳」「リスト」という社内用語の使い分けがわからず上司に教えてもらいました。しかしその後、私がいかに声を出したことで、この社内用語が整理されることになり、かえって感謝されました。

－いまはどのような仕事をしていますか？

品質管理を担当しています。品質管理のための報告書、規定作成、ISO関連の書類作成などを行っています。

－仕事の目標は何ですか？

ワークスで精密加工技術や品質管理、工場管理、経営等のスキルを身につけて、将来は母国で、ワークスのような会社を創りたいです。

誠実な人柄を評価して採用、 優秀なWEBエンジニアを獲得。



スポンサーであるサガン鳥栖の選手と共に

採用・定着・活躍のポイント

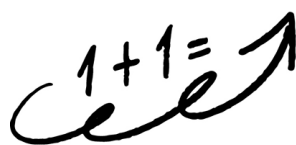
- ✓ より優秀なWEBエンジニア獲得のための外国人材採用
- ✓ 面接時は、日本語力より誠実な人柄を重視
- ✓ チャット、オンライン会議システムを活用
- ✓ 外国人材は育ってきた価値観が少し違うだけ
- ✓ マインドや理念が合えば共に働くことができる

株式会社ANDCO

所在地：佐賀県佐賀市御本町
4-2 スクエア佐賀ビル5階
設立：2020年
資本金：500万円

従業員：26人（うち高度外国人材2人）
事業内容：WEBサイト制作等
HP：https://andco-web.jp/

WEBサイト制作を中心に、WEBを活用したソリューションの企画・制作・運用を行う、2020年設立のベンチャー企業。佐賀、福岡のほか、ベトナムのホーチミンにも展開している。



仲間と手を取り合い
最大限の価値を創造する
企業理念

代表取締役社長 江口 英希 氏

対象のWEBサイトをお互い見ながら説明したりしています。口頭だけでなく、可視化してコミュニケーションを行うことを心がけています。

これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

アリさんは、中央アジアのキルギス出身で、イスラム教です。国籍も宗教も、佐賀ではめずらしい方ですが、それで特に困ったことはありませんでした。育ってきた文化が少し違うだけで、根本的な志が合えば、手を取り合い共に働くことができるのだと思います。

ぜひ、外国人材採用の一步を踏み出してみてください。

高度外国人材採用の目的・きっかけ

地方都市の企業が、同業他社も募集をかける中、WEBの専門技術をもったエンジニアを採用することはかなり厳しくなっています。

そこで、元来WEBエンジニアは、技術があれば国籍に関係なく仕事ができる職種であるため、採用の競合が少ない外国人材を採用すれば、優秀なWEBエンジニアを獲得できると考え、外国人材採用を始めました。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

エンジニア人材は、文系人材より日本語力が低い方が多いです。採用したアリさんも、面接した当初は、日本語力はまだまだでした。それでも採用を決めた理由は、書類でエンジニアとしてのスキルがあることは分かっていた上、何よりも、やりとりを通じて誠実さが伝わってきたためです。これほど誠実で素直な方であれば、私たちが育てて成長してくれるだろうと考え、採用を決めました。

業務上のコミュニケーションの工夫としてはチャットを活用したり、社内打ち合わせではオンラインミーティングの画面共有の仕組みを利用して、

外国籍社員へのインタビュー



オボルバイ アリ 氏
・キルギス出身
・2022年4月入社

—この仕事を選んだ理由は？

キルギスの大学ではプログラミングを専攻し、日本でもITの仕事に就きたいと考えていました。社長と話をしてみて、この会社ならずっと同じ仕事をするのではなく、新しい事にチャレンジできそうだと感じ、入社を決めました。

—いまはどのような仕事をしていますか？

フロントエンドエンジニアとして、見やすく使いやすいサイトを作る仕事をしています。

—仕事の目標は何ですか？

近い将来の目標は、自分の担当分野の技術を100%身につけて、お客様の期待にしっかり応えられるようになることです。少し先の目標としては、フロントエンドだけでなくホームページ全体や、モバイルアプリも作れるようになりたいと思っています。

高度外国人材の採用をきっかけに、 若者を採用・育成できる組織作りを始動。



仕事の様子

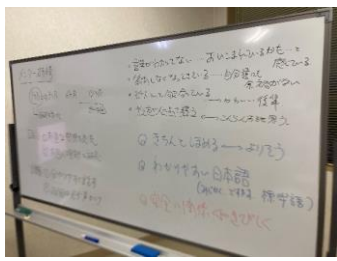
株式会社植松建設

所在地：佐賀県鹿島市高津原
3541-1
設立：1933年
資本金：2,000万円

従業員：40人（うち高度外国人材5人）
事業内容：土木工事
HP：<https://www.uematsu-k.jp>



総務部 井上 浩幸 氏



メンター向け研修のホワイトボード

高度外国人材採用の目的・きっかけ

これまで当社の採用は、経験者の中途採用が中心でしたが、人材不足と従業員の高齢化という現状を打破するため、新卒や若者の積極的な採用と教育システムの構築に着手しました。この取り組みの一環で、意欲があれば国籍も関係なく採用・育成しようということで、外国人材も採用しています。若者の採用と育成には、時間もコストもかかりますが、今こそ向き合うべき課題と考え、取り組んでいます。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

