



7令和年度 外国人雇用 企業事例集

外国人雇用に関する企業ニーズ等調査分析及び
外国人雇用企業に関する情報収集・好事例取組調査業務

CONTENTS

● 好事例 01 ●

農事組合法人 ファクター

03

国 籍：インドネシア、フィリピン 在留資格：技能実習、特定技能、永住者

自然に日本語が覚えられる職場環境づくりで日本語能力の向上を支援
社員寮の生活で、生活ルールの周知とコミュニティづくりを推進
「生活リーダー」制度で相談体制の強化&人材育成!／日本文化体験と地域交流による心理的サポート

● 好事例 02 ●

株式会社 日塗建

05

国 籍：カンボジア王国 在留資格：技能実習、特定技能

技能と日本語能力を磨き、将来の可能性をサポート／習熟度に応じた業務のステップアップで成長を後押し
母国への家庭訪問で、ご家族からの信頼と応援を獲得／社内・地域での交流を通じた日本語能力の育成

● 好事例 03 ●

株式会社 アベテック

07

国 籍：ベトナム、中国 在留資格：特定技能、技能実習、技術・人文知識・国際業務

日本人と同じ評価制度で、外国人社員の主体的な成長を支援／分かりやすいマニュアルの整備で不安を解消
生活支援を通じた家族との信頼関係づくり／社内イベントの開催で部署も国籍も超えた関係性を構築

● 好事例 04 ●

五十鈴電業 株式会社

09

国 籍：ベトナム 在留資格：技術・人文知識・国際業務

早期に生活基盤を安定させられるよう生活の立ち上げをサポート／業務理解と成長を促す実務重視のスキルアップ支援
海外拠点との連携も見据えたキャリア形成支援と将来展望の共有
外国人社員の家族も含めた交流機会の創出で相互理解を深める

● 好事例 05 ●

国光カーボン工業 株式会社

11

国 籍：タイ、中国、ブラジル 在留資格：技能実習、特定技能、永住者、企業内転勤、定住者

社内日本語教室の開催で業務と生活の両面を支援／資格取得の支援によるキャリア形成の後押し
多言語マニュアルによる作業理解と安全確保／社内交流を通じた相互理解とコミュニケーションの促進

● 好事例 06 ●

株式会社 セキデンアクシス

13

国 籍：中国、ベトナム、フィリピン、インドネシア 在留資格：特定技能、日本人の配偶者等、技能実習

公平な人事評価制度と職場環境の整備／多言語対応と適性に応じた配置による業務支援
交流機会の創出による円滑なコミュニケーション／生活面と在留手続きへの継続的なサポート

● 好事例 07 ●

株式会社 光機械製作所

15

国 籍：インドネシア 在留資格：永住者、家族滞在、留学、技術・人文知識・国際業務

国籍を問わず自然に協働できる職場づくり／文化・宗教への配慮による働きやすい環境づくり
「何のための仕事」かを伝える明確なコミュニケーション／専門性向上に向けた育成支援

● 好事例 08 ●

株式会社 交洋

17

国 籍：中国、ベトナム、ミャンマー、アメリカ、タイ、韓国、モリタニア、ペルー、スリランカ

在留資格：技術・人文知識・国際業務、永住者

住居確保と生活立ち上げ支援で入社初期の不安を軽減／新入社員研修と理解度に応じた個別フォローを実施
配属時の配慮とメンターの配置による相談しやすい職場体制の整備／評価基準の統一によるキャリア形成の支援

● 好事例 09 ●

株式会社 戸田家

19

国 籍：ネパール、ベトナム、インドネシア、ミャンマー、中国、韓国、タイ、ウズベキスタン、スリランカ、モンゴル、フィリピン

在留資格：技能実習、特定技能、技術・人文知識・国際業務、定住者、家族滞在、永住者、特定活動

家族寮の整備で日本での生活立ち上げをサポート／定期的な個人面談で安心できる環境づくりを実現
モチベーションアップにつなげる評価制度／国籍や部署を超えた社内交流によるつながりの強化

● 好事例 10 ●

社会福祉法人 三重ベタニヤ

21

国 籍：インドネシア 在留資格：特定技能、日本人の配偶者等

学習・資格取得に向けた支援体制／住居の確保と生活面の支援
日本人社員と同等の勤務・職場環境／コミュニケーションと定着に向けた工夫

外国人雇用に関する企業ニーズ等調査分析及び 外国人雇用企業に関する情報収集・好事例取組調査業務

令和7年度

外国人雇用企業事例集

三重県では、製造業やサービス業をはじめとする幅広い分野で外国人材の活用が進み、地域産業を支える重要な戦力となっています。外国人材の採用は、人手不足の改善や職場の多様性向上といった大きな効果をもたらす一方、企業からは、「言葉の壁がある」「生活面でどこまでサポートすればいい?」「長く働いてもらうには?」等の不安の声もお聞きしているところです。

こうした状況を踏まえ、本事例集では、外国人材の受入れや定着において先進的な取組を進めている県内事業所10所を取り上げ、それぞれの工夫やサポート体制、取組みの成果をご紹介します。

県内の実践例を通じ、採用後のコミュニケーションの工夫や生活支援、職場環境の改善等の多様なアイデアを共有することで、県内企業の魅力発信につなげるとともに、他の県内企業にとって取組の参考としていただけるよう取りまとめました。



● 好事例 01 ●

定着・活躍促進

多国籍の職場づくりで、 外国人材の定着と活躍を支援

農業・林業

農事組合法人 ファクター

設立年	1996年
従業員数	19名
事業内容	鶏卵選別包装、育雛
所在地	三重県北牟婁郡紀北町長島613
HP	https://www.factor egg.com/



外国人材雇用を始めたきっかけ

地域における人口減少や若年層の生産年齢人口の減少を背景に採用難が続く中、人手不足への対応として、約15年前に中国から技能実習生を受入れたことが始まりでした。以降は、インドネシア、ミャンマー、カンボジア等さまざまな国から技能実習生の受入れを進めていくなかで、外国人材雇用を拡大していきました。現在では、たまごの販売、製造、育雛、養鶏を行っているグループ会社全体で、30名程度の外国人材を受入れています。

採用のための取組

送り出し機関を通じ、複数の候補者の中からオンライン面接を実施して選考しています。採用のための取組として、定期的に現地を直接訪問し、候補者の選定を行ったり、送り出し機関との関係構築を図ったりしています。また、同じ国の人材のみを採用することを避けており、出身国の異なる外国人社員同士が日本語を共通語として会話することで、日常生活の中で自然に日本語能力が高まる職場環境づくりにつなげています。

課題

外国人社員の多くは標準語で日本語を学習しているため、日常会話では地域特有の方言についていけないという課題があります。また、作業場では大きな機械音が鳴っているため、日本人社員同士の会話は声がとても大きく、外国人社員が驚いたり、方言の意味が分からないことで余計に威圧的に感じてしまったりすることがあります。そのため弊社では、作業場に職場でよく使う方言の意味を紙で掲示し、先輩社員が意味を説明することで、方言の意味や作業場の会話が徐々に分かり、職場に馴染んでもらえるよう取り組んでいます。

外国人材 採用経路

送り出し機関、直接応募

● 外国人従業員数	13名
● 国 籍	インドネシア12名、フィリピン1名
● 在 留 資 格	技能実習11名、特定技能1名、永住者1名
● 業 務 内 容	鶏卵の手詰め作業



総務ご担当者

外国人材の定着・活躍のための取組状況

01 自然に日本語が覚えられる職場環境づくりで日本語能力の向上を支援

外国人社員が職場で円滑に意思疎通できるよう、日本語学習を重視した環境づくりを意識しています。国籍や母国語がそれぞれ異なる実習生が職場や寮で共同生活する中で、自然に日本語が共通語として使われており、日常的な会話を通じた日本語能力の向上につながっています。

