

令和5年度 東北高度外国人材活躍推進コンソーシアム事業

高度外国人材活躍事例集 東北版



令和5年度 東北高度外国人材活躍推進コンソーシアム事業 高度外国人材活躍事例集／東北版

掲載企業名(所在市町村)

CASE 01 株式会社青南商事(青森県弘前市)

CASE 02 株式会社岩手ファーム(岩手県盛岡市)

CASE 03 岩手 湯川温泉「山人-yamado-」(岩手県和賀郡西和賀町)

CASE 04 株式会社Sola.com(宮城県仙台市)

CASE 05 株式会社タカノ鐵工(宮城県本吉郡南三陸町)

CASE 06 株式会社エム・エス・アイ(山形県山形市)

CASE 07 スズキハイテック株式会社(山形県山形市)

CASE 08 株式会社ニクニアサヒ(山形県西村山郡朝日町)

CASE 09 株式会社光大(福島県本宮市)

新卒採用サイトとハローワークからも 抜きん出た高度外国人材が応募してくる。

COMPANY

株式会社青南商事



企業概要

- 企業名:株式会社青南商事
- 所在地:青森県弘前市神田5-4-5
- 設立年:1972年
- 資本金:9,800万円
- 従業員数:633名
うち高度外国人材3名
- 国籍内訳:アメリカ1名、中国1名、韓国1名
- 業種:総合リサイクル業
- ホームページ:<https://seinan-group.co.jp>

事業内容

創業以来50余年にわたり、鉄・非鉄、自動車、容器包装などのリサイクルを手がける。東北6県の廃棄物の引き取りから解体、最終処分までを行い、廃棄物をエネルギーに変えるサーマルリサイクルも実現している。

企業インタビュー



課長
花岡 善仁 氏

担当部署:総務部 総務課

高度外国人材を受け入れたきっかけ・背景

応募者の中で高評価だった人材がたまたま外国人だった

初めて高度外国人材を受け入れたのは、12年前です。ただ、高度外国人材を募集したわけではなく、新卒採用活動をしていたら、中国人留学生が応募してきました。当時、面接を担当した社長によると、ひときわ優秀だったようです。実際、すごく積極的に仕事に取り組んでくれましたね。以来、応募者の中から、国籍は関係なく、業務に最もふさわしい人材を採用する方針としています。

高度外国人材受け入れに当たっての取組内容

外国人のための取り組みはなく、待遇は日本人社員と同じ

高度外国人材の受け入れに当たっての特別な取り組みはありません。入社してからのステップは日本人社員と同じで、まず、新人社員研修を受けてもらいます。これは、11カ月かけて東北6県の各支店を回りながら、仕事を覚えるというもの。自宅から遠い地域での研修は、家具家電付きアパートを用意しています。また、配属が決まったあと、アパートを借りる場合は社宅扱いとして家賃を補助します。

高度外国人材採用に当たっての課題と解決策

面接では日本語力とコミュニケーション力を見極める

新卒者の選考ステップは一次面接・適性検査・最終面接となっていて、高度外国人材も日本人も同じです。選考基準も特に変わりません。ただ、社内には英語や中国語、韓国語をうまく話せる社員がいないので、仕事に支障のないレベルの日本語ができるのが望ましいです。最終面接は、社長が英語で対応することも。本社にいるアメリカ人社員は、「もうちょっと日本語を勉強しよう」と言われたのだとか。もっとも津軽弁も物ともせず、積

極的に日本語でコミュニケーションを取っていますけれどもね。

入社には至ったものの、日本語で苦戦する人もいます。日常会話は問題なくても、ビジネス文書や漢字はなかなか難しいですから。言葉が通じないときは、その都度、その意味を説明したり、ほかの言葉に置き換えたりして、理解してもらえるように工夫しています。

高度外国人材定着に当たっての課題と解決策

定着の鍵は、日本語能力と適材適所と考えられる

現在在籍している中国人社員は7年、アメリカ人社員は2年半、韓国社員はまもなく丸2年になり、このまま定着してくれるといいですね。過去にいた高度外国人材の退職理由は、だいたい三つ。まず、事情があって帰国しなければいけなくなったから。次に、新たなステージに挑戦したいから。そして、仕事についていけないから。問題は三つ目です。能力を買われて入社したのに、「仕事が難しい」と本人が感じて退職ま

で至るのは、もしかすると日本語能力が原因かもしれません。これはもうコミュニケーションを深めて、解決していくしかないと思います。

もう一つ考えられる要因は、配属のミスマッチ。本人が能力を最大限に発揮できるように、適材適所の人員配置を考えなければいけないですね。

高度外国人材活用による成果・変化

外国人顧客の対応がスムーズにできるようになった

当社の場合、全社員633人のうち、高度外国人材は本社・仙台支店・酒田支店に1人ずつ。ですので、社内の雰囲気が大きく変わったという実感はそれほどないですね。そもそも個々の性格も業務内容も異なるから、「高度外国人材」とひとくくりにして成果や変化を測れるものでもありません。

強いていえば、一番の成果は、外国人对応がスムーズになったこと。

当社は、50年の歴史の中で培ってきた技術を用いて、韓国と中国を拠点に、海外にも事業を展開しています。海外企業との取引があり、外国人からの電話を受けたり、来社時に案内をしたりすることも。今は、高度外国人材3人の母語である英語・中国語・韓国語での対応ができるようになりましたので、ずいぶんと助かっています。

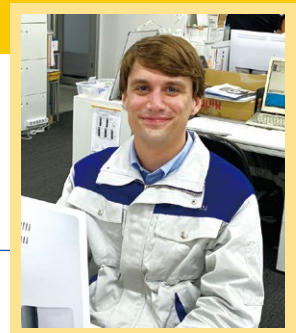
高度外国人材社員インタビュー

INTERVIEW

システムエンジニアとして、 会社の安全を守りたいです。

GWIDT VANCE 氏
(グイット ヴァンス)

国籍：アメリカ 2021年入社



入社理由

アメリカの専門学校を卒業してIT企業で働きながら、大学の夜間コースを卒業しました。その後、青森の友人を訪ねたのがきっかけで、弘前大学大学院に進学、計算言語学を専攻して、津軽弁を研究していました。津軽地方から離れがたく、地元のハローワークに通っていたら、青南商事の求人が出たのです。システムエンジニアとして働けるのですぐに応募しました。

業務内容

システム部のシステムエンジニアとして、社内のITインフラの管理を担当しています。主な業務は、ネットワークとデータセンターの管理です。仕事で一番難しいのは、日本語かもしれません。IT関係の複雑な話になると翻訳ソフトに頼ることも。ただ、そもそもIT用語は基本的に英単語をそのまま使っているため、同じ部署内では、意思の疎通に困ることは少ないです。

東北地域で働く理由・良さ

出身地はアメリカのウィスコンシン州で、のどかな田舎町に暮らしていたので、東北地域は落ち着きます。歴史ある建物が好きなので、由緒ある神社や茅葺き屋根の古い家が残っているのもいいですね。ぬぶたを始め、津軽地方の文化や伝説も魅力があって、大学卒業後もこの地に住み続けたいと思いました。毎日、社内で津軽弁を聞けるのも楽しいです。

今後のキャリアプラン

アメリカのIT企業で9年、青南商事で2年半、システムエンジニアとしてやってきて、コンピュータシステムを深く理解していると自負しています。これからもネットワーク化やプログラミング、サイバーセキュリティ、OSなど、様々な分野の最新知識を学び続け、青南商事のコンピュータシステムの環境を常に安全に保つのが、自分のミッションです。