受け入れにおいては、生活の安定が日本への定着と職場での活躍に大きく影響を及ぼすと考え、住居の契約や、車の購入、配偶者の仕事探しまで、生活全般のサポートを行っています。

一方、既存社員からは「若者や外国人材ばかりサポートが手厚いのではないか」、受入体制づくりのために計画した社内研修に対して「そういう研修は本当に必要なのか」といった声もありました。しかし、実際に仕事をしていくと、相互理解向上のために学びたいという意見が現場から出てきたため、定期的に面談や研修を実施しています。

採用・定着・活躍のポイント

- ✓ 自社の教育システム構築と向き合う
- ✓ 外国人材の生活面までサポート
- ✓ 外国人材が入社すると様々な社内課題が
浮き彫りになる
- ✓ 採用の目的とやるべき内容・程度を明確に
- ✓ 受け入れの際は社内の共通理解を深める

公共の土木工事、民間工事などを手掛ける。若手人材を採用育成できる組織づくりを目指し、その一環で外国人材採用をスタート。現在はベトナム、ネパール出身の高度外国人材が在籍している。

また、面談や研修の中で組織の課題が浮き彫りになり、各所に好影響を及ぼしています。

これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

外国人材を採用して良かった事は、貴重なエンジニアが獲得できた事に加え、コミュニケーションが活発になり職場が明るくなった事、後輩が入りその上の若手が育った事、組織の課題が浮き彫りになった事など多岐にわたります。

これから採用する企業の皆さんには、まず採用の目的とそのために行うべき内容と程度を明確にし、実際に受け入れる際は社員全員の共通理解を図るための手立てもセットで計画することをお勧めします。

外国籍社員へのインタビュー



グエン タイン ドン 氏
・ベトナム出身
・2021年11月入社

ー仕事で苦労したことは何ですか？

最初に苦労したのは、佐賀の方言です。よかよか（いいよいいよ）、ちかっと（少し）、ぬっか（暑い）、そいぎんた（それじゃあ）、など最初は意味不明で、毎回その場で聞き直して、メモして覚えしました。その他には、ベトナムと日本の常識が違うので、日々のやりとりの中でちょっとした違いに戸惑うこともよくありました。一方、そうした違いを乗り越える事は外国で働く醍醐味でもあると考えます。楽しく乗り越えるために、毎日コミュニケーションをとることを心がけ、普段からみんなと仲良くすることが大事だと思います。

ーいまはどのような仕事をしていますか？

現場の段取り、管理、書類作成などを行っています。

ー仕事の目標は何ですか？

日本の土木建築の技術を身につけ経験を積んで、将来は、自分の会社を持ち、植松建設と協力して仕事がしたいです。

3か国語が堪能な外国人留学生を、 地元大学から採用。社内が一気にグローバル化。



職場の様子

株式会社クギマチ

所在地：長崎県佐世保市
卸本町21-3
設立：1950年
資本金：1,000万円

従業員：30人（うち高度外国人材1人）
事業内容：スーツケース等の卸・小売
HP：<https://www.kugimachi.com/>

採用・定着・活躍のポイント

- ✓ 中国語、英語、日本語が堪能な人材を新卒採用
- ✓ OJTで全部署をまわって会社理解と親交を深める
- ✓ 日本企業の習慣は、気づいたその場ですぐ教える
- ✓ 社内の「普通」の殻が外れることを期待
- ✓ 留学生は、あまり構えず受け入れることができる

スーツケース等の企画・生産・販売を手掛ける。独自ブランドであるGRIFFIN LANDのスーツケースは、品質とデザイン性の高さ、価格の手軽さで売れ筋商品となっている。



常務取締役 坂根 愛子 氏

独自ブランドGRIFFIN LAND
のスーツケース

これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

外国人材が一人組織に入ったことで、社内の雰囲気は一気にグローバル化しました。従業員の視野が、コさんとのコミュニケーションを通して、コさんの母国、言語、価値観、その他の外国にまで広がっているのを感じます。こうして、「普通はこうだよ」という殻が破れて、企業として次のステップに行けるのではないかと楽しみにしています。

初めての外国人材採用では、留学生を採用すれば、日本でのアルバイト経験もあつたりするので、それほど構えることなく受け入れられるのではないかと思います。

高度外国人材採用の目的・きっかけ

当社では、毎年とはいかないものの、定期的に新卒を採用しています。今回は、仕入れ先の中国と中国語でやりとりができ、将来に向けて英語圏とも商談が可能な語学堪能な方を新卒採用したいと考えていました。よいタイミングで地元の長崎国際大学で当社の求人票をみたコさんから応募があり、三か国語（中国語、英語、日本語）が堪能な上、真面目な人柄の方だったため、入社していただきました。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

受け入れの工夫としては、入社後1か月間は、OJTで全部署の仕事を体験し、会社全体の理解や従業員との親交を深める機会としました。自分の子供や弟のような感じで可愛がられているようです。

日本企業の習慣は、分からない時があるので、その都度教えています。例えば、入社退社の挨拶の声小さかったり、朝礼のとき座ったままだったりという事がありました。ジャージで入社した時は、「服装は自由だけど、ジャージは日本では寝間着と思われるからうちの会社では着ないよ」と周りが教えていました。