普段の業務でも先輩社員が言葉の意味や使い方を伝え、特に方言はよりかみ砕いて説明する等細やかに支援を行っており、日本語能力を磨くことで、地域での暮らしにも円滑に馴染めていると感じます。

02 社員寮の生活で、生活ルールの周知とコミュニティづくりを推進

弊社では、外国人社員が安心して生活を立ち上げられるよう社員寮を整備しており、生活環境のサポート体制を整えています。寮の生活では生活のルールを定め、ゴミ出しのルールや夜間の外出時の安全、買い物の仕方やマナーについて注意点を共有する等、規則正しい生活を送り、外国人社員が地域に馴染めるよう指導しています。

また、寮の暮らしでは食事を通じてコミュニケーションが活発になっており、キッチンを共同利用として、外国人社員同士が顔を合わせる機会が生まれやすい環境としています。みんなで料理を作ることや、それぞれの故郷の国際色豊かな食事を通じて交流が広がり、仕事の関係性だけでなく信頼関係が構築されることで、互いにサポートし合える関係が築かれています。

03 「生活リーダー」制度で相談体制の強化&人材育成!

弊社では日常生活のルールの徹底を図るため、外国人社員の中から「生活リーダー」を選出しており、日常生活の監督役を任せています。リーダーとなった社員が積極的に生活指導を行ってくれることで、普段の暮らしの中でルールやマナーが根付き、生活指導を効果的に行えています。他の社員との関わりが密になることで、リーダーに対して日々の困りごとが自然に相談できており、リーダーにとっても、皆から頼られる存在として責任感が芽生え、人材育成につながっています。

一方で、それぞれのライフスタイルや価値観にも配慮し、過度な規則や制限をつくらないよう留意しながら、安定した生活環境の維持に努めています。

04 日本文化体験と地域交流による心理的サポート

外国人社員が日本での生活を積極的に楽しめるよう、地域との交流の機会や、日本文化に触れられる機会を設けています。地域の行事にも参加しており、夏祭りや花火大会では浴衣を着せてあげる等、日本ならではの行事や文化を楽しめるようにサポートしています。こうした取組を通じて、近隣との交流も生まれており、日常的にあいさつや声掛けをしてもらえる良好な関係づくりにもつながっています。



外国人社員の声



インドネシア出身

鶏卵選別包装部門で活躍する外国人社員

勤続年数	9年
日本在住年数	9年
業務内容	鶏卵の手詰め作業
在留資格	特定技能2号

特定技能2号に合格

さらに日本語能力を磨き、家族と一緒に暮らす夢を叶えたい

幼い頃から、いつか日本で働きたいという思いを持っていました。技能実習生として来日し、現在の会社で3年間働いた後、一度母国へ帰国しました。帰国後の2年間では結婚と出産を経験しましたが、家族の将来を考える中で、もう一度日本で働きたいという気持ちが強くなり、再びこの会社に戻ってきました。

母国に家族を残して働く中で、家族と日本で暮らしたい、これからもこの会社で働き続けたいと考えるようになり、特定技能2号評価試験の受験を決めました。特定技能2号の試験では、養鶏だけでなく、牛や豚を含む幅広い畜産農業の専門知識が求められることや、日本語で試験を受ける難しさを感じましたが、無事に合格することができました。

子どもの将来を思うと、仕事に向き合う気持ちもより強くなります。家族を支えることが、私にとって働く原動力です。仕事では、卵を割らず数を間違えないよう注意しながら、作業の順番や段取りを工夫して効率的に進めています。現在は家族と一緒に日本で暮らすことを目標に、日々の仕事に励んでいます。

日本での就労から母国での活躍まで 外国人社員に寄り添う支援体制

建設業

株式会社 日塗建

設立年	2002年
従業員数	13名
事業内容	塗装工事業
所在地	三重県津市栄町一丁目906
HP	https://nittoken.jp/



外国人材雇用を始めたきっかけ

人手不足が続く中、求人を行っても応募が集まりにくい状況がありました。人材不足への対応策の一つとして、2016年に初めてカンボジアから技能実習生3人を受入れたことが、外国人材雇用を始めたきっかけです。その後も、特にカンボジアの人材を受入れ続けており、現在では外国人社員からの紹介による採用も行っています。

採用のための取組

採用では、監理団体を通じた技能実習生の採用を基本としており、コロナ禍以降の選考ではオンライン面接も導入しています。直近の採用活動では、在籍している外国人社員にオンライン面接に同席してもらいました。弊社の外国人社員は寮で共同生活してもらっていることもあり、仕事だけでなく生活も共にする社員の目線から、協力し合える人材かを確認してもらいました。

先輩社員が選考に関わることで、面接をより効果的に実施できるだけでなく、先輩社員にとっても、採用後の指導に対する当事者意識が高まり、効果的な取組だと感じています。

課題

技能実習制度の趣旨である、技能の習得と母国への還元を実現するためには、人材育成や教育、管理体制を継続的に整備する必要があり、企業としての組織力向上が求められていると感じています。

外国人社員と働く中では言葉や文化、風習の違いを感じることもありますが、日本人社員と外国人社員が互いに理解を深め、助け合いながら共に働ける職場環境づくりを進めることが重要だと考えています。

外国人材 採用経路

監理団体

● 外国人従業員数	4名
● 国 籍	カンボジア王国4名
● 在 留 資 格	技能実習2名、 特定技能2名
● 業 務 内 容	塗装工



代表取締役

外国人材の定着・活躍のための取組状況

01 技能と日本語能力を磨き、将来の可能性をサポート

日本語能力は業務の理解や現場での安全に直結するだけでなく、普段の生活にも関わるため、業務中は日本語を使うことを基本とし、日常的な会話を通じて日本語の理解を深めてもらっています。業務内容の理解が難しい場合には翻訳機を活用する等、作業内容や注意点を確実に伝えることで、確実に品質を担保しながら、安全に作業が進められるよう配慮しています。

また、技能検定の受験にあたって、日本人社員が実技指導を行うほか、筆記試験対策のため、日本語の指導も行っています。日本語能力試験（JLPT）の受験も支援しており、技能を磨くだけでなく、高い日本語能力を身に着けることで、母国へ帰国した後の可能性を広げてほしいと考えています。

02 習熟度に応じた業務のステップアップで成長を後押し

現場では、まずは補助的な作業から担当してもらい、業務の理解が進んで、技能がより高度になれば作業の幅を広げる等、外国人社員一人ひとりの習熟度を確認しながら段階的に仕事を任せています。

新しい作業に挑戦する際には、先輩社員が声をかけながらフォローし、現場での経験を重ねてもらうことで、仕事に対するやりがいを感じてもらい、着実なスキルアップにつなげています。

03 母国への家庭訪問で、ご家族からの信頼と応援を獲得

外国人社員が安心して日本で働き続けられるように、日本での生活環境や労働環境、心身の状態にも目を向けたフォローを行っています。

その中で、母国のご家族が日本での働き方や生活状況を理解し、安心して送り出してくれるよう、様々な機会をとらえて外国人社員の母国へ渡航し、家庭訪問の機会を設けています。日本での就労状況や生活について、ご家族に直接伝える機会があることで、ご家族は安心して日本での仕事を応援してくれるようになり、社員もそのエールを受けて、より一層意欲的に仕事に励んでくれていると感じています。