高度外国人材が大学での専門をいかして働き、
同じ国の技能実習生のサポートも担う体制にした。

CASE 02

COMPANY

株式会社岩手ファーム



企業概要

- 企業名:株式会社岩手ファーム
- 所在地:岩手県盛岡市下田字生出731番地7
- 設立年:1977年
- 資本金:8,000万円
- 従業員数:228名
うち高度外国人材2名／国籍内訳:ベトナム2名
- 業種:畜産業
- ホームページ:<https://www.iwate-farm.co.jp>

事業内容

1956年、岩手県二戸市で養鶏業を創業。1977年、現在地に有限会社岩手ファームを設立。鶏卵の生産と製造・販売、醗酵鶏糞肥料の製造・販売を行っている。2010年に香港、2019年に台湾への輸出を開始した。

企業インタビュー



専務取締役兼総務部長
中村 真理子 氏

高度外国人材を受け入れたきっかけ・背景

ベトナム人技能実習生の採用を予定していたから

例年どおりの新卒採用活動をしていたところ、高度外国人材の応募者に出会いました。言葉も文化も異なる日本に留学しているだけあり、適応力が高く、語学力も理解力も素晴らしい上に何事にも素直に前向きに取り組もうという姿勢もあります。当時、ベトナム人技能実習生の採用を予定していたため、そのフォローも業務の一つとして任せたいと考え、採用を決めました。

高度外国人材受け入れに当たっての取組内容

37年前から農業技術支援のために中国人を受け入れていた

当社では37年前から、農業技術支援を目的として中国人を受け入れ、お互いの国を行き来して交流を深めてきました。そのような環境なので、社員全員が、外国人と働くことに慣れてしています。高度外国人材を初めて雇用したときも、みんな、自然に受け入れていましたね。私たちが普段から心がけているのは、相手の文化や考え方を尊重することです。

高度外国人材採用に当たっての課題と解決策

監理団体との信頼関係が、良い人材の採用につながっている

高度外国人材の二人は、大学卒業時には既にN1の日本語レベルにあり、面接でもしっかりとコミュニケーションが取れていましたので、高度外国人材の採用には課題は感じていません。技能実習生の採用時には、雇用条件などに行き違いがないように、高度外国人材のタオさんに通訳として同席してもらっています。

今年7月、高度外国人材が一人増えます。バングラディシュの大学を

卒業して自国で働いていたのですが、縁があって、当社に入社することになりました。日頃からお付き合いのある監理団体に相談し、フォローしていただくことにしました。監理団体との信頼関係が築けていると、より良い人材を採用できる可能性が広がるだけでなく、協力して外国人材をしっかりサポートする体制ができると思います。

高度外国人材定着に当たっての課題と解決策

母国語で相談できる社員同士の支え合いが、定着につながるのかも

高度外国人材を採用した狙いの一つが、外国人社員の定着です。現在12名の技能実習生が勤務していますが、仕事面でも生活面でも良好な関係を保てるようにと、非常に気を使います。今は、高度外国人材の二人が、後輩たちのプライベートまでフォローしてくれているので助かっています。母国語で相談できる相手がいると、心強いはずです。逆に、後輩社員に頼られることは、二人の支えになるのかもしれないですね。

高度外国人材の二人に配慮していることは、業界用語。ちょっと特殊なので、仕事の手順を説明するときは、内容を復唱してもらったり、要点をまとめてもらったりして、理解できたかどうか確認した上で、仕事を任せるようにしています。

高度外国人材活用による成果・変化

人柄や仕事ぶりでお互いを評価し、協力しあうようになった

今、当社にはベトナム人、中国人、日本人が働いています。もともと日本以外の国の人たちを受け入れる土壌はありましたが、一緒に仕事をする中で、日本人社員たちの視野がより一層広がっていると感じます。国籍や雇用形態を見るのではなく、人柄や仕事ぶりを見て、お互いを評価し、協力しあっているようです。それが、新しい取り組みに挑戦したり、会社の変化にも柔軟に対応したりする意識を醸成していると感じます。

じます。

37年前に中国と農業交流を始めたころとは違って、今、日本の人手不足は深刻化して、外国人材に頼らなければ事業が立ち行かないかもしれません。国籍にとらわれず、優秀な人材を採用する必要があります。これからも、高度外国人材だと区別するのではなく、一社員として、特別視せずに迎え入れていきたいですね。

高度外国人材社員インタビュー

INTERVIEW

日本語を更に磨きながら、 総務の仕事に極めたいです。

NINH THI THAO 氏
(ニンティタオ)

国籍：ベトナム 2020年入社



入社理由

ベトナムの高校を卒業したあと、盛岡市内の日本語学校で1年半、日本語を勉強してから岩手大学に入学しました。主専攻は法律・経済です。経理や会計を学び、在学中に簿記の資格を取りました。専門をいかせる仕事がしたいと考えていたところ、岩手ファームを知ったのです。大学の就職支援を受けて面接に臨み、仕事の内容に興味があったので入社を決めました。

業務内容

総務部に配属され、希望どおり人に関わる仕事をしています。具体的に、経理、人事評価制度のプロセス管理や評価など人事管理、新卒採用、資格取得の事務手続きなど社員教育に関する仕事も任されています。また、ベトナム人技能実習生のサポートも重要な仕事です。主に生活面をフォローしたり、勉強会を開いて日本語を教えたりしていますね。

東北地域で働く理由・良さ

日本に来てからずっと盛岡市に暮らしています。至るところに森や林があり、緑を感じられて、そこから季節の変化を感じられるのがいいですね。

東北地域に限らないかもしれませんが、日本人は、上司と部下、また同僚同士がほどよい距離感を保ちながら、責任を持って仕事をするので、とても働きやすいと感じています。

今後のキャリアプラン

入社してまもなく4年になりますが、今は、とにかく仕事の知識を深め、興味を持ち、何事にも積極的に行動するように心がけています。これからは、まず、経理と簿記のスキルを磨きたいです。また、鶏卵の生産・製造について更に理解を深め、会社説明会のときに就活生たちにもっと伝えられるようにしたいです。そのためにも、自分の日本語をもっと磨きます。

山深い土地だから住民以外は「外国人」、採用に外国人材枠は設けていない。

COMPANY

岩手 湯川温泉「山人-yamado-」



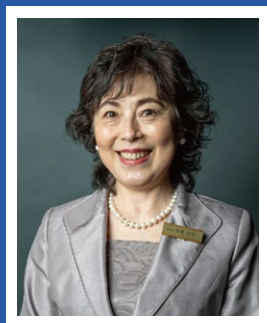
企業概要

- 企業名:岩手 湯川温泉「山人-yamado-」
- 所在地:岩手県和賀郡西和賀町湯川52地割71-10
- 設立年:2008年
- 資本金:300万円
- 従業員数:25名
うち高度外国人材1名／国籍内訳:ネパール
- 業種:宿泊業
- ホームページ:<https://yamado.co.jp>

事業内容

全室源泉かけ流しの高級旅館「山人(やまど)」を運営。地元では「山人」と呼ぶ山仕事の達人にならない、山の恵み、山の優しさと厳しさを宿泊客に伝えることをコンセプトに、地域食材をいかした料理で地域の魅力を発信している。