外国籍社員へのインタビュー



顧軒（コケン）氏
・中国出身
・2022年10月入社

—この仕事を選んだ理由は？

大学で求人票を見かけて応募しました。業務で3か国語を使える事に魅力を感じ、この仕事を選びました。賑やかな所より、静かで景色のいい所が好きなので、落ち着いて海がきれいな佐世保の環境も気に入っています。

—いまはどのような仕事をしていますか？

1か月間の全部署でのOJTが終わり、数日前から配属先の商品部で担当業務を覚え始めました。佐世保の方言は全然分からないのですが、皆さん私ができるように言い直してくれます。

—仕事の目標は何ですか？

来年は英語の検定試験で高得点を取得するほか、スペイン語の勉強も始めようと思っているので、クギマチでスペイン語も使って取引を広げられたらいいと思います。

特定活動46号で総合職採用、 産休育休後はチーフ昇格を目指す。



採用・定着・活躍のポイント

- ✓ 年齢、性別、国籍にこだわらない採用
- ✓ 在留資格申請書類に5年間の現場研修計画を追加
- ✓ 一人にしない、コミュニケーションしやすい工夫
- ✓ すぐに辞めてしまうかどうかは、国籍とは関係ない
- ✓ 定着・活躍においてはコミュニケーションを大切に

株式会社松葉屋

所在地：長崎県佐世保市
吉井町大渡30番地1
設立：1953年
資本金：4,400万円

従業員：500人（うち高度外国人材5人）
事業内容：スーパーマーケット運営
HP：<https://super-matsubaya.com>

佐世保市を中心に地域密着型スーパーマーケット「スーパーまつばや」を8店舗運営。年齢、性別、国籍にこだわらない採用に取り組む中で、外国人材も採用し、活躍している。



人事課 課長 松尾 宏樹 氏 スーパーまつばや店内の様子

高度外国人材採用の目的・きっかけ

以前より当社では、人材確保のため必然的にダイバーシティ採用を推進していました。そんな中、2020年に陳さんから総合職枠で応募がありました。地元大学の留学生だった陳さんは、日本語が流暢で、日本の慣習もよく理解していたため、特に問題もなく、これまで通りに採用活動を進めて入社が決まりました。陳さんはN1に合格していたため、在留資格は特定活動46号を取得していただきました。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

採用時の課題として、現場研修が一定期間必要な職種であるため、在留資格を取得できるかどうかという不安がありました。そこで、在留資格申請時に参考書類として、詳細な5年間の現場研修計画も提出しました。これにより、スムーズに在留資格を取得することができたと思います。

定着の課題としては、年齢も性別も多様なスタッフの中で孤立化を防ぐ必要があると考え、年齢が近い社員を指導役にしたり、年齢が近い社員とシフトを一緒にするようにしたりして、コミュニケーションしやすい環境づくりを心がけています。

これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

外国人材はすぐ辞めてしまうのではないかと不安の声を聞くことがあります。実際に、1か月で辞めてしまった方もいました。しかし、それは日本人も同じです。日本人でも外国人でも、すぐ辞めてしまう方もいればやめない方もいる、というのが私の実感です。

人材不足のなか、適性のある人材であれば年齢、性別、国籍に関係なく多様な人材を採用し、入社後は定着・活躍できるよう一人一人と積極的にコミュニケーションをとっていくのがよいのではないかと思います。

外国籍社員へのインタビュー

—この仕事を選んだ理由は？



私は、長崎国際大学の社会福祉学科を卒業しました。仕事選びの際は、大学の専攻やアルバイト経験に関係なく、様々な業務にチャレンジできるような仕事に就きたいと思い、松葉屋の総合職に

陳 紅 (チン ベニ) 氏 応募しました。

- ・中国出身
- ・2021年4月入社

—いまはどのような仕事をしていますか？

相浦店の青果部に所属して働いています。上司の教え方が上手く、なんでも教えてもらえるので、助かっています。売り場ではお客様と直接話すことができるので、とても楽しいです。10月から産休に入りますが、育休後は必ず復帰したいと思っています。

—仕事の目標は何ですか？

早く現場の仕事を覚えて、まずはチーフに昇格したいです。

外国人材と共に進む、 目指すは「世界中に人吉ファンをつくる」こと。



外国人籍社員（マリヤさん）
主催の朝ヨガの様子

採用・定着・活躍のポイント

- ✓ 母国語が通じる安心感で外国人のお客様をおもてなし
- ✓ 受け入れの目的を全社で共有
- ✓ 活躍に向けて各種研修を実施
- ✓ 外国人材と共生できるまちづくりにも取り組む
- ✓ 外国人材は働く目的が明確で一生懸命働く方が多い

株式会社鮎里ホテル

所在地：熊本県人吉市九日町30
創業：1941年
資本金：1,000万円

従業員：70人
(うち高度外国人材5人)
事業内容：旅館あゆの里の運営
HP：<https://www.ayunosato.jp/>

人吉市で旅館「清流山水花 あゆの里」を運営。
「世界中に人吉ファンをつくる」をスローガンに掲げ、地域ぐるみでインバウンド獲得に向けた活動に取り組んでいる。



若女将 有村 友美 氏



旅館 清流山水花 あゆの里

の皆さんとの交流パーティを開催するなどして、外国人材にもやさしい共生できるまちづくりも進めていこうとしています。

これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

現在当社では、役職者になった外国人材も在籍し、外国人材のマネージャーが日本人のメンバーに仕事を教えることもあります。

外国人材は、「母国の両親に仕送りをしたい」や「ここで学んだスキルを活かして将来母国でホテルを経営したい」など、働く目的が明確な方が多く、そのため、一生懸命働く方が多いと感じています。