04 社内・地域での交流を通じた日本語能力の育成

弊社では、地域活動として盆踊り大会やごみ拾い活動等にも参加しており、外国人社員にも様々な活動に参加してもらっています。普段の業務や検定試験対策で磨いた日本語能力が、地域の方々とコミュニケーションにも活かされていると感じており、日本での生活や地域コミュニティへの参加につながっていると思います。

また、社内においても食事会やお花見等、会社主催の交流機会を設けており、立場や国籍の壁がない交流の機会が生まれることで、職場内の異文化理解や社員同士の関係性構築につながっています。



外国人社員の声



カンボジア王国出身

塗装工として活躍する外国人社員

勤続年数	3年半
日本在住年数	3年半
業務内容	塗装工
在留資格	特定技能1号

家族を支える思いを胸に、 塗装工として技術を磨く

日本で働きたいと思った理由は、母国にいる家族を支え、自分の将来のためにお金を貯めたいと考えたからです。親族が日本で働いており、給料が安定していることや、町がきれいで、ルールが守られている安全な国だと聞いたことで、日本で働くことに魅力を感じるようになりました。

現在は塗装工として現場で作業していますが、仕事を始めた当初は、初めて経験する仕事ばかりで、大変だと感じることもありましたが、少しずつできることが増え、現在では仕事のやりがいと自分の成長を実感しています。現場では先輩社員が丁寧に教えてくれるため、安心して業務に取り組むことができ、これからも塗装の技術を磨き、将来は母国で自分の会社を立ち上げたいと考えています。

外国人社員が“誇れる自分である”よう、 公平な評価制度と安心して働ける環境を整備！

製造業

株式会社 アベテック

設立年 1931年
従業員数 41名
事業内容 軸受け部品、自動車部品の製造
所在地 三重県桑名市福岡町473-16
HP <http://abeteck.jp/>



株式会社 アベテック



外国人材雇用を始めたきっかけ

若い世代の社員が増えていた中で、約10年前、ベトナム人材は温厚で勤勉な人柄だと聞いていたこともあり、社内に落ち着いた雰囲気を取り入れたいと考えはじめたことがきっかけです。

採用のための取組

登録支援機関、監理団体や人材紹介会社からだけでなく、既に弊社で働いている外国人社員からの紹介によるリファラル採用も積極的に受け付けています。また、外国人社員向けの住宅を整備することで、安心して応募できるように受入れ環境を整えています。

課題

外国人社員の日本語能力の底上げに課題を感じています。

より専門的な業務内容を理解して社内ですらに活躍できるよう、企業としてバックアップしたいと考えており、キャリアアップをめざして日本語学習意欲を高めてほしいです。例えば日本語能力試験(JLPT)に合格した際の褒賞金制度を設ける等、外国人社員のモチベーションアップにつながる体制づくりも検討しています。

また、弊社には、結婚や出産といった大きなライフイベントを日本で迎えた外国人社員もいるため、本人だけでなく、家族や子供たちの暮らしやすさも考えた上で、長く活躍してもらえるよう企業として取り組んでいきたいです。

外国人材 採用経路

登録支援機関、監理団体、国内人材紹介会社、リファラル

- 外国人従業員数 10名
- 国 籍 ベトナム9名、中国1名
- 在 留 資 格 特定技能4名、技能実習3名、技術・人文知識・国際業務3名
- 業 務 内 容 製造、機械検査、生産管理、通訳



総務ご担当者

外国人材の定着・活躍のための取組状況

01 日本人と同じ評価制度で、 外国人社員の主体的な成長を支援

国籍に関係なく、技術や業務品質の向上に応じて手当が反映され、昇進にもつながる評価制度を導入しており、公平な評価体制が意欲向上にもつながっていると思います。現在はベトナム出身の班長2名、中国出身の主任1名が活躍しており、裁量を持って日本人を含む部下を統率しています。

02 分かりやすいマニュアルの整備で不安を解消

専門用語や技術的な内容等複雑な日本語が飛び交う職場のため、各部署で、誰にとっても伝わりやすい日本語でアレンジしたオリジナルの業務マニュアルを用意しています。マニュアルの整備を通じて、日本語能力に不安のある従業員も安心して担当業務に取り組みていると思います。

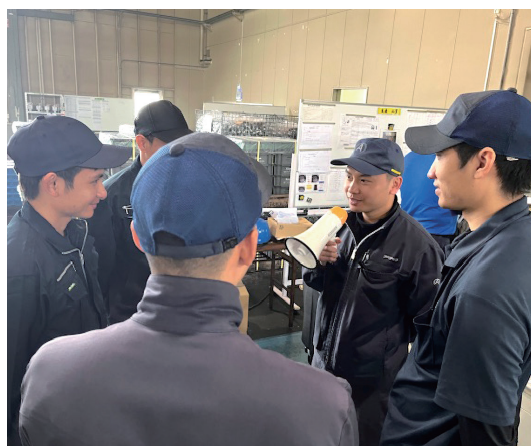
03 生活支援を通じた家族との信頼関係づくり

外国人社員向けの住宅を借り上げたことをきっかけに、日常生活の様子をヒアリングし、困りごとをサポートできるよう、家庭訪問を行っています。家庭訪問を通じて、異文化理解が進んだだけでなく、社員の家族との信頼関係構築にもつながっています。家庭訪問の中で、従業員の配偶者が弊社で働きたいと言ってくれたこともあり、新たな人材の獲得につながりました。配偶者と同じ職場で働けるということは外国人社員にとっても嬉しいことのように、お互いにとって良い結果が得られたと感じています。

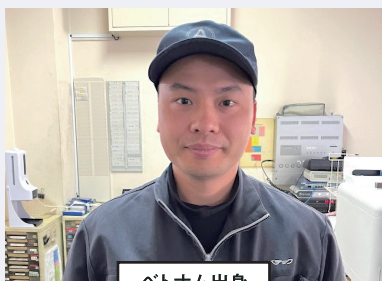
04 社内イベントの開催で部署も国籍も超えた関係性を構築

バーベキューやカラオケ、ボウリングといった、業務外で社員同士が交流できる機会を積極的に設けています。

外国人社員にはコミュニケーション能力の高い方が多く、日本人社員ともすぐに打ち解けてプライベートでも交流を深めており、オン・オフともに充実した生活を楽しめているようです。国籍や担当部署にとらわれない社員同士の関係づくりが進んでいるおかげで、和やかな社風を実現できていると感じます。



外国人社員の声



ベトナム出身

班長として活躍する外国人社員

勤続年数	8年
日本在住年数	8年
業務内容	機械検査
在留資格	技術・人文知識・国際業務

班長として成長を実感、仲間とともに働く喜び

自分自身の成長と収入アップをめざし、母国ベトナムを離れて日本に来ました。当初は技能実習生として来日し、日本語もほとんど話せない状態でしたが、アベテックで仕事をしながら勉強して、技術と日本語の両方を少しずつ覚えていくことができました。

現在は、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で機械検査を担当しており、技術や能力を評価されて、班長に昇進することができました。

自分の判断で業務を進めたり、部下に指示をしたりと、責任ある仕事を任されたことで、とてもやりがいを感じています。

これからも会社や行政のサポートを受けながら、頑張って日本語の勉強を続け、さらに昇進していきたいです。

国内外のキャリア形成を見据えた支援体制で 日本とベトナムをつなぐ人材を育成

製造業

五十鈴電業 株式会社

設立年 1984年
従業員数 59名
事業内容 制御盤・自動機的设计製造
所在地 三重県四日市市垂坂町98番地の2
HP <https://isuzu-gr.jp/>