企業インタビュー



専務取締役
高鷹 由枝 氏

高度外国人材を受け入れたきっかけ・背景

いつもの採用活動をしていたら、外国人学生から応募があった

高度外国人材を受け入れよう意識したことはありません。いつもの採用活動をしていたら、ご縁があったのが外国人の方でした。初めての受け入れは2019年。東京で開かれた岩手県主催の合同企業説明会に参加したところ、バングラデシュ出身の学生から応募があり、採用に至りました。外国人と一緒に働くことになら違和感がないため、その後も受け入れは続いています。

高度外国人材受け入れに当たっての取組内容

外国人応募者の面接には、外国人スタッフを同席させる

高度外国人材に特化した採用活動をしているわけではないので、外国人労働者を斡旋する企業からの営業は基本、お断りしました。対面の企業説明会には積極的に参加して、外国人からの応募があれば、日本人と同じように分け隔てなく対応してきました。ただ、面接のときには既存の外国人スタッフに同席してもらうなど、安心感を持ってもらえるような配慮は心がけています。

高度外国人材採用に当たっての課題と解決策

宗教と食の制約に困難を感じ、面接時に「食」事情を説明することに

今は退職したバングラデシュ人スタッフですが、宗教上の理由から豚肉が食べられませんでした。豚肉に触れるのはもちろん、豚肉が入った料理の器や取り箸に少し触れることも避ける必要がありました。

そのような経験もあり、これからは食事に制約のあるお客様も増えてくるとの思いから、良い機会として前向きに捉え、そこから宗教と食について勉強するようになりました。ただ、手は尽くしたものの、最終的

には彼自身が毎日お弁当を作ってくるという生活になってしまっていて……。ここは山奥でコンビニもなく、2食のまかないを出しているのですが、彼にはそれができなくて申し訳ないことをしてしまいました。

この経験から、採用に当たり、外国人応募者との面接では宗教や食について、話を聞いたり、説明を詳しくするように気を付けています。

高度外国人材定着に当たっての課題と解決策

入浴文化の違いは、思っていた以上に深刻だった

温泉旅館を運営している当社ならではの事情かもしれませんが、入浴文化の違いが離職の一因になったことがあります。退職したのは、入社して半年ほどの中国人スタッフ。当時、旅館の1室を社員寮として使用し、日本人スタッフとともに4名で生活していました。お風呂は大浴場の温泉を利用していたのですが、終業時間が同じなので、入浴時間もだいたい重なり、みんなで一緒に入ることになります。一人で入り

たくても、時間をずらすのもままならない。それが、彼女にはストレスになってしまったようです。

温泉や銭湯の文化がある日本とは違い、シャワー文化圏の人にとっては、みんなで湯船に浸かるのはとても抵抗があるのだと痛感しました。ネパール人スタッフも、温泉文化には慣れないようです。社員寮の場合、お風呂に関しては特に配慮が必要かもしれません。

高度外国人材活用による成果・変化

日本語を丁寧に使うようになり、地元の魅力も日々再発見している

この西和賀町は山深く、コンビニや遊び場もない、日本人でも驚くような僻地です。このような土地では、いわば、町内の住民以外はみんな外国人。そういったこともあり、外国人が入社したからといって、特に意識したことはありません。ただ、スタッフみんなが、日本語を丁寧に使うようにはなりましたね。仕事の説明なども伝わりやすいように、それぞれが工夫しています。それが、海外からのお客様に対してもし

かされていて、好循環が生まれている気がします。

この土地の魅力に、改めて気づかされることも多いです。例えば、バン格拉デシュの気候では、樹木は葉を落とすことがなく、葉が落ちるときは木の死を意味するそうです。日本では、冬に葉を落として死んだはずの木が、春になると再び芽吹くことに驚いていましたね。日本人にはない感性に、日々教えられています。

高度外国人材社員インタビュー

INTERVIEW

日本語レベルをもっと上げて、 接客の仕事の幅を広げたいです。

BUDHA MAGAR GITA 氏
(ブッタ マガル ギタ)

国籍：ネパール 2023年入社



入社理由

仙台市にある東北電子専門学校の在学中、就職支援の先生から山人を紹介されました。まず、オンラインで面接して、その後、履歴書を提出しました。選考に残ったので、先生に付き添われて、山人の見学に来ました。そのとき、この西和賀町の自然がネパールに似ていたこと、スタッフがとても親切だったことが決め手となり、ここで働きたいと思ったのです。

業務内容

山人では、早番・中番・遅番の3つのシフトがあるのですが、私は早番と中番を担当しています。具体的にはフロント業務やお客様のお見送りを行っています。また、新卒スタッフやアルバイト、インターンシップ生の指導も任されています。ネパール語と日本語のほかに英語も話せるので、海外からのお客様に対応することもありますね。

東北地域で働く理由・良さ

ネパールの大学を卒業してから、仙台市にある日本語学校で学び、東北電子専門学校に進学しました。3年半、仙台に暮らしたので、就職も東北地域でするものだと思っていました。

東北地域というよりも山人の良さですが、スタッフみんなが家族みたいに優しいです。また、西和賀町の山々はネパールの山に似ていて、懐かしくなります。ここで働けて良かったです。

今後のキャリアプラン

山人では、夕食をお出しするとき、料理に使用している食材一つひとつを、お客様に説明しています。日本語をもっと磨き、山菜を始めとする食材のことももっと覚えて、お客様に説明できるようになることが、今の目標です。チェックイン・チェックアウト対応のように、一人でやる仕事もできるようになりたいです。

外国人留学生と外国人社員の視点をいかして、
受け入れ前からメンタルケアまでサポートしている。

CASE 04

COMPANY

株式会社 Sola.com



企業概要

- 企業名:株式会社Sola.com
- 所在地:宮城県仙台市青葉区中央1-6-18
山一仙台中央ビル8F
- 設立年:2003年
- 資本金:1,500万円
- 従業員数:36名
うち高度外国人材6名／国籍内訳:台湾3名、
香港1名、中国1名、マレーシア1名
- 業種:情報サービス業
- ホームページ:<https://solanets.com/>

事業内容

「Human Centered Innovation」を企業理念の中核に据え、システムエンジニアリングサービス、各種ソフトウェア開発、サイバーセキュリティコンサルティング、大人向けのプログラミング・情報処理の教育訓練を展開する。

企業インタビュー



サイバーセキュリティ部門長

Hue Ven Yang 氏

担当部署:サイバーセキュリティ部門

高度外国人材を受け入れたきっかけ・背景

東北で働きたい留学生の中に高いスキルと知識を持つ人材がいた

当社の事業の柱の一つが「サイバーセキュリティ」です。その立ち上げに当たり、あらゆるサイバー攻撃からクライアントを守るため、プログラミングの高いスキルと機械学習・自然言語処理の深い知識を持つエンジニアを探していました。一方、外国人留学生の中には、東北地域で働きたいと考える人たちが一定数います。その中には、当社の求めるスキルや知識を持つ人材がいたのです。

高度外国人材受け入れに当たっての取組内容

ビザ申請やアパート手配から日本語研修までサポート体制を整備した

受け入れ前のサポート体制を整えました。来日する外国人が苦勞しがちなビザの申請やアパートの手配は、会社が行っています。日本での生活が落ち着くまでは、日本語のサポートも。入社後には、東北大学の日本語研究者による日本語研修も受けられます。