ぜひ、外国人材と共に働いてみてください。

高度外国人材採用の目的・きっかけ

インバウンド需要の獲得に向けて、「母国語が通じる安心感」で外国からのお客様をおもてなししようと、外国人材の採用を始めました。

以前からご利用の多い台湾、香港、韓国のお客様に加え、現在は、英語圏である欧米豪のお客様獲得にも積極的に取り組んでおり、ロシア出身のマリヤさんは、英語力や国際感覚を活かし、広報マーケティング担当として活躍しています。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

初めて外国人材が入社した際の社内向けの工夫としては、受け入れの目的を全社で共有し、メディアの情報等に惑わされず一人の人間として、あゆの里のスタッフの一人として受け入れようと伝えました。

活躍に向けては、外国人材に限りませんが、研修を実施しています。ブランドコンセプトやビジョンを理解する研修、サービス研修、人吉の観光研修、契約農家での田植え研修などです。

定着に向けた課題は、仕事に満足していても、友達や恋人が都会にいと、退職してそちらに行ってしまうという事です。そのため、外国人材と地元

外国人籍社員へのインタビュー



マリヤ ニキティナ 氏
・ロシア出身
・2019年4月入社

—この仕事を選んだ理由は？

福岡で日本語学校に通っていた頃、レストランで接客アルバイトを経験し、接客業に興味をもちました。人吉は、自然環境が豊かで、私の故郷と雰囲気似ている上、友達が多くいる福岡からそれほど離れていない点も良かったので、あゆの里で働きたいと思いました。

—いまはどのような仕事をしていますか？

広報マーケティング担当として、公式SNSの運営（英語と日本語で発信）、ホームページの運営、体験型商品の企画・運営などを行っています。

—仕事の目標は何ですか？

自然環境保護にも興味があるので、あゆの里での仕事と関連づけながら、色々なことにチャレンジしたいと思っています。まだまだたくさん人吉でやりたいことがあります。

元留学生アルバイトを高度外国人材として採用。 社内の架け橋役として活躍。



職場の様子



製造部門の様子

採用・定着・活躍のポイント

- ✓ 外国籍従業員の増加に対応して、高度外国人材を採用
- ✓ 高度外国人材採用のため、専用ポスターで情報発信
- ✓ 労働条件やキャリアステップは丁寧に説明
- ✓ 採用してみれば、高度外国人材の魅力がわかる

株式会社三協デリカ 熊本工場

所在地：熊本県熊本市北区
和泉町三ツ塚168-14
設立：1990年
資本金：3,000万円

熊本工場従業員：250人
(うち高度外国人材1人)
事業内容：調理麺の製造販売
HP：<https://www.sankyoo-d.co.jp/>

大手コンビニエンスストアに並ぶ調理麺の製造販売事業を展開。工場ではベトナム及びネパール等出身の、技能実習生、特定技能人材、派遣社員が多く就労。
※本社を福岡、工場を福岡と熊本に構え、今回は熊本工場について取材。



総務課 大山 有里恵 氏



製造販売する調理麺

会社説明の際の工夫としては、労働条件やキャリアステップを丁寧に説明しています。例えば、シフト勤務ではあるが年間休日は122日と少なくないことや、大勢を管理する業務を通してリーダーシップを身につけてステップアップできる事などを、丁寧に説明しています。

高度外国人材採用の目的・きっかけ

熊本工場では、技能実習生や特定技能人材の外国籍従業員が100名以上就労しています。さらに最近では、夏の繁忙期に勤務いただく派遣スタッフの方の割合も、地元の学校に通う留学生など外国籍の方が増えてきました。現在では、工場で働く従業員の7～8割は外国籍の方という状況です。こうした社内でも働く外国籍従業員に対応するため、高度外国人材の採用をはじめました。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

当社の採用でネックになりやすいのは、勤務体系が一般企業と異なる点です。大手コンビニエンスストア向けの商品を製造しているため、工場の主要な製造時間は夜間であり、年中無休で稼働しています。そのため、管理部門でもシフト制勤務を取り入れており、夜間勤務の可能性もあります。

そこで、採用活動では、会社や仕事の魅力の伝え方を工夫しています。情報発信方法の工夫としては、高度外国人材に向けた専用の採用ポスターを作成して、自社の掲示板やFacebook、大学のキャリアセンター等に掲示しています。

これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

高度外国人材を採用する上で、確かに日本語力は気になる点ではありますが、一方で、それ以外の点は日本人と変わらず、一生懸命働く方が多いという印象です。一度採用してみられると、きっと高度外国人材の魅力が分かるのではないかと思います。

外国籍社員へのインタビュー



ドー ティ トウ チャン 氏
・ベトナム出身
・2021年1月入社

—この仕事を選んだ理由は？

崇城大学の留学生だった頃、三協デリカで1年間アルバイトをしたので、会社のことはよく知っていました。大学卒業後、一度は他の会社に就職しましたが、転職して、元々興味があった食品関係である上、働きやすい環境であることも知っていた三協デリカに入社しました。