外国人材雇用を始めたきっかけ

日本語能力試験（JLPT）N1を取得したベトナム出身の留学生を採用したことが外国人材雇用の始まりです。能力だけでなく人柄も優れていたことから、同様の背景を持つ外国人材の採用を進めるきっかけとなりました。その後も継続的に採用と育成を行う中で、外国人材雇用を始めた頃に採用したメンバーが、それぞれベトナム現地法人の社長と副社長に就く等、長く活躍してくれています。

採用のための取組

採用活動は、ベトナム出身の外国人材に特化した人材紹介会社を通じて行っています。当初は現地に赴いて面接を行い採用していましたが、近年は既に国内に在住している人材の採用が主流です。日本国内の教育機関を卒業した新卒者や、国内で働いたことのある転職者を受入れています。

選考では専門知識や技術だけでなく、日本や弊社との親和性、協調性等を、総合的に評価しています。

課題

今後の課題は、外国人社員のコミュニケーション能力をさらに引き上げ、活躍の場を広げていくことです。弊社の顧客は日系企業が中心であるため、社内外の日本人と綿密に連携し、業務へ反映していくことが求められています。その中で、単に「与えられた業務をこなす技術者」から「新たなものを顧客に提案できるエンジニア」への育成を進めたいと考えています。また、国内の技術を横展開し、最先端の分野へ対応していくためにも、ベトナム現地法人との協業体制を強化し、両拠点の架け橋となる人材育成と人材交流の促進に取り組んでいます。

外国人材 採用経路

国内人材紹介会社

- 外国人従業員数 4名
- 国 籍 ベトナム4名
- 在 留 資 格 技術・人文知識・国際業務4名
- 業 務 内 容 機械設計、ITシステム設計



営業管理グループ 採用担当者

外国人材の定着・活躍のための取組状況

01 早期に生活基盤を安定させられるよう生活の立ち上げをサポート

外国人社員が安心して日本での生活をスタートできるよう、住環境の整備を支援しています。日本人社員と同水準の住宅手当を支給するほか、借上げ社宅も紹介しており、住まいについて可能な限り本人の希望を尊重しています。

また、自動車運転免許の取得費用をサポートしていたこともあり、現在活躍中の4名の外国人社員は、この社内制度を活用して日本の運転免許を取得しました。

02 業務理解と成長を促す実務重視のスキルアップ支援

弊社の外国人社員は、採用時点で一定の日本語能力を備えた人材が多いため、入社後の育成は日本人社員と同様の方針で行っています。基礎的な業務研修やビジネスマナー研修等を実施するほか、業務上必要と判断したタイミングで随時、外部研修の機会を設けることで、実務に直結する能力向上を図っています。スキルアップのスピードは一人ひとり異なるため、業務の理解度を確認しながら段階的にさらなる役割を任せていくようにしています。

03 海外拠点との連携も見据えたキャリア形成支援と将来展望の共有

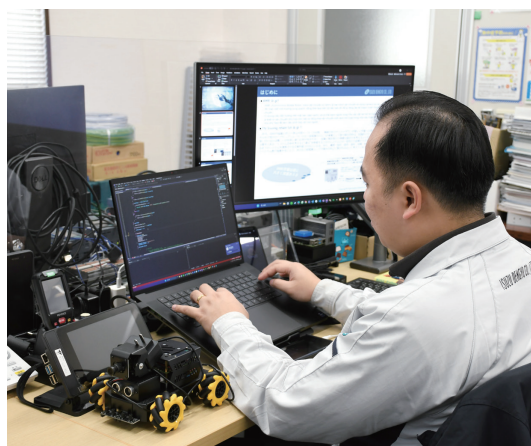
受入れの初期段階から、将来的に管理職として活躍してもらうことや、ベトナム現地法人との連携役となることを見据えた育成を行っています。以前、国内拠点で採用した外国材が今では現地ベトナム法人の経営層として活躍しており、引き続き海外拠点とのつながりを意識した人材活用を進めていきます。

また、国内拠点で長く働きたい者や日本での生活を希望する者には、個々のキャリアビジョンに配慮した人事とすることで、国内外双方のキャリアプランに対応できる体制を整えています。

04 外国人社員の家族も含めた交流機会の創出で相互理解を深める

社内交流の機会創出に積極的に取り組んでいます。事業所全体や部署単位の食事会やバーベキューには、外国人社員の家族も招待しており、家族ぐるみで交流の場を設けています。こうした業務外での交流が、社内でのコミュニケーションの円滑化にもつながっていると感じます。

現在では長年の受入実績により、日本人社員側にも異文化理解が進んだことで、国籍にかかわらず誰もが働きやすい職場環境を実現できています。



外国人社員の声



ベトナム出身

ITシステム設計者として活躍する外国人社員

勤続年数	2年
日本在住年数	9年
業務内容	システム設計
在留資格	技術・人文知識・国際業務

社外システムを支えるIT担当者 将来は日本とベトナムの橋渡し役へ

技能実習生として日本で働いた経験のある母から話を聞き、日本で働くことに興味を持ちました。日本語学校への留学を経て日本の大学でITを学び、アルバイトを通じて日本の職場文化への理解を深めました。

大学卒業後に五十鈴電業に入社し、現在は大学での専攻を活かして、IT部門で主に社外向けのシステム設計を担当しています。トラブル発生時に原因を整理して不具合を解消し、再発防止策まで講じられた時に、仕事のやりがいを感じます。休日には、職場の同僚と一緒に釣りに出かける等、充実したプライベートも楽しめています。

今は結婚して子供がいます。日本の子育て支援制度はとても充実していると感じており、安心して生活できています。今後は日本語能力を生かして、日本とベトナムをつなぐ人材として貢献し、さらなる成長をめざしたいです。

● 好事例 05 ●

定着・活躍促進

日本での就労支援と育成を通じて 母国の現地法人へつながるキャリア形成

製造業

国光カーボン工業 株式会社

設立年 1963年
従業員数 112名
事業内容 カーボンブラシ製造業
所在地 三重県鈴鹿市深溝町1189-10
HP <https://kunimitsu-carbon.com>



外国人材雇用を始めたきっかけ

弊社は早くから海外向け輸出を手掛けていましたが、1997年のタイ進出を皮切りに、2003年に中国、2013年にはフィリピンに進出を果たしたことで一気に国際化が加速しました。

将来を見据え、現地法人でも活躍できる人材育成の必要性から日本在住の外国人材に加え、技能実習生の受入を始めました。

採用のための取組

弊社では監理団体を通じた技能実習生の採用と、ハローワーク等を通じた定住者や永住者の採用を行っており、採用活動では、応募者が将来のビジョンや目標を具体的に描けているかを重視しています。

技能実習生の採用では現地法人を展開している中国とタイの人材を中心に、現地での面接のほか、日本からのオンライン面接を導入する等公平な採用に努めています。

また、これら以外にも海外工場で採用した社員を企業内転勤ビザで日本本社に呼び寄せ活躍できる体制も出来上がり、採用チャンネルを増やししながら優秀な外国人材の採用を進めています。

さらには、県の実施する就業体験事業等を受入れており、企業見学や工場見学を通じ、県内外の大学や専門学校の留学生等に弊社を知ってもらえる機会ができることで、その後の応募や採用につながっています。

課題

弊社では、受入れた外国人材が活躍し続けてもらえるように、帰国した後に弊社の現地法人に就職し、本社での経験や身に着けた日本語能力を活かしながら、日本との橋渡し役として活躍してもらえるビジョンを描いています。一方で、帰国後の住居から通勤が難しい場合やご家族の意向等、現地法人への円滑な再就職の実現には課題が多く、実現には至っていないところ です。