また、海外から来日する高度外国人材は、東京の空港まで出迎えに行きます。相手に礼儀を尽くしたいという、社長のこだわりです。

高度外国人材採用に当たっての課題と解決策

面接のとき、給料も社風も開示して、会社をきちんと知ってもらう

採用の課題といえば、コミュニケーション不足によるトラブルです。たとえば、給料などの雇用条件。面接時には合意して、入社手続きを進めたはずなのに、入社してから「話が違う!」となることも。それは、語学力や説明力、理解力の問題ではなく、日本人と外国人の「常識」が異なるためかもしれません。日本人同士なら言葉にしくなくても分かる「常識」が、外国人には通じないこともあります。

その解決策は比較的シンプルで、腹を割って話すしかないと思っています。私は、仕事内容や給料はもちろん、社内の雰囲気や働き方など、オープンに話しています。あと、「あなたを採用したい理由」も説明しますね。面接される側というのは、「私の何に期待してくれているのだろう」と考えるもの。面接を受けたころの自分が知りたかったことはすべて話すようにしています。

高度外国人材定着に当たっての課題と解決策

ストレスを溜めない、悩みを相談できる環境をつくっている

外国人留学生は、日本の堅い企業文化と働き方に共感できず、大学卒業後は帰国してしまう人も少なくありません。また、せっかく入社しても会社になじみきれず、ストレスを抱え込んで退社することも。これはもったいない。私は「When in Rome, do as the Romans do. (郷に入って郷に従え)」と考えていますが、海外の企業文化や働き方を知り、外国人の意見に耳を傾け、改善すべきことは改善して、妥協できることは妥協

して、日本人にも外国人にも働きやすい環境をつくりたいですね。

システムエンジニアは客先に常駐することが多く、目が行き届かないため、当社では「悩み相談室」を設け、メンタルのケアをしています。外国人の場合、日本人とは違う悩みを抱えることも少なくないため、今は、私が専任でサポートにあたっています。

高度外国人材活用による成果・変化

新事業は軌道に乗り、ビジネスチャンスも増えている

高度外国人材を雇用したことによる社内の変化はそれほどありません。というのも、私が入社したときには既に外国人社員が働いていたからです。社長は日本人ですが、オープンな性格なので、典型的な日本企業とはちょっと違って、もともと堅苦しくない社風ではありました。更に明るくなって、外国人社員が増えたぶん、日本人社員がより国際的になり、視野も広がったと感じます。

サイバーセキュリティ事業に関しては、高度外国人材の努力もあり、軌道に乗せることができました。これは期待通りの成果で、彼らと一緒に、この事業を更に大きく育てていけると確信しています。あと、英語を始め外国語を話せる人材が増えたので、ビジネス展示会などにも積極的に出展するようになり、海外とのビジネス機会も増えました。これは、会社にとって良い変化ですね。

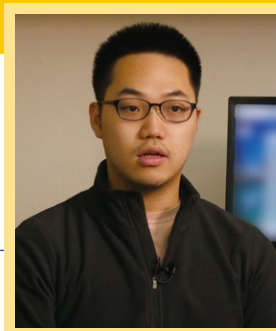
高度外国人材社員インタビュー

INTERVIEW

IT技術と知識をいかして 社会問題を解決したい！

Hue Ven Yang 氏
(ヒュー ブンヤン)

国籍：マレーシア 2021年入社



入社理由

外国人留学生サポートを目的とした「DATEntre東北イノベーション人材育成プログラム」で、Sola.comを知り、2週間のインターンシップに参加しました。そのときに設計したシステムを、社長が高く評価して、「一緒に仕事してみないか」と声をかけてくれたのです。この会社なら、自分の知識やスキルをいかして会社にも社会にも貢献できると思い、入社しました。

業務内容

主な業務は、サイバーセキュリティチームのプロジェクト管理とビジネス機会の開拓です。具体的には、各種ビジネス展示会に参加して、新規顧客の獲得とニーズの把握に努めています。また、社内のITインフラの管理も担当しています。

もう一つの業務が、外国人社員の採用・サポートです。自分の外国人社員としての視点と経験を大事にしています。

東北地域で働く理由・良さ

東北地域の魅力は、住みやすさだと思います。私の暮らす仙台は、交通の便が良く、通勤や出張、お出かけにも便利です。一方、自然も多く、どこかのんびりしています。

東北地域に限りませんが、地元で根ざした企業で働くということは、その地域の課題や経済に直接関わることになります。そこが、私にとっては一番の魅力です。

今後のキャリアプラン

仙台という土地柄もあり、「防災」と「人口減少」に関心があります。災害発生時は、デマが流れやすいもの。それは、サイバーセキュリティの観点からも防がなければいけません。また、長年の課題である人口減少は、関係人口につながる観光で食い止められるかもしれません。これらの問題を、機械学習(人口知能を支える技術)とITを活用して解決したいのです。

言葉の壁は乗り越えられる、
外国人材が働きやすく暮らしやすい環境をつくる。

CASE 05

COMPANY

株式会社タカノ鐵工



企業概要

- 企業名：株式会社タカノ鐵工
- 所在地：宮城県本吉郡南三陸町
志津川字平井田77番地44
- 設立年：1994年
- 資本金：1,000万円
- 従業員数：36名
うち高度外国人材1名、技能実習生6名
国籍内訳：ベトナム7名
- 業種：一般鉄骨加工業、建設業
- ホームページ：<https://takano-g.com>

事業内容

土木・建設関連業を営む高野グループの一員として、鉄鋼業を担う。主な製品は、工場やビルなどの大型建築物に欠かせない鉄骨。図面の作成から原料の加工、組み立て、溶接、塗装、現場での施工までを一貫して手がけている。

企業インタビュー



会長
高野 剛 氏

高度外国人材を受け入れたきっかけ・背景

技術者の求人に応募が少なく、採用活動に悩んでいた

CAD技術者の募集に人材が集まらず、悩んでいました。人材不足解消のために技能実習生を受け入れようと、2018年8月、仲間とともに特定監理団体「宮城地域活性企業協同組合」を設立。ベトナムの学校を訪問する中で、高度外国人材を紹介されました。面接をして1名を採用、翌2019年には2名を採用します。彼らが家庭の事情で帰国したので、2023年、新たに1名を雇用しました。

高度外国人材受け入れに当たっての取組内容

外国人材のための寮をつくり、生活環境を整えた

外国人が借りられるアパートはまだ少ないです。そこで、当社の寮をつくりました。技能実習生は日本語があまり得意ではないため、お互いに助け合えるように二人部屋にしました。高度外国人材は一人部屋です。日本語でのコミュニケーションに不安はないので、プライベートを重視しました。ただ、困りごとがあれば、気軽に相談できるように配慮はしています。

高度外国人材採用に当たっての課題と解決策

東北地域で働きたくなるように、魅力をアピールしていく

当社では高度外国人材も技能実習生も、ベトナムから迎え入れています。宗教的な制約がなく、日本の生活にもなじんでもらいやすいのです。ただ、現地での東北地域の人気はいまいち。田舎を避けて、都市部に行きたがる傾向があります。そこで、都会にはない地方ならではの良さで勝負しなければなりません。南三陸町の豊かな自然、うちの社員を始め地元住民の面倒見の良さなどをアピールしています。東北の過疎

地に優秀な人材を呼び込むためには、外国人が住みやすい地域づくりが大切だと思っています。

これは面接の課題なのですが、誰もが口をそろえて、「何があってもがんばります」と言うわけです。だから、言葉よりも表情や振る舞いを見て、誠実さが感じられる人を採用するようにしています。