—いまはどのような仕事をしていますか？

ベトナム出身技能実習生（約50人）・特定技能人材（約60人）の通訳翻訳、人員手配、労務管理を行っています。

—仕事の目標は何ですか？

異なる背景をもつ日本人スタッフとベトナム人スタッフが、どうしたらうまくコミュニケーションがとれるのか、どうしたらお互いに働きやすい職場になるのか、いつも考えながら仕事をしています。これからも双方にとってより良い職場環境づくりに取り組んでいきたいです。

地元大学の留学生を採用し、 チャレンジ意欲の高い人材の獲得に成功。



職場の様子

晃栄産業株式会社

所在地：大分県大分市家島
1240-2
設立：1962年
資本金：2,800万円

従業員：25人（うち高度外国人材1人）
事業内容：産業資材の販売
HP：<https://kouei-sangyou.co.jp/>



代表取締役 續 真一朗 氏 運営する「Alibaba.com」のページ



高度外国人材採用の目的・きっかけ

3年前に、ECサイトのAlibaba（アリババ）に出店し、海外向け販売を開始しました。はじめは全て私（續社長）が対応していましたが、しばらくすると業務量が増えたため、英語が堪能な人材を採用することにしました。そこで、大分県の外国人材採用支援事業に参加し、外国人材向け会社説明会を開催したところ、地元大学に通う留学生だったランさんに出会い、2021年5月に入社となりました。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

入社直後は、ランさんが日本企業の習慣をなかなか理解できず、一方で既存社員も外国人材にどう対応したらいいのか分からず、双方で戸惑いがありました。例えば、始業時間前に余裕をもって出社し準備を整える、といった日本独特の習慣は外国人材にはすぐには理解できません。しばらくして、ランさんが仕事で成果を出しはじめ、仕事で周囲に認められてくると、会話も弾むようになり、徐々に相互理解が進んでいきました。今では、ランさんのおかげで社内コミュニケーションが活発になり、会社が明るくなりました。

採用・定着・活躍のポイント

- ✓ 自治体の人材採用支援サービスを活用
- ✓ 習慣の違いは、会話しながら徐々に相互理解を図る
- ✓ 新入社員でも責任者として仕事を任せ
- ✓ 相手を理解しようとする「気持ち」を大切に
- ✓ チャレンジを応援し、失敗しながら自ら学ぶ人材育成

工場や作業現場で使う資材の販売を行っている。オンライン販売にも力を入れており、楽天市場、Yahooショッピング、Amazonの他、海外向け販売チャンネルとしてAlibabaを活用。新卒採用した高度外国人材に海外向け販売の責任者として業務を任せ、海外売上を伸ばしている。

これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

ランさんはチャレンジ意欲が高く大変優秀です。ランさんが入社して、海外向け売上は2倍に増えました。現在は海外向け販売の責任者として仕事を任せています。優秀な人材の新卒採用がかなり困難になっている中、（日本人より）外国人留学生を採用した方が、優秀な人材を獲得できる可能性が高いのではないのでしょうか。

採用後の受け入れにおいては、相手の思っていることを理解しようとする「気持ち」があれば、何とかなるのではないかと思います。

外国籍社員へのインタビュー



ハラバット ラン氏
・タイ出身
・2021年5月入社

－この仕事を選んだ理由は？

まず、社長がチャレンジを応援してくれる点がいいと思いました。何度失敗してもいいと、常に前向きに応援してくれます。また、中小企業なので、自ら事業を立ち上げ、様々な業務を経験しながら、会社とともに自分も成長できる点も、大きな魅力だと思いました。

－いまはどのような仕事をしていますか？

海外向け販売の責任者をしています。海外向け業務の担当者は私一人なので、商品選定、英語での商品紹介や問合せ対応など全て行っています。現在の取引国は、アメリカをはじめ全25か国です。

－仕事の目標は何ですか？

営業力を高めていきたいです。海外営業だけでなく日本国内の営業もできるようになりたいです。また、初めての外国人社員として、会社のグローバル化にも貢献したいと考えています。

留学生は、日本を選び日本に適応している。 はじめての外国人材採用にイチオシ。



インドネシアでイベントの準備をするイダアユさんとスタッフ

LE.ONE株式会社

所在地：大分県大分市
王子西町9-11
設立：2020年
資本金：100万円

従業員：10人（うち高度外国人材3人）
事業内容：貿易、海外進出コンサルティング
HP：<https://www.leone-japan.com/>

採用・定着・活躍のポイント

- ✓ 長期インターンを経て社員として採用
- ✓ 入社1年目で海外イベントの責任者を任せる
- ✓ 怒らない。根気強く目的を説明して信頼関係構築
- ✓ 日本語はできる人が補えばいい。助け合いはお互い様
- ✓ 外国人材は短期間で成果をあげようとする熱量が高い

立命館アジア太平洋大学（以下APU）出身の山崎氏が、大学卒業後、大学で知り合ったウズベキスタン人の友人と共に、2020年に設立したベンチャー企業。大分を拠点に、世界中で会社をつくることを構想している。



代表取締役 山崎 春樹 氏



インドネシアでのイベントの様子

高度外国人材採用の目的・きっかけ

世界でビジネスをしようと会社を始めたので、必然的に外国人材を採用しています。イダアユさんは、友達の紹介で2021年10月から当社でインターンとして働き始め、双方よく知ったうえで、2022年4月に社員として入社しました。