引き続き人材の育成を進めるとともに、本社と現地法人との交流機会を増やすことで、外国人材が長く活躍できるモデルの確立をめざしたいと考えています。

外国人材 採用経路

直接応募、ハローワーク、登録支援機関、監理団体、送り出し機関、海外現地法人

● 外国人従業員数	22名
● 国 籍	タイ12名、中国6名、ブラジル4名
● 在 留 資 格	技能実習8名、特定技能7名、 永住者4名、企業内転勤2名、 定住者1名、
● 業 務 内 容	製造、検査、品質管理



工場長兼総務部長

外国人材の定着・活躍のための取組状況

01 社内日本語教室の開催で業務と生活の両面を支援

日本語能力向上を目的に、週1回、昼休みの時間を活用して、希望する外国人社員を対象に社内日本語教室を開催しています。業務の負担にならず、社内で受講できることで、継続的な学習機会の確保につながっています。

外国人社員それぞれの習熟度に合わせたカリキュラムを設定し、日常会話に加えて、業務上必要となる専門用語や、社内特有の表現も学習内容に取り入れています。受講する社員からは、日本語能力試験（JLPT）の受験をめざす社員や、特定2号技能評価試験の受験が増える等、意欲的に学習に取り組む姿勢が定着しつつあり、個々の成長を支援する環境づくりを進めています。

02 資格取得の支援によるキャリア形成の後押し

弊社では、全社員を対象として業務に関連する資格を取得した社員には手当を支給しており、努力や成果が正当に評価されることで、社員のモチベーションアップやキャリア形成を実現できる環境づくりを推進しています。特に技能実習生は、在留資格の移行にあたって技能検定資格を受検する必要があるため、弊社で長く活躍してもらうことにもつながっています。また、中には日本語でしか受験できない資格試験もありますが、外国人社員が意欲的に取得をめざす姿を見て、他の社員の自己研鑽意識も高まっていると感じます。

03 多言語マニュアルによる作業理解と安全確保

弊社では、業務の品質と従業員の安全を確保するため、多言語でのマニュアル整備を進めています。

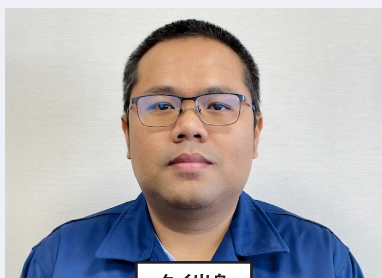
製造や検査に関するマニュアルは、写真や図解を取り入れることで、作業内容や注意点を理解できるよう工夫しており、避難訓練に関するマニュアルも各国の言語で作成することで、緊急時に母国語で正確な情報が伝わる体制を整えています。こうした取組を通じて、国籍や言語の違いにかかわらず、全社員が安全意識を共有し、安心して働ける職場環境の構築を進めています。

04 社内交流を通じた相互理解とコミュニケーションの促進

弊社の社内イベントには、一般的な花見等のほか、中国の春節や国慶節、タイのソンクラーン等、外国人社員の母国の伝統行事も取り入れています。日本で働く外国人社員を労うとともに、こうした社内イベントを通じてお互いの国の文化を知る機会を持ち、仕事の場面だけでなく信頼関係の構築につなげています。



外国人社員の声



タイ出身

品質管理課で活躍する外国人社員

勤続年数	3年
日本在住年数	10か月
業務内容	品質管理
在留資格	企業内転勤

キャリアアップをめざし、本社工場へ 将来は帰国し、タイの現地法人で勤務をめざす

母国で日本語学科を卒業後、日系企業で働いていましたが、国光カーボン工業の現地法人が日本語通訳を募集していたことから、まずは国光カーボン工業の現地法人で働きはじめました。タイの工場で3年間勤務した後、より高いレベルの業務を経験するため、日本の本社工場へ異動しました。

現在は品質管理課に所属しており、お客様との直接的なコミュニケーションや製造現場で使われる専門用語の理解に戸惑うこともあります。上司や周囲の社員から丁寧な指導を受け、業務への理解が深まっていると感じています。

将来はタイの工場に戻り、日本で学んだ経験を生かしてキャリアアップをめざしたいと考えています。

評価・育成・生活支援を一体で支える体制 組合運営に基づく外国人社員支援

製造業

株式会社 セキデンアックス

設立年	1982年
従業員数	98名
事業内容	自動車用を主としたワイヤーハーネスの製造および販売
所在地	三重県津市あかつ台4丁目3-1
HP	https://www.sekiden.co.jp/company/offices/axis/



外国人材雇用を始めたきっかけ

弊社が外国人材の雇用を始めたのは約25年前です。労働力不足に対応し、安定的に人材確保を行うため、まずは技能実習生の受入れを始めました。以来、特定技能や定住者等外国人材雇用を拡大しながら、国籍にかかわらず、全ての従業員が大切な仲間として共に働けるような職場環境づくりを進めてきました。

採用のための取組

人材紹介会社を通じて外国人材を迎えるほか、弊社の社長が登録支援機関・監理団体の理事長も務めていることから、特定技能、技能実習生の採用が中心となっています。弊社では、雇用した外国人社員に対して、働き方だけでなく、生活面の支援にも責任を持つ必要があると考えています。そのため、入社前に人柄や協調性、誠実さを丁寧に見極めながら、選考を行っています。日本語能力の習得や生活への適応につながる意欲を図るために面接内容にも工夫を行っており複数名を同時に採用する際は、入社後の集団生活が円滑に行えるよう、各人の人となりや個性のバランスも考慮しています。

課題

意欲の高い外国人社員が多い一方で、労働時間の観点から本人の働きたいという希望に十分応えられないことがあります。また、為替の影響によって入国前に期待していた給与と実際の給与に差が生じる場合もあり、本人の希望通りに働いてもらうことに難しさを感じています。そのほか、顧客対応のような業務を任せられるレベルのコミュニケーション能力の習得はハードルが高く、日本語能力の向上も課題となっています。

外国人材 採用経路

登録支援機関、監理団体、リファラル、国内人材紹介会社、送り出し機関

● 外国人従業員数	31名
● 国 籍	中国16名、ベトナム12名、フィリピン2名、インドネシア1名
● 在 留 資 格	特定技能15名、日本人の配偶者等11名、技能実習5名
● 業 務 内 容	製造、検査



代表取締役

外国人材の定着・活躍のための取組状況

01 公平な人事評価制度と職場環境の整備

外国人社員も、日本人社員と同じ人事評価制度、給与規定を適用しています。賞与や処遇も基準に基づいて公平に決定し、長く働ける環境を整えています。25年以上の受入実績から、現在、外国人社員は職場運営を支える重要な担い手となっています。国籍にかかわらず一人ひとりを尊重する姿勢を大切に、誰もが安心して働ける職場環境の維持に努めています。

02 多言語対応と適性に応じた配置による業務支援

作業指示書や検査手順書を中国語・ベトナム語・英語・タイ語に翻訳しており、母国語でも業務内容を理解できる体制を整えています。また、部署ごとのミーティング記録も翻訳し、業務の品質を確保するとともに、日本語で指示を受けながら母国語で業務を理解してもらうことで、実践的な日本語教育につなげています。現場では、本人の習熟度や得意分野を見極めながら、適性に応じた配置調整を行っており、社内資格の取得や日本語能力試験（JLPT）の受験も奨励しています。

03 交流機会の創出による円滑なコミュニケーション

会社全体で食事を開催しているほか、部署単位での懇親会等、業務外での交流を積極的に促しています。社員同士で地域のコミュニティに参加する等、自然な関係性が構築できているほか、先輩の外国人社員が後輩に職場の様子や生活について助言する好循環が生まれており、安心して働き続けられる環境づくりにつながっています。