高度外国人材定着に当たっての課題と解決策

定着の秘訣は、親身になってとことん寄り添う

高度外国人材を初めて受け入れる前、「誰も英語やベトナム語を話せないのに一緒に働けるのか」と、社員たちは不安を口にしていました。しかし、過疎化が進む南三陸町では、外国からも人材を採用しないと立ち行かないと説得しました。蓋を開けてみれば、言葉の壁をあっさり乗り越えて、うまくやっています。社員たちは、自宅に呼んでごはんを食べさせたり、米や野菜を差し入れしたりと、我が子に接す

るように外国人社員の世話を焼いていますね。

経営者が頭を悩ますのは、社員の離職です。もちろん高度外国人材にも長くいてもらいたい。そのためには、まず、給料・休日・有給休暇の日数のほか、資格の取得などについて、理解してもらえるまでしっかりと説明しています。あとは、仕事だけではなくプライベートな相談にも乗っています。そのためか、定着率はいいですね。

高度外国人材活用による成果・変化

会社に活気が生まれ、日本人社員たちがやる気になった

昨年9月に入社したチョンさんは、3年間ほど日本で働いた経験があり、鉄骨加工に関する専門用語を教えるだけで、何の支障もなく業務を行っています。チョンさんが、専門用語もCAD技術もどんどん習得して、一生懸命に仕事に取り組んでいる姿を見て、日本人社員たちが、自分も負けてはいられないと、やる気になっています。

高度外国人材に限定した話ではありませんが――。工場には勤続

年数の長い年配の職人が多いこともあって、チョンさんのような若者が入社すると、やはり活気が出ます。また、以前の工場には、昔気質の職人たちのどことなく猛々しい空気がありました。ところが、技能実習生の女性二人が溶接工として勤務してからは、職人たちの言葉づかいが丁寧になって、雰囲気が和やかになったのです。これもまた、良い変化だと思っています。

高度外国人材社員インタビュー

INTERVIEW

鉄骨製作管理技術者を
目指して勉強中です。

NGUYEN HUU TRONG 氏
(グエンヒュー チョン)

国籍：ベトナム 2023年入社



入社理由

ベトナムの工業系短大を卒業したあと、2017～2020年、神奈川県で技能実習生として働いていました。帰国後、高度外国人材の制度を知り、もう一度、日本で働きたかったので、タカノ鐵工の面接を受けました。CAD技術を習得して、鉄骨加工図（鉄骨の詳細情報を書き込む図面）をつくれるようになって、日本人社員と同じように働きたいです。

業務内容

CAD技術者として、鉄骨の一般図（建築物の設計図をもとに鉄骨の基本情報をまとめた図面）を書いています。入社からもうすぐ半年になるので、仕事には慣れてきました。ただ、一人でもできる業務はまだ多くはありません。今は、分からないことを先輩に教わりながら、仕事を覚えて、スキルを磨いているところです。

東北地域で働く理由・良さ

東北の人たちは面倒見がいいし、心根が優しいです。タカノ鐵工のみんなも親切なので、相談しやすいです。仕事はもちろん生活や日本語についても、分からないときは質問するとすぐに教えてくれます。

以前に住んでいた神奈川県に比べると、南三陸町は遊ぶところがあまりなく、しっかりと貯金できるのもいいですね。

今後のキャリアプラン

今、運転免許の取得を目指しています。事務所内で図面を書くだけではなく、施工現場を見たいからです。来年には日本語能力検定N2にも挑戦します。日本語がもっとうまくなれば、現場監督や職人との打ち合わせもできるようになるからです。経験を積みながら、将来的には鉄骨製作管理技術者の試験に挑戦しようと考えています。

高度外国人材の横のつながりから、
優秀な人材とビジネスチャンスが集まってくる。

CASE 06

COMPANY

株式会社エム・エス・アイ



企業概要

- 企業名:株式会社エム・エス・アイ
- 所在地:山形県山形市松栄1丁目5番7号
- 設立年:1992年
- 資本金:2,000万円
- 従業員数:73名
うち高度外国人材6名
- 国籍内訳:モンゴル4名、中国1名、韓国1名
- 業種:情報サービス業
- ホームページ:<https://msi-net.co.jp>

事業内容

創業以来、山形県・東北地域に根を張り、販売管理・生産管理・地方自治体向けなど、各業種・業務のシステム開発・サポート・コンサルテーション、また、各種ハードウェア・ソフトウェアの取り扱い・販売を手がける。

企業インタビュー



代表取締役社長
金子 昌弘 氏

高度外国人材を受け入れたきっかけ・背景

生産年齢人口が減る中、地方で優秀な人材を雇用するため

今、株式会社エム・エス・アイ、オータス株式会社、株式会社IHCの3社を経営しています。全社員の1割強にあたる12人が、外国人社員です。初めて高度外国人材を採用したのは15年前、山形大学の台湾人留学生でした。少子高齢化が進み、生産年齢人口が減っていくと、それだけでなくエンジニアの不足が続くIT業界では、地方の中小企業ほど採用難に陥ると考え、策を講じたというわけです。

高度外国人材受け入れに当たっての取組内容

外国人と働く意義を説明して、日本人社員を納得させた

15年前、初めて高度外国人材を採用するに当たり、幹部社員からは「採用するなら日本人がいい」という声が上がりました。言葉が通じることが分からない異国の人が入社してくるとなれば、身構えてしまうのも無理もないでしょう。しかし、わが社にはなぜ外国人材が必要なのかをきちんと説明して、みんなを納得させました。いざ入社してくると、すんなり受け入れていましたね。

高度外国人材採用に当たっての課題と解決策

一人の外国人社員からどんどん縁がつながっていく

今のところ、高度外国人材の採用に課題はないです。それは、留学生たちの横のつながりで紹介された人たちを採用しているからかもしれません。例えば、顧問会計士の事務所に勤めているモンゴル人に、「新モンゴル高校のときの同級生が、日本で仕事を探しているので、採用してもらえませんか」と相談されたのがきっかけで、一人目のモンゴル人を雇用しました。すると今後は、そのモンゴル社員が、「高校の同級生が就

活中で、AIに詳しいから採用してもらえないか」と言うわけです。ちょうどAI事業への参入を計画していたので、採用することにしました。このように、次から次へと縁がつながり、優秀な人材を獲得できています。高度外国人材は、必ずしも都会の大手企業にこだわらないので、わが社のような地方の中小企業にも、採用のチャンスがあるのです。

高度外国人材定着に当たっての課題と解決策

長く勤めてもらえなくても、次のビジネスにつながるかも

経営者仲間が一番話題になるのは、高度外国人材の定着についてです。いずれ母国に帰るのだろう、何年くらい勤めてくれるのだとよく聞かれます。その気がかりは分かりますが、考えるのは不毛です。それよりも、わが社は仕事のやりがいや居心地の良さを感じてもらえるかを気にしたほうがいいと思います。楽しく働きがいのある会社なら、長く勤めてもらえるかもしれませんからね。

とはいっても、私は、高度外国人材は帰国するものだと思っています。生まれ育った国が一番いいはずだから、それでいいのです。それに、退社したあとも縁は続きます。実際、モンゴルに帰国してIT会社を起業した元社員には、当社のウランバートル駐在員事務所の所長を兼任してもらっています。また、その縁が、新しいビジネスにつながることもあります。