現在、まだ入社1年目にもかかわらず、インドネシアで現地法人の設立や、イベント開催等、大きな成果を出してくれています。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

受け入れの工夫として、日本人スタッフには、外国人材に対して怒ってはいけないと伝えています。怒っても何も伝わりません。伝えたい事があれば、怒らずに対話し、根気強く目的を説明することが大切です。そうすることで、信頼関係を構築できると考えています。

また、社員同士のコミュニケーションの機会を作るため、外国人材に母国の料理を作ってもらい、ランチミーティングをしたりもしています。いい空気が流れる職場を確保して、それぞれの力を発揮してもらいたいと思っています。

これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

外国人材を採用してすぐ困ったということは何ともありません。日本語は多少できなくても、他の事と同様に、できない事はできる人が補って、お互い助け合えば大丈夫です。むしろ、一生懸命さや短期間で成果をあげようとする熱量は、日本人より外国人材の方が高いと思います。また、今なら日本を選んで来てくれている約25万人の外国人留学生がいます。日本で生活してきた外国人留学生であれば、言語も文化も、ある程度日本に適応してくれているので、まずは外国人留学生を採用してみて、彼らと世界の市場を見てみてはいかがでしょうか。

外国籍社員へのインタビュー



イダアユパドゥマ
サラワティ 氏
・インドネシア出身
・2022年4月入社

—この仕事を選んだ理由は？

大分は水産資源・温泉・人柄など、魅力が多く発展のポテンシャルがあるので、ぜひ大分の会社で働きたいと思っていました。また、日本と世界の架け橋になりたいという私の思いと、社長のビジョンがぴったりだったので、ぜひLE.ONEで働きたいと思いました。

—いまはどのような仕事をしていますか？

インドネシアで開催中の「あこや真珠」のプロモーションイベントの責任者をしています。現地法人の設立や、国際輸送の手配、イベント運営の管理など全て担当しています。

—仕事の目標は何ですか？

インドネシア以外の国でも、真珠のイベントを開催したいです。真珠を通じて、日本と外国の交流の架け橋になりたいと思います。

スリランカ出身人材を同時に2名採用、 ビジョンを共有し海外進出を図る。

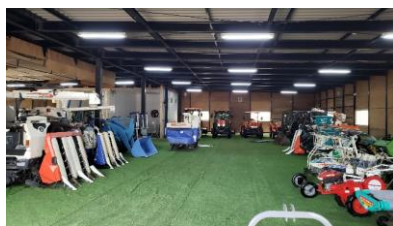


職場の様子

株式会社三郷トレーディング

所在地：宮崎県日南市北郷町
北河内8143-1
設立：2016年
資本金：600万円

従業員：7人（うち高度外国人材2人）
事業内容：農業機械等の買取・販売
HP：<https://santore-kaitori.com/>



代表取締役 押岡 功起 氏

整備が済み出荷を待つ商品

高度外国人材採用の目的・きっかけ

日本だけでなく海外でもビジネスを展開するため、外国人材を採用しました。特に、東南アジア・南アジア方面へ進出しようと考えていたところ、宮崎情報ビジネス医療専門学校に、スリランカ出身で英語も堪能な方がいらっしゃるという情報をいただき、1人より2人の方が仕事も生活もしやすいだろうと考え、アベウィさんとガルシンハさん2人を採用しました。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

採用時の苦労としては、初めての高度外国人材採用だったため、在留資格申請のノウハウがなく、何をどうすればよいかわからず困りました。結局、在留資格に詳しい行政書士を紹介いただき、手続きを委任してスムーズに申請することができました。

育成においては、初めから求める仕事のクオリティは他の社員と同じにして、そのために必要なサポートは十分行う、という方針をとっています。その方が成長できると思うからです。成長を促すため、将来のビジョンは、経営者として直接二人と語り合い、共有しています。

採用・定着・活躍のポイント

- ✓ スリランカ出身の留学生は、母国語と日本語だけでなく、インド語（ヒンディー語）と英語もできる
- ✓ 複数人同時採用して、お互い助け合える環境を提供
- ✓ 在留資格申請は行政書士に委任
- ✓ 求める仕事のクオリティは他の社員と同じ
- ✓ 外国人材は目的意識が高く、採用リスクは低い

農業機械、建設機械、重機の買取りと中古販売を行う。世界でビジネスを展開するため、初めての高度外国人材採用でスリランカ出身の2名を採用（スリランカ語（シンハラ語）、インド語（ヒンディー語）、英語、日本語の4か国語を話すことができる）

一方、できていない事があれば、理由を伝え、納得できるまで説明します。日本語は、やさしい日本語を使用し、ジェスチャーを交えるなどの工夫を行っています。

これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

今回初めて外国人材を採用してみて、日本人の採用よりむしろリスクは少ないのではないかと感じています。入社した2人は目的意識が高く、スキルや知識を身につけたいという強い気持ちで仕事に臨んでいるからです。今後も積極的に外国人材を採用していきたいと考えています。企業の皆さんにも外国人材の採用をお勧めします。