04 生活面と在留手続きへの継続的なサポート

住居として寮を提供し、母国への帰省の希望がある場合には、長期休暇を認める等、個々の事情に配慮した対応をしています。また、日々の生活に関する相談や支援は、社長が理事長を務める組合が中心となって対応しており、組合を通じて、随時生活の相談を受け付けているほか、病院へ同行したりや生活上の手続きを案内したりと、日常生活に寄り添った支援を行っています。

在留資格に関しても、技能実習から特定技能への移行や各種試験に関する情報提供を継続的に行っており、これまでに4名の社員が、特定技能2号評価試験に合格しました。



外国人社員の声



中国出身

自動車部品製造の現場で活躍する外国人社員

勤続年数	14年
日本在住年数	17年
業務内容	自動車部品の組付け工程で準備や測定、記録の記入
在留資格	日本人の配偶者等

作業から管理業務へ 家庭と仕事の両立をめざす

知人が日本への人材派遣業をしていたことがきっかけで、技能実習生として来日しました。面接では社長の誠実さや人柄に惹かれ、安心して入社を決めることができました。日本は街がきれいに住みやすく、職場でも丁寧に業務を教えてもらったことから、この会社で長く働きたいと思いました。技能実習が終わった後、一度母国に帰りましたが、結婚を機に日本に戻り、再びセキデンアクシスに戻ることができました。

現在は自動車部品の組付け工程でさまざまな業務を担当し、上長として後輩に指導する立場にもなっています。できる仕事が増え、自分の成長を感じる時にやりがいを感じます。職場は多国籍の仲間がいて明るく、毎日が楽しいです。これからもこの会社で経験を重ね、子どもたちの成長を見守りながら、自分自身もさらに成長していきたいです。

文化・宗教への配慮と育成支援により、 外国人社員が安心して成長できる職場へ

製造業

株式会社 光機械製作所

設立年	1959年
従業員数	90名
事業内容	専用工作機械の設計と製造、切削工具の生産、 レーザー加工によるトータルソリューション
所在地	三重県津市一身田中野8-1
HP	https://www.hikarikikai.co.jp/



外国人材雇用を始めたきっかけ

弊社では、新たな価値の創出には女性や外国人等、多様な人材の活躍が重要であるとの考えから、人材方針として「3G (Gender-free・Generation-free・Global)」を定め、ダイバーシティを大切にしています。外国人材雇用を始めたきっかけについても、工作機械や工具をオーダーメイドで設計・製造している業務の特色から、より一層ものづくりの可能性を広げるため、異なる文化的背景を持つ多様な人の視点や発想を取り入れたいと考え、採用を始めました。

採用のための取組

採用活動では、国内の人材紹介会社を利用しており、面接では、仕事に向き合う姿勢の面からはものづくりへの熱意や学ぼうとする姿勢を、能力の面からは日常会話レベルの日本語能力や、これまで学んできた日本語と業務との親和性を、それぞれ重要視しています。

また、採用のための工夫として、面接の中で工場見学を実施しています。複数回面接を行う中で、初回の面接では、雑談を交えながら日本語でのコミュニケーション能力を確認し、最終面接では直接、工場見学に来てもらっています。就職後に働く工場を実際に見てもらいながら、その様子を見て選考を行えるため、採用後のミスマッチを防ぐことにつながっていると感じています。

課題

外国人社員の日本語能力には個人差がある中で、日本語能力が高い他の外国人社員に通訳を頼る場面もあり、日本語教育体制の整備が課題です。

また、日本人同士であれば自然に伝わる細かなニュアンスや職場での明文化されていない作業ルール等は、外国人社員に教えるために改めて言語化する必要があり、その整理にも難しさを感じています。

外国人材 採用経路

リファラル、国内人材紹介会社

● 外国人従業員数	9名
● 国 籍	インドネシア9名
● 在 留 資 格	永住者5名、家族滞在2名、留学1名、 技術・人文知識・国際業務1名
● 業 務 内 容	設計、製造



業務部のご担当者

外国人材の定着・活躍のための取組状況

01 国籍を問わず自然に協働できる職場づくり

社内では、人材方針の一つである「Global」に基づき、多様な視点を尊重する姿勢を共有しています。それぞれの文化や宗教等の違いは、新しい発想やアイデアを生み出す源でもあると考え、外国人社員を特別視せず、自然に協働できる職場づくりを進めています。

そのためにも、OJTを通じた人材育成に力を入れており、専門的な業務についても段階的に指導することで、多様な社員がそれぞれの力を発揮しながら活躍できる環境を整えています。外国人材については、言葉の壁によって自分の考えや意見を十分に表現できていないこともあると考え、そのサポートにも気を配っています。

02 文化・宗教への配慮による働きやすい環境づくり

母国の文化や宗教的背景を尊重し、社内に礼拝スペースを設けています。就業時間中であっても、時間単位での休暇取得を認め、社内で昼と夕方の礼拝ができるほか、近隣のモスクへの参拝についても、事前申請によって認めています。社内イベント時の飲食や誕生日の贈り物についても宗教的背景に合わせた内容とする等、それぞれの宗教的価値観を尊重しながら働きやすい職場環境づくりにつなげています。

03 「何のための仕事」かを伝える明確なコミュニケーション

職場でのやり取りは、趣旨や意図を明確にしたコミュニケーションを意識しています。業務の説明を行う際は、単に指示するだけでなく、その背景や目的もあわせて伝えるようにし、職場での慣習や仕事の進め方についても具体的に共有しています。また、採用時の工場見学では、外国人社員と直接話ができる機会を設け、入社前から職場の雰囲気や働く姿をイメージしやすいよう工夫しています。

04 専門性向上に向けた育成支援

弊社では、入社後に約1か月間の初期研修を行い、業務の基礎知識やビジネスマナーを身につけられるようにしています。その後も外部研修への参加を支援し、社員がそれぞれの専門性を高められる体制を整えています。入社後も学び続けられる環境を提供することで、将来的にそれぞれの職種分野で高度な専門性を身に付け、国際的に通用する技術者として活躍できるようサポートしています。



外国人社員の声



インドネシア出身

設計者として活躍する外国人社員

勤続年数	1年
日本在住年数	3年
業務内容	制御設計
在留資格	技術・人文知識・国際業務

学びと改善を積み重ね、 世界で通用する技術者をめざしたい

母国の大学では、物理工学部で電気工学と機械工学の知識を組み合わせ、いわゆるメカトロニクスの分野を専攻しました。小学生の頃から日本に関心があり、独学で日本語を学んでいました。大学卒業後は、日本で働くことを目標に本格的に日本語を習得したいと考えて、日本語学校に入学するため来日しました。そして日本語学校を卒業後、自分の専門性を高めたいと考えて光機械製作所に入社しました。

現在は、制御設計部門で製図業務やモーター制御等のプログラム作成を担当しています。日々の業務で学びを重ね、技術を高めていくことにやりがいを感じています。休日はアニメ関連の活動やコミックマーケットへ参加する等、日本の生活を楽しんでいます。

今後は日本語能力と技術力の両方をさらに伸ばし、国際的に活躍できる技術者になることをめざしています。

受入れから活躍までを支える仕組みで 多国籍人材と事業基盤を築く！

卸売業・小売業



株式会社 交洋

設 立 年 1971年
従業員数 212名
事業内容 卸売業、輸出入、貿易代行業
所 在 地 三重県四日市市新正五丁目4番19号
HP <https://www.kohyoj.co.jp>