高度外国人材活用による成果・変化

日本人社員が刺激を受けて、社内が活性化した！

高度外国人材を受け入れる前、将来的な採用難のほかにも気がかりがありました。若手社員たちが、安定志向のあまり内向きで、チャレンジ精神に欠けていたのです。この意欲の喪失が、企業の停滞、引いては日本経済の衰退の一因になると、私は考えています。そこで、高度外国人材のもたらすインパクトに期待したのです。国を超え、言葉や文化、宗教の壁を乗り越え、日本で働きたいという人たちは、得てしてモチベーショ

ンが高く、チャレンジ精神が旺盛だからです。

外国人社員たちの仕事ぶりは、日本人社員たちをおおいに刺激しました。日本人が驚くほど流暢な日本語を話し、深い専門知識とITスキルを駆使して、成果を上げていく姿に影響された社員たちが、前向きに頑張るようになって、社内が活性化しましたね。

高度外国人材社員インタビュー

INTERVIEW

リーダーとしての資質も 伸ばしていきたいです。

アマルバヤル オリギル 氏

国籍：モンゴル 2021年入社



入社理由

小・中学校と大学・大学院を東京で過ごし、日本での就職を考えていました。ちょうど就活中、高校時代の親友が「勤務先の会社がAI事業を立ち上げるから、一緒に働かないか」と誘ってくれたのです。私は画像処理系の研究をしていてAI技術に興味がありました。経験不足は不安でしたが、研修などの手厚いサポートがあると聞き、思いきって面接を受けてみました。

東北地域で働く理由・良さ

東北地域には、出身校である新モンゴル高校の関係者が多く、何度か足を運び、縁を感じていました。東京と比較すると、東北地域は、都会のせわしなさがなく、心が穏やかでいられることが一番の良さだと思います。当社の食堂は窓が非常に大きく、山がよく見えるのですが、仕事で疲れたとき、目の前に広がる豊かな自然を感じることでリラックスできます。

業務内容

システムエンジニアとして、主にWEBアプリケーションの設計、開発を担当しています。システム開発には、要件定義という工程があります。プロジェクトの成否を握る重要な作業で、お客様の課題や要望などをヒアリングして、システムに求めるものを明確にするのです。この工程から、アプリケーションに組み込むAI機能の開発まで、幅広く任されています。

今後のキャリアプラン

出向先のオースで、ガスメーター管理AIシステムの製品化にこぎ着けました。今は、介護記録用AIシステムの開発に取り組んでいます。経験を積み、ユーザーのあらゆるニーズに応えられるシステムをつくれるになりたいです。プロジェクトをスムーズに正しく推進するためにも、コミュニケーション力など、リーダーとしての資質を伸ばすよう努めています。

日本語の得意な外国人材が日本語を教える、
会社が仕事と生活を全面的にバックアップする。

CASE

07

COMPANY

スズキハイテック株式会社



企業概要

- 企業名：スズキハイテック株式会社
- 所在地：山形県山形市銅町二丁目2番30号
- 設立年：1914年
- 資本金：6,900万円
- 従業員数：185名
うち高度外国人材30名／国籍内訳：インドネシア1名、
ボリビア1名、フィリピン3名、ネパール25名
- 業種：製造業（表面処理業）
- ホームページ：<https://www.sht-net.co.jp>

事業内容

創業以来、時代のニーズに合わせてめっき技術を磨き続ける。現在は自動車（HEV・PHEV・EV・FCV）部品やパワー半導体、MEMS（微小電子機械システム）、CFRP（炭素繊維強化プラスチック）などのめっきを手がけている。

企業インタビュー



主事
武田 寛貴 氏
担当部署：総務部

高度外国人材を受け入れたきっかけ・背景

メキシコ法人を設立、スペイン語の通訳者を探していた

創業100周年を翌年に控えた2014年、メキシコ法人を設立しました。そのとき、公用語のスペイン語を話せる技術者を雇用しようと考えたのですが、適任者が見つかりませんでした。そこで、スペイン語圏の人材を探し始めたところ、お取引先でインターンシップをしていた山形大学のボリビア人留学生を紹介されたのです。弊社の代表が面談し、採用。彼は、今もメキシコで頑張ってくれています。

高度外国人材受け入れに当たっての取組内容

お互いの文化を理解し、コミュニケーションを円滑にする

国籍や宗教、文化の違いをお互いに理解し、尊重した上で、一緒に頑張ろうという意識の醸成を図っています。とはいえ、初めての高度外国人材の受け入れから約10年が経ち、日本人社員たちも外国人と働くのにすっかり慣れて、「やさしい日本語」などの分かりやすい日本語を使い、円滑にコミュニケーションが取れるように心がけているようです。

高度外国人材採用に当たっての課題と解決策

面接で重要視しているのは、明確な目標があるか否か

もちろん採用試験があり、日本語能力を始め採用基準を設けています。特に重要視しているのは、目標。母国を離れて日本に来て、日本の企業で働きたいというわけですから、ほとんどの人は目標を持っています。ところが、なかには明確ではない目標もありまして、採用には至らないこともありますね。

そのほか、採用活動の課題は特段ありません。気をつけているのは、

「外国人」あるいは「ボリビア人」「インドネシア人」と一括りにはしないこと。おおまかな傾向はあるとはいえ、考え方も将来の夢も個々に異なります。なので、一人ひとりと向き合うことが大切だと考えています。それは採用後も同じで、それぞれの声に耳を傾け、困りごとなどは聞き出して、こまやかなケアを心がけています。

高度外国人材定着に当たっての課題と解決策

安心して長く働けるように、生活や家族のサポートも

弊社も人材の定着には心を砕いています。特に外国人材の場合、労働環境を整えるだけでなく、生活のサポートもします。市役所の手続きなどは日本人でも分かりにくいので、外国人材にはなおさらですから。仕事のない土曜日には、日本語レベルの高い外国籍社員が講師になって、日本語勉強会を開催しています。

定着の一番の解決策は、家族ですね。異国では一人暮らしよりも家

族と一緒に暮らすほうがいいと思うので、来日した家族の就職活動などもサポートしています。山形市内には日本語の話せない人が働ける企業はほとんどありませんから、弊社で雇用しています。また、子どもの幼稚園・小学校・学童保育などの説明会に同席することも。ただし、日本語ができないと日常生活にも支障を来すので、基本的には日本語でやり取りしています。

高度外国人材活用による成果・変化

社員が前向きになり、生産性も売上もどんどん向上した

国民性の違いはあるものの外国籍社員は、概してポジティブ思考です。失敗を恐れず、自分たちで考えて、次々と行動に移していきます。一方、日本人社員たちはどちらかというとネガティブ思考で、失敗を恐れるあまりに動けません。

ところが、一緒に働くうちに、日本人社員が前向きになったのです。あててみよう、こうしてみよう、こっちのほうがいいのではないかと、外国

籍社員たちが試行錯誤する姿に触発されたようで積極的にチャレンジするようになりました。今や社内全体がポジティブ思考へと変わり、社風といってもいいかもしれませんね。その結果、生産性がどんどん上がり、それに伴い、売上も上がるという好循環が生まれました。

高度外国人材社員インタビュー

INTERVIEW

研究を続けながら、 大学教授になりたいです。

Petrus Yesaya Samori 氏
(ペトルス ヤサヤ サモリ)