外国籍社員へのインタビュー



アベウィ クラマ タリンド ニランカ マトウサン 氏（左）
ガルシンハ アラチゲ ハシンドゥ アミシャ 氏（右）
スリランカ出身、2022年4月入社（両名とも）

－いまはどのような仕事をしていますか？

主に、貿易や、英語での契約書作成・交渉などを行っています。日本で古くなり使われなくなった農機具も、他国では十分使えます。このような国ごとの習慣やルールの違いをよく把握して、貿易につなげたいです。

－仕事の目標は何ですか？

世界の国々と貿易したいです。また、将来はスリランカで会社を設立したいです（アベウィさん）。

日本の技術を学んで、世界中に広げたいです（ガルシンハさん）。

高度外国人材は組織のスパイス。



海外バイヤーとの商談の様子

採用・定着・活躍のポイント

- ✓ 礼節、人柄をみて採用
- ✓ 受け入れ準備にインターンシップを活用
- ✓ すべての現場を体験しながら会社理解を促す
- ✓ 人材の経験や母国から企業が学ぶことがある
- ✓ 内定から入社までの間はアルバイトで就業

ヤマエ食品工業株式会社

所在地：宮崎県都城市西町
3646番地
創業：1871年
資本金：1億円

従業員：120人（うち高度外国人材1人）
事業内容：醤油・味噌等調味料製造
HP：<https://yamae-foods.net/>

創業150年を迎えた老舗食品メーカー。醤油、味噌のほか、焼き肉のタレ、ポン酢、ドレッシング、業務用オーダーメイド調味料の企画製造など、幅広く調味料製造を手掛ける。



代表取締役専務 江夏 啓人 氏



商品例

高度外国人材採用の目的・きっかけ

海外での和食人気の高まりに伴い、5~6年前から海外からの問合せが増え始めました。そこで、海外向けの販路拡大を進めていた中、2022年夏に行政の外国人材採用支援事業で「都城で働きたいドイツ出身の方がいる！」という話を聞き、すぐにベルガーさんとお会いしました。礼節をわきまえ、誠実な人柄に魅力を感じ、彼なら日本人の組織にも馴染めると考え、初めての外国人材採用に至りました。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

受け入れの準備として、海外向けの販路拡大を進める傍ら、日本語がほとんどできない外国人材を2か月間インターンシップで受け入れるなどして、日本社員が外国人材と働くことに慣れるよう工夫していました。このおかげもあり、ベルガーさんが入社しても自然に受け入れることができています。

まだ入社したばかりなので、活躍に向けた工夫として、現在は、製造現場や経営現場、地域のイベントまで、全て体験してもらっています。こうして、当社の魅力や地域の魅力を自ら発見し、今後、仕事を進める原動力にしてもらいたいと考えています。

これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

ベルガーさんが入社したことで、ガラッと社内の雰囲気が変わりました。例えるならば、組織にスパイスが加わったような感じです。この変化は、外国人材を採用した大きなメリットだと感じています。また、ベルガーさんの、外から日本を見てきた経験や、出身国であるドイツから、私たちが学べることも多くあるだろうと考えています。

このように、実際に採用してみると、人手や言語力といった点以外にも、外国人材を採用するメリットは多岐にわたることを実感しています。ぜひ皆さんも外国人材を採用されてみてください。

外国籍社員へのインタビュー

—この仕事を選んだ理由は？



ベルガー ラース スペン 氏
・ドイツ出身
・2023年4月入社予定
取材時は入社前アルバイト中

まず、150年の歴史ある企業であることに魅力を感じました。一方、江夏さんとお話し、会社のことを詳しく知るうちに、国際的な面で助けを必要としていることがわかりました。そこで、ぜひこの会社で自分の経験やスキルを活かして働きたいと思いました。

—いまはどのような仕事をしていますか？

現在は、海外からの問合せ対応や、海外のバイヤーとの商談など、主に輸出関連の業務を行いながら、研修として各現場の仕事を体験しています。

—仕事の目標は何ですか？

日本の歴史や食文化について、より一層理解を深めながら、世界に伝え、ヤマエ食品や宮崎の商品の海外売上を増やしたいです。

夏休み期間に長期有給インターンシップを実施。 相互理解を深めた後に入社。



インターンシップの様子

株式会社アトスフーズ

所在地：鹿児島県薩摩川内市
中郷町6485-7
設立：2000年
資本金：1,000万円

従業員：108人（うち高度外国人材1人）
事業内容：加工食品の製造販売
HP：<https://www.atusfoods.com/>

採用・定着・活躍のポイント

- ✓ 海外営業責任者候補としてベトナム人留学生を採用
- ✓ 夏休みに1カ月間の有給インターンシップを実施
- ✓ インターンシップ中の宿泊先は会社が提供
- ✓ 月1回、評価表を見せながら面談を実施
- ✓ 積極的に関わるコミュニケーションも必要

地域の農産物を活用した、総菜、お菓子、さつま揚げなどを製造・販売している。加圧加熱殺菌装置を使った商品の開発・製造を得意とし、自社商品の製造販売のほか、提案型OEMも手掛けている。



代表取締役 小田原 浩 氏 人気商品 今日のおかずシリーズ



これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

当社もまだミンさんを受け入れて半年なので、試行錯誤中ではありますが、外国人材に対しては、文化や価値観の違いがあることは認識しながら、それを気にして気を遣いすぎるのも良くないのだろうなと感じています。日本語云々も関係なく、どんどん関わって、コミュニケーションをとっていった方が信頼関係は構築できるような気がしています。