外国人材雇用を始めたきっかけ

設立当初より、弊社は水産資源を中心に海外との貿易事業を展開してまいりました。その中で縁あって、中国出身の外国人材を雇用したことが始まりです。

近年では、水産のみならず農産・畜産資源へと取扱いを拡大し、それに伴い、ベトナムやミャンマーといったアジア諸国に加え、中東や欧米等も含めた多国籍な人材の獲得を積極的に進めています。

採用のための取組

新卒の外国人留学生を中心に採用活動を行っており、日本人と同じ採用枠の中で実施しています。ハローワーク主催の企業説明会や大学のキャリアセンター、グローバル人材との交流セミナー等に参加して外国人留学生との接点をつくっています。

業務では、他の日本人社員と協力しながら輸入にかかる調整を行う必要があるため、業務に必要な英語能力や日本語能力(JLPT N1やN2)を選考の基準に含めています。

課題

今後も外国人材の採用を積極的に進める上で、弊社の魅力をいかにして認知してもらうかが課題となっています。

日本の「ものづくり」に関心を持つ外国人留学生は多い一方で、食品業界への関心は比較的小さいのが現状です。

また、外国人留学生は日本の就職活動についての知識が乏しい場合もあり、情報不足から就職活動に出遅れる外国人留学生も少なくないこと、外国人材と企業との出会いの場もまだまだ限られていることも課題となっています。

外国人材 採用経路

国内合同企業説明会、ハローワーク、
国内人材紹介会社

● 外国人従業員数	21名
● 国 籍	中国12名、ベトナム2名、 ミャンマー1名、アメリカ1名、 タイ1名、韓国1名、モーリタニア1名、 ペルー1名、スリランカ1名
● 在 留 資 格	技術・人文知識・国際業務14名、 永住者7名
● 業 務 内 容	貿易事務、営業、生産管理



グループ経営管理本部
HRグループ 人事チームリーダー

グループ経営管理本部
HRグループ 人事チーム

外国人材の定着・活躍のための取組状況

01 住居確保と生活立ち上げ支援で入社初期の不安を軽減

福利厚生を手厚く整備し、特に外国人社員に対しては入社時の生活の立ち上げについて力をいれて支援しています。例えば、社宅を借り上げて住居探しや契約手続きの負担を軽減しているほか、生活の場面で困らないようにゴミの分別や公共交通機関の利用方法等、日本特有の生活習慣についても説明を行い、スムーズな新生活のスタートを支援しています。生活基盤を早期に整えることで、社員が安心して業務に集中できる環境を整えています。

02 新入社員研修と理解度に応じた個別フォローを実施

国籍を問わず、入社後は全員に約1週間の新入社員研修を実施しています。研修では、業務内容や社内ルールを理解してもらうだけでなく、取引先とのやりとりに必要なビジネスマナーも学んでおり、早期に日本のビジネスマナーを身に付けられるように育成しています。研修後はレポートを提出してもらって各自の理解度を確認し、必要に応じて個別フォローを行う等、社員一人ひとりの成長にあわせた育成を心掛けています。

03 配属時の配慮とメンターの配置による相談しやすい職場体制の整備

外国人社員の配属先は、本人の言語能力や業務適性を踏まえ、海外と関わる部署が中心です。担当部署には外国語が話せる日本人社員も在籍しているため、日本語能力に不安がある新入社員でも安心して働ける環境です。

また、入社後の初年度は先輩社員がメンターとして業務をサポートし、業務上、日本語でのメールや文書の作成等、すぐに相談できる体制を整えることで、日本の職場への定着を支援しています。

04 評価基準の統一によるキャリア形成の支援

人事評価制度は、国籍にかかわらず日本人社員と全く同じ基準を適用しています。国籍や年次にとらわれず、能力や成果を正に評価し、実績に応じて役職や担当を任せることで、誰もが中長期的な視点で自身のキャリアを描ける職場環境をめざしています。

現在は管理職にも登用される等、多くの外国人社員が責任ある立場で活躍しています。



外国人社員の声



ミャンマー出身

農畜産輸入チームで活躍する外国人社員

勤続年数	4年
日本在住年数	7年
業務内容	輸入業務
在留資格	技術・人文知識・国際業務

貿易業務で日本と海外をつなぐ 新商品や未開拓商品の提案にも意欲

私は日本の文化や価値観、ものづくりの考え方に関心があり、日本の大学で学びながら社会やビジネスへの理解を深めてきました。大学での学びを通じて、将来は日本で働きたいと具体的に考えるようになり、大学のキャリアサポートセンターで交洋を知りました。貿易業務の内容が具体的だったことや、日本と世界との架け橋になれる仕事に魅力を感じ、入社を決めました。現在は農畜産輸入チームに所属し、ヨーロッパから食品の輸入業務やサンプルチェック、新商品の検品等を担当しています。業務で課題や問題に直面することもあります。チーム内で相談し、一丸となって解決できたときに大きなやりがいを感じています。今後は新商品の開発や、新たな分野での輸入品の開拓にも挑戦し、キャリアアップをめざしたいです。

生活の立ち上げ支援と評価制度の充実で 外国人社員の活躍をサポート

旅館業

株式会社 戸田家

設立年 1948年
従業員数 210名
事業内容 旅館
所在地 三重県鳥羽市鳥羽1丁目24-26
HP <https://www.todaya.co.jp/>



外国人材雇用を始めたきっかけ

24年前、海外の日本語学校から「現地で日本語を学ばせたい」という依頼を受け、外国人研修生を採用したことです。

その後も外国人材採用を継続してきましたが、伊勢志摩サミットの開催発表を機にインバウンド需要が急増し、外国語対応がより一層重要となったため、採用や人材育成に力を入れるようになりました。現在は10か国以上の国籍の従業員がおり、多言語でのお客様対応を実現できています。

採用のための取組

外国人雇用の取組について行政機関の取材に協力したことがあり、それを見て直接応募を受ける等、採用広報の効果を感じています。

また、大学の先生に相談し、外国人材の採用動向や留学生に関する情報を得ているほか、職場環境の相談も行っています。専門家との協力関係を構築することによって、より的確な採用判断や、外国人社員が安心して働ける環境づくりにもつながれていると思います。

課題

同じ説明をしたとしても、国や文化によって、業務の理解に差が生じることが課題です。

そのため、弊社では社内の共通語を日本語と定めており、業務中は母国語では会話しないようにしています。日本語のみを使うことで、国や文化ごとの理解の違いを減らせるだけでなく、スタッフ間の会話がお客様に対しても伝わり、安心してご利用頂けることで、サービス向上にもつながっていると感じています。

外国人社員の日本語能力は一人ひとり異なるため、学習意欲の向上につながる社内制度をさらに充実させ、能力の底上げを進めていきたいと考えています。

外国人材 採用経路

登録支援機関、大学、専門学校、ハローワーク、リファラル、直接応募

● 外国人従業員数	53名
● 国 籍	ネパール14名、ベトナム10名、インドネシア9名、ミャンマー5名、中国7名、韓国3名、タイ1名、ウズベキスタン1名、スリランカ1名、モンゴル1名、フィリピン1名
● 在 留 資 格	技能実習20名、特定技能13名、技術・人文知識・国際業務12名、定住者3名、家族滞在3名、永住者1名、特定活動1名
● 業 務 内 容	フロント、レストラン、配膳、客室、清掃



取締役執行役員 業務支配人

外国人材の定着・活躍のための取組状況

01 家族寮の整備で日本での生活立ち上げをサポート

生活環境を安定させることで、社員が安心して働ける職場づくりをめざしており、福利厚生の一つとして社員寮を整備しています。来日して間もない社員や、家族で来日して家族で入寮する社員もいるため、日本での生活の初期費用や生活費の負担軽減につながり、安心して生活を始められていると思います。