国籍：インドネシア
2018年入社



入社理由

私の出身であるインドネシアのパプア州は山形県の姉妹県州で、1994年から毎年、文化交流が続けています。山形県の人たちに出会い、山形県に親しみを感じるようになりました。高校卒業後は山形大学に進学。大学院修了後、就職支援の先生の紹介により、弊社の社長と面談しました。社長の「山形県をもっと元気にしたい」という思いに感銘を受けて、入社を決めました。

業務内容

事業開発部事業開発課主事として、新規事業のための開発を任されています。営業も担当していきまして、特に展示会ではポスターやチラシの作成から、来場者への説明なども行っています。今でこそ慣れましたが、お客様と対話して、見積書を出して、いろいろと調整しながら、受注まで結びつけるのは難しかったですね。

東北地域で働く理由・良さ

山形県とパプア州の架け橋となって、山形県を元気に、パプア州を更に発展させたくて、山形県で働きたいと考えていました。大学のころからずっと米沢市で暮らしているので、ふるさとのように感じています。じつは一軒家を買って、永住許可申請をする予定です。今のご近所の方々も温かく、家族のように受け入れてくれたので、住みやすいです。

今後のキャリアプラン

もともとの専門はバイオ化学で、博士(工学)を取りました。弊社に入社後、株式会社ハイテクノ(横浜市)の上級表面技術講座に通い、めっきの勉強をしました。両方をいかして、会社で研究開発を続けながら、大学教授になりたいです。将来的には、日本の若者とインドネシアの若者が切磋琢磨しながら成長できる場をつくれればと思います。

高度外国人材の雇用から1年、
着々とスマートファクトリー化が進んでいる。

COMPANY

株式会社ニクニアサヒ



企業概要

- 企業名:株式会社ニクニアサヒ
- 所在地:山形県西村山郡朝日町宮宿1930番地
- 設立年:1973年
- 資本金:4,000万円
- 従業員数:108名
うち高度外国人材3名
- 国籍内訳:ベトナム2名、インドネシア1名
- 業種:製造業
- ホームページ:<https://www.nikuni-asahi.co.jp>

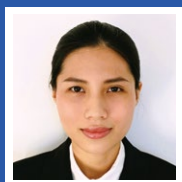
事業内容

神奈川県川崎市に本社を置く株式会社ニクニの子会社として創業。ニクニグループの一員として、産業用ポンプとポンプ応用装置の製造を担っている。主力の渦流タービンポンプは国内シェア70%を誇る。

企業インタビュー



社長付 改革推進担当
平田 竜一 氏 担当部署:人事



Nguyen Tuyet Hong 氏
(グエントゥエット ホン) 担当部署:総務

高度外国人材を受け入れたきっかけ・背景

アジア圏での販路拡大とスマートファクトリー化を目指す

株式会社ニクニがアジア圏内の販路拡大のため、2021年、ベトナム オフィスを立ち上げました。経理として、大阪の日本語学校の生徒だったホンさんを紹介され、雇用しました。ニクニグループ初の外国人社員です。一方、当社ではスマートファクトリー化のため、AI・IoT技術、生産技術の知識のスキルがあり、即戦力になる人材を探して、高度外国人材の採用に踏み切りました。(平田氏)

高度外国人材受け入れに当たっての取組内容

生活しやすい環境づくりとビザの書類の作成代行をしている

生活支援として、アパートを借り上げ、住宅手当を支給しています。宗教への配慮としては、礼拝のために会議室の貸し出しも。あと、分かりにくい部分も多いので、ビザの書類の作成代行をします。入管(出入国在留管理庁)のホームページの説明を読み、分からないことは電話で教えてもらい、書類を作成します。3月卒業から4月入社までの短期間にビザを取得しなければいけなくて、緊張しました。(平田氏/ホン氏)

高度外国人材採用に当たっての課題と解決策

面接前日はリマインドして、面接では人事ビジョンを語る

採用の課題といえば、時間の感覚の違いに驚いたことがあります。面接の時間になっても現れないので、電話をしてみると、「忘れていました」「時間を勘違いしていました」と言うのです。採用スケジュールが狂ってしまうので、連絡回数を増やし、面接前日にはリマインドするようにしました。今在籍している3人は、遅刻も無断欠席も、もちろんなかったです。採否にかかわらず、面接のときの交通費・宿泊費は、当社が全

額負担しています。(平田氏)

外国人はわざわざ自国を離れて日本で働きます。だから、面接では、会社の人事や人材育成に関するビジョンを示したほうがいいと考えています。というのは、自分が何を期待され、この会社では自分はどうなキャリアを築けるのかが明確に分かれないと、入社を決断しづらいと思うからです。(ホン氏)

高度外国人材定着に当たっての課題と解決策

フォローアップ面談を行い、スキルアップを支援している

当社で高度外国人材を雇用してから1年、ニクニにホンさんが入社してからも2年半、今、定着に関する課題はありません。外国人だからというわけではなく、従業員には長く勤めてほしいから、フォローアップ面談を設けています。1カ月・3カ月・半年・1年後のタイミングで、人事担当の私と、直属ではない上司や先輩が同席して、公私両面の近況を聞き、支える仕組みです。今のところ、3人とも特に困りごとはないようで、安心していま

す。あとは、帰国のために長期休暇を取れる体制も整えています。(平田氏)

スキルアップのための支援も手厚いです。通信教育や外部研修を受講させてくれるので、私も資格取得に向けて活用しています。いまはRPA(ロボティック・プロセス・オートメーション/情報処理を自動化する技術)を学び、事務の効率化を図っています。(ホン氏)

高度外国人材活用による成果・変化

新鮮な発想から新しい装置が生まれ、生産が効率化された

正直に言うと、ベトナムやインドネシアという国は知っていても、言葉も文化もよくは分かりませんでした。高度外国人材を雇用したことで、異文化を知ろうとする気持ちが強くなり、お互いの理解が深まりました。それは、会社を豊かにしていると感じます。

高度外国人材の業務内容は、総務・生産技術・海外購買。3人とも能力が高く、私たちにはない発想で、いろいろな提案をしてくれるので、会社

全体として、問題解決能力が向上しました。その一つが、ファワズさんが設計・開発した装置です。「生産の効率化を図るために、こんな装置をつくらねえだろうか」という社長の投げかけに対して、ファワズさんがさっと下絵を描き、CADで設計図を起こし、あっというまに完成させました。日本人従業員たちも刺激を受け、モチベーションが上がっているようです。(平田氏)

高度外国人材社員インタビュー

INTERVIEW

エンジニアとして腕を磨き、 将来的には管理者になりたい。

Fawaz Prihardi 氏
(ファワズ プリハルディ)

国籍：インドネシア
2023年入社



入社理由

インドネシアのバンドン工科大学で機械工学を学び、卒業後は機械保全エンジニアとして3年ほど働いていました。ポンプ製造の仕事は、その知識と経験をいかせるチャンスがたくさんあると考えました。また、ニクニアサヒでは、最先端技術を駆使したスマートファクトリー化を進めているので、改善や自動化の技術を身につけられるとも考え、入社を決めました。

業務内容

生産技術職として、生産工程の改善、治具設計、設計のVE(製品の価値を最大化する手法)提案から、設備導入計画の立案・履行、PLC(制御装置)プログラム作成までを担当しています。自社内用生産設備の設計や製作にも取り組んでいます。そのほか、製造現場のスタッフに技術指導したり、プロジェクトを任せってもらったりして、良い経験になっています。