結局、違いを受け入れコミュニケーションを通じて相互理解を深めるとい点では、日本人も外国人材も変わらないということを実感しています。

高度外国人材採用の目的・きっかけ

人材不足に対応するため、かねてより当社では、意欲のある方であれば、性別や年齢、国籍に関係なく多様な人材を受け入れてきました。工場ではベトナム人技能実習生も活躍しています。

そのような中、当社の調理済み総菜を、東南アジアに輸出したいと考え、将来の海外営業責任者候補として、高度外国人材のベトナム出身者を募集したところ、宮崎県の専門学校からミンさんを紹介いただき、採用に至りました。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

採用前に、学校の夏休み期間を利用して、1カ月間の有給インターンシップを実施しました。その間の宿泊先は会社が提供しました。インターンシップを通じて、双方よく知り合うことができ、納得のうえ、入社を決定することができました。

入社後の育成の工夫としては、評価表を作り、月に1回、工場長や私（社長）との面談を実施しています。そこで、できている事・できていない事・期待する事、などを口頭と文章で定期的に伝えるようにしています。

外国籍社員へのインタビュー



レミンバン 氏
・ベトナム出身
・2022年4月入社

—この仕事を選んだ理由は？

夏休みにインターンシップを体験し、会社や周りの環境についてよく知ることができ、社内の雰囲気もよく、スタッフのみなさんから優しく仕事を教えてもらったので、ここで働きたいと思いました。

—いまはどのような仕事をしていますか？

現在は会社全体を知るための研修中です。将来は海外営業を担当する予定です。

—仕事の目標は何ですか？

まずは、一つずつしっかり仕事を覚えたいです。そして、将来は色々な仕事にチャレンジしたいと思っています。日本語は、もっと上達したいです。もうすぐN2を受験する予定です。

不便さは工夫で乗り越えて、 島しょ部での若手優秀人材獲得に成功。



屋久島グリーンホテル

採用・定着・活躍のポイント

- ✓ 若手優秀人材獲得のための外国人材採用
- ✓ 行政の支援事業をうまく活用
- ✓ 寮の整備は、地方企業の人材獲得において有効
- ✓ 情報収集には、先行企業の見学も一つの手
- ✓ 地方の自然環境を魅力に感じる若手外国人材もいる

有限会社ククナガ観光

所在地：鹿児島県熊毛郡
屋久島町安房788-110
創業：1968年
資本金：1,000万円

従業員：31人（うち高度外国人材2人）
事業内容：ホテル運営
HP：https://www.yakushima-gh.com/

屋久島で、リゾートホテル「屋久島グリーンホテル」とビジネスホテル「エコホテルソラ」を運営する。寮を整備するなど、島外から人材を獲得する準備を進め、現在は外国人材の採用にも積極的に取り組んでいる。



代表取締役 菊永 伸喜 氏



エコホテルソラ

これから外国人材を採用する企業へのメッセージ

外国人材の採用については、まとまった情報がなく、在留資格のルールが複雑な上、行政や民間業者からの情報が入り交じり、よく分からないという方が多いのではないかと思います。

その場合は、まずは、当社のように外国人材が働いている企業に見学に行ってみてはいかがでしょうか。働く様子や住居の工夫など、現場を見てみられるのが一番早いのではないかと思います。そして、行政の外国人材採用支援事業を活用される事もお勧めいたします。

高度外国人材採用の目的・きっかけ

島内で働き手が不足する中、島外から優秀な若手人材を獲得する方法の一つとして、外国人材の採用を検討し始めました。当初は、有効な伝手もなく、なかなか前に進めずにいましたが、九州経済産業局の外国人材採用支援事業に参加することで、在留資格や募集方法、人材の紹介など全面的にサポートしていただくことができ、一気に採用が進みました。現在は、韓国、フィリピン出身の外国人材が活躍しています。

高度外国人材採用・定着の課題・工夫について

採用においては、以前からIターンUターン人材の獲得を想定して整備していた寮が、外国人材にとっても当社を選ぶメリットの一つになったと考えています。寮費は水道費込みで13,000円で提供しています。

島で生活する上では、新卒の外国人留学生は車の免許を持っていない方が多いので、買い物は少々不便なようです。そのため買い物は、休みの日に日本人の従業員が車をだして一緒に出掛けるなどしています。

外国籍社員へのインタビュー



イム ウィジン 氏
・韓国出身
・2022年4月入社

—この仕事を選んだ理由は？

もともと自然が好きだったので、屋久島の自然環境が気に入って、ここで働きたいと思いました。生活する上では、都会に比べると少し不便なところもありますが、屋久島が好きです。

—いまはどのような仕事をしていますか？

ホテルの運営・管理の仕事をしています。外国人のお客様がいらっしゃる際は、英語で対応しています。ホテルには色々なお客様がいらっしゃるの、お客様とのコミュニケーションが楽しいです。

—仕事の目標は何ですか？

もうすぐ外国人材の後輩が入社する予定があるので、自分の経験も活かしながら、しっかり仕事を教えてあげたいです。

MEMO

はじめての高度外国人材採用事例集 2023年3月発行

令和4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。