02 定期的な個人面談で安心できる環境づくりを実現

日常的に声掛けを行うだけでなく、定期的に個別面談の機会を設けて悩みを聞き取ることで、外国人社員一人ひとりが不安を抱えずに働き、充実した日本での生活が送れるようにサポートしています。

業務や寮生活に関する悩みがあった際には、迅速に対応することで、外国人社員が仕事とプライベートの両方で安心して過ごせる環境を整えています。

03 モチベーションアップにつなげる評価制度

入社当初から日本人と同じ評価制度を適用し、仕事の成果に応じて段階的にステップアップできる仕組みとしています。例えば日本語能力を高めてお客様対応を磨く等、成長が著しい外国人社員には昇給月以外でも昇給を行っており、意欲向上につながっていると感じます。リーダーや副リーダーに昇格した外国人社員もあり、高いモチベーションを持って活躍してくれています。

04 国籍や部署を超えた社内交流によるつながりの強化

2～3か月に1回、200名を超える全社員が参加できる食事を開催しています。夏にはバーベキュー大会、年末には忘年会等、日常業務では接する機会の少ない社員同士が国籍や部署を超えて交流できる機会となっており、異文化理解が進むことで、国籍問わず風通しの良い雰囲気につながっています。



外国人社員の声



ウズベキスタン出身

フロントで活躍する外国人社員

勤続年数 2年
日本在住年数 3年
業務内容 フロント
在留資格 特定技能1号

日本語能力試験(JLPT)のN1に合格し、お客様第一で信頼できるリーダーをめざしたい！

日本の景色や歴史が好きで、母国で高校を卒業した後、日本語学校へ留学するために来日しました。勉強を続ける中で、日本で働きたいという気持ちが強くなり、その時に戸田家を知りました。今は海や山に囲まれた美しい景色の中で働けており、とても嬉しく思っています。

人と話すことが好きで、仕事ではさまざまな方とコミュニケーションが取れるため、やりがいを持って働いています。フロント対応では、いつもお客様第一で行動し、常に笑顔で接することを心がけています。

現在は会社の寮に住んでおり、特に仲の良い従業員とは休日にスポーツや旅行を楽しむこともあります。

今後は日本語能力をさらに高めて日本語能力試験(JLPT)のN1に合格することをめざしています。日本語能力を高めることでお客様対応の力を磨き、リーダーへ昇格したいです。

外国人社員を職場の一員として受入れ、 定着と成長を支える人材育成の取組

医療・福祉

社会福祉法人 三重ベタニヤ

設立年	2005年
従業員数	192名
事業内容	高齢者介護施設の運営
所在地	三重県津市豊が丘五丁目47番6-1号
HP	https://betaniya.jp/

社会福祉法人
+ 三重ベタニヤ



外国人材雇用を始めたきっかけ

弊法人では、以前から国籍を問わず採用活動を行っており、その中でブラジル出身の方から応募を受け、採用したことがきっかけです。その後は特定技能制度が始まったことにより、外国人材の雇用を本格化させました。

介護分野で人材不足が進む中、採用の間口を広げて多様な人材を受入れることは、事業の安定的な運営に不可欠です。外国人社員を雇用したことで職場の雰囲気比以前より明るくなり、職員同士の会話や声かけも増えたと感じています。

採用のための取組

弊法人の企業理念は、キリストの教えに基づく「愛と奉仕の精神」です。その考え方に共通点のあるインドネシアの看護大学と協定を結び、卒業生の受入を行っています。また、県の実施する就業体験事業を通じて、国内在住の外国人材と出会う機会を設けたり、ハローワークを通じて広く応募を募っています。

採用にあたっては、日本語能力試験（JLPT）の資格要件を設けず、面接を通して、その方の人柄や学ぶ意欲、介護への関心の高さを特に評価しています。語学力や経験だけで判断するのではなく、現場での育成を前提に意欲や姿勢を重視した採用を行っています。

課題

現在の課題は、働きながら介護福祉士の資格取得と日本語学習を両立できる環境づくりです。介護福祉士の国家試験はすべて日本語で行われ、受験資格を得るには一定期間の実務経験も必要です。さらに試験機会が年1回に限られていることから、外国人社員にとって非常にハードルが高いのが現状です。

現在は社内で勉強会を実施していますが、今後は、さらに法人として主体的に勉強会を発展させ教材を整備したりする等、より体系的な支援制度を構築していく必要があると感じています。

外国人材 採用経路

現地の大学との協定、直接応募

● 外国人従業員数	4名
● 国 籍	インドネシア4名
● 在 留 資 格	特定技能3名、 日本人の配偶者等1名
● 業 務 内 容	高齢者介護



法人本部 事務課長

外国人材の定着・活躍のための取組状況

01 学習・資格取得に向けた支援体制

外国人社員の育成において、介護福祉士資格の取得が重要な要素と捉えています。そのため、日本語学習と介護福祉士国家試験対策について、週2回程度の勉強会を開催しています。

また、介護福祉士国家試験の受験に必須である介護福祉士実務者研修については、弊法人が費用を負担することで、外国人社員の経済的負担を減らすためのサポートを行っています。

02 住居の確保と生活面の支援

特定技能の外国人材受入れに必要な住居の手配を継続的にを行い、安心して日本での生活をスタートできるよう計画的にサポートしています。

現在、女性社員には職員宿舎、男性社員には賃貸の一軒家をシェアハウスとして提供しています。生活面では、ごみの分別等日本独自の生活ルールについてきめ細かく説明を行うことで、地域社会に早く馴染んでもらい安心して生活を送れるよう見届けています。

03 日本人社員と同等の勤務・職場環境

外国人社員には、日本人社員と全く同じ勤務体系で働いてもらっています。夜勤を含む変則勤務にも従事し、チームの一員として現場に定着してもらうことで、職場の一体感を創り出すように努めています。

また、業務以外でもクリスマス会や誕生日会等の施設内イベントに参加してもらい、利用者様や他の職員と関係を深め、施設の一員として自然に職場に溶け込めるように配慮しています。

04 コミュニケーションと定着に向けた工夫

現場での申し送りでは、日本語の細かなニュアンスが伝わりにくい場面もあります。そのため、先輩社員が日常的に声をかけ、日本語の使い方や業務内容を丁寧に確認しながらフォローしています。

また、弊法人はキリスト教の理念に基づいて運営しており、在籍する外国人社員も同じ信仰を持っています。日本の教会とのつながりが来日後の生活や精神面を支える一助となっており、日本での生活を続けていく上での安心感にもつながっていると感じます。



外国人社員の声



インドネシア出身

介護施設で活躍する外国人社員

勤続年数	3年
日本在住年数	3年
業務内容	高齢者介護
在留資格	特定技能1号

人の役に立っていると実感できる介護の仕事 日本で学び、長く働き続けることをめざして

日本は介護分野の制度が整っていて、知識や技術が発達している国だと感じ、日本で学び成長したいと考えました。大学在学中に弊法人の理事からお話を伺う機会があり、卒業後にここで働くことを決めました。現在は三交代制のシフト勤務をし、入浴介助等体力を使う業務も担当しています。来日後、日本語能力試験（JLPT）N3を取得しましたが、今でも細かな状況を日本語で伝えるのは難しいと感じることがあります。しかし、研修での学びや先輩のサポートもあり、分からないことはすぐに相談できています。利用者様向けのクリスマス会では司会を務める等、利用者様やほかの職員と交流を深めています。

また、認知症の利用者様が私の名前を覚えて呼んでくれたときはとてもうれしく、やりがいを実感しました。今後は介護福祉士の資格取得を目指して試験に挑戦し、日本で長く働きたいです。