東北地域で働く理由・良さ

東京に住んでいる日本人の知人から、「東北は自然がいい」とよく聞きました。実際に来てみると、空気も水も食べ物もいいですね。山形は果物の名産地で、私の好きなリンゴもおいしいです。静かな環境で、リラックスできるのも気に入っています。ニクニアサヒで働く良さは、私のような若手の提案でも、上司がしっかりと話を聞いてくれます。

今後のキャリアプラン

今も責任者としてプロジェクトに関わっていますが、今後、エンジニアとして、より大きなプロジェクトに従事したいです。そのためにも、複雑な問題に対処できる力を磨き、もっと幅広い任務を担えるようにならねえかと考えています。生産現場におけるプロセスの改善を通して、会社の業績に貢献することで、将来的には管理者として働きたいです。

インターンシップの受け入れから始めて、
今は高度外国人材と働くのが当たり前の環境に。

CASE 09

COMPANY

株式会社光大



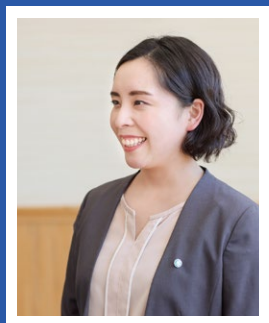
企業概要

- 企業名: 株式会社光大
- 所在地: 福島県本宮市本宮字作田台68-1
- 設立年: 1972年
- 資本金: 1,000万円
- 従業員数: 33名
うち高度外国人材2名／国籍内訳: ネパール2名
- 業種: 製造業
- ホームページ:
<https://www.kodaimokuty.co.jp/ja/>

事業内容

山林保全のために切り出される木材を活用し、家庭用木製品の製造・販売を行っている。国内の主な取引先はホームセンター。DIYキット品や踏み台、すのこ、まな板などを製造している。海外の主な市場は北米。FSC®森林認証のひのきのまな板を輸出している。

企業インタビュー



取締役

根本 実和 氏

担当部署: 国内／海外営業

高度外国人材を受け入れたきっかけ・背景

東日本大震災をきっかけに海外市場への進出・拡大を図る

きっかけは2011年の東日本大震災です。本社と工場が被災しましたが、全社員で復旧を急ぎ、10時間で操業を再開しました。ところが、原発事故の風評被害により、国内の取引先を失ってしまったのです。海外市場に活路を見出し、2012年から海外販路の開拓を始めます。幸いにも輸出は順調に伸びましたので、更なる販路の拡大を図るため、英語のできる高度外国人材の採用を考えました。

高度外国人材受け入れに当たっての取組内容

インターン生を迎えて、「外国人と働く」を経験した

高度外国人材の受け入れには、社員さんたちの「外国人と働く」という経験が不可欠だろうと考えました。そこで、経済産業省「国際化促進インターンシップ事業」に参加し、2018年にインドネシア人、2019年にベトナム人を迎えました。二人とも日本語は話せませんでしたが、2カ月半、社員さんたちはなんとかコミュニケーションを取りながら、一緒に働くことに慣れていったようです。

高度外国人材採用に当たっての課題と解決策

社内の公用語は英語ではないから、採用条件はN2以上に

ジェトロ「高度外国人材活躍躍進コーディネーターによる伴走型支援サービス」を利用したので、採用活動は順調でした。初めての高度外国人材はバングラディシュ人。ビジネスレベルの英語力を持ち、海外営業には適任でした。ところが、日本語はできません。漢字どころか、ひらがなとカタカナが読めず、社員間のコミュニケーションにも支障を来しました。これは、採用時に英語力を重視するあまり、日本語レベルを

あまり気に留めなかったせいです。

社内の公用語は英語ではないので、ある程度は日本語ができなければならないと痛感しました。ただ、採用の幅を狭めてもいけませんので、「日本語能力N2以上」という基準を設け、面接のときにも会話のレベルを確認するようにしました。今在籍しているネパール人社員は二人とも日本語を使って問題なく仕事を遂行しています。

高度外国人材定着に当たっての課題と解決策

母国語の通じる同僚がいると、心強いのかもしれない

これからは、国籍を問わず、様々なバックグラウンドを持つ人たちと一緒に楽しみながら働くことが、会社を発展させる鍵になるのではないのでしょうか。だからこそ、高度外国人材の社員さんたちにも、ここに長くいてほしいですね。

残念ながら、バングラディシュ社員は、結婚を機に退職してしまいました。そのあとに採用したネパール人社員二人は、まもなく入社3年

目を迎えます。もしかすると、母国語で話せる同僚がいるというのは重要なかもしれません。じつは、二人が会社見学に来たとき、付き添いの先生が、複数人での受け入れをお願いしたいとおっしゃいました。初めて働くにあたり、二人以上のほうが心強いはずだからと。二人とも弊社の求める人材だったので、そのまま採用したのですが、その判断は良かったとつくづく思います。

高度外国人材活用による成果・変化

社員たちの異文化への関心が高まり、海外販路も広がった

ネパール人社員は二人とも、真面目で性格もとても良く、社員たちとすっかり打ち解けて、仲良くやっています。親しくなればなるほど、知っているようで知らないネパールという国や文化を知りたいと思うようになりました。日本人の社員さんたちの発案で、会社の行事のとき、ネパールでの暮らしを紹介してもらうような場をつくったり、忘年会をネパール料理レストランで開催したりしています。お互いの異文

化への理解が深まるほど、より良い関係を築けているようで、とても好ましい影響だと思っています。

もう一つの好影響は、輸出の拡大です。それまでは英語の話せる私が、一人で海外輸出業務を担当していました。今は、英語の話せるブンさんがいるので、業務を分担。販路の拡大に成功したのです。

高度外国人材社員インタビュー

INTERVIEW

海外営業の経験を積んで、 一人前になりたいです。

Pun Khagendra 氏
(ブンカゲンドラ)

国籍：ネパール 2022年入社



入社理由

仙台にある東北電子専門学校で、2年間、日本語と国際ビジネスについて学びました。卒業後は日本で就職したいと考えていたとき、就職支援の先生から光大を紹介されたのです。仕事は海外営業で、アメリカを始め海外の取引先とのやり取りを担当するというもの。日本企業の仕事の仕方を学びたかったので、入社を決めました。

業務内容

主に海外営業の事務を担当しています。取引先とのやり取りは英語で、見積書や発注書、請求書などの書類も英語で作成します。時差のある海外との取引なので、普段の連絡手段はメールですね。今のところ、海外出張は多くありませんが、去年はドイツのフランクフルトで開催された展示会ambiente2023に参加しました。来場者と対面で商談できたのはいい経験です。

東北地域で働く理由・良さ

入社当時は同じ専門学校を卒業した同期とシェアハウスで生活していましたが、今はアパートで一人暮らしです。生活で困ることはありません。ときどき、分からない日本語もありますが、それは教えてもらいます。会社の人たちも地域の人たちも優しく、暮らしやすいですね。郡山駅からは東京にも行きやすく、仙台にも出やすいので、私にはちょうどよい街です。

今後のキャリアプラン

今は、海外営業を担当しながら、国内営業をちょっとずつ勉強しています。どちらの仕事もまだ上司や先輩に教わり、チェックしてもらいながら進めているので、もっと仕事に慣れて、早く一人前になりたいです。私の語学力や営業スキルを最大限にいかして、海外に向けて、光大の技術と商品を発信してってほしいという上司の期待に応えられるようにがんばります。