

外国人材受入に関する企業の好事例

外国人材受入に関する企業の好事例

□ 好事例の収集と横展開について

① 収集

- ・今回は、当本部会議の外国人材受入幹事会において集めた外国人材活用に係る受賞歴がある企業、他の好事例集で紹介された企業、業界団体、関係団体から情報を頂いた企業等の好事例を紹介しています。
- ・今後、好事例の充実を図るため、更なる情報収集を進めます。

② 横展開

- ・とりまとめた好事例集については、県ホームページに掲載して情報発信するほか、熊本県外国人材受入企業支援センターや県主催の事業者向けのセミナーでの紹介、業界団体を通じた情報提供など、様々な機会を捉えて発信していきます。

採用 ・ 受入

① インターンシップの実施

[]内はページ番号

- ・台湾大学生のインターンシップ及び台湾の大学での合同説明会を通して**7名**が来春より熊本で働くなど採用につながった。[⑦]

② 採用方法の工夫

- ・技能実習生・特定技能を**夫婦**で採用。夫婦単位で住居を準備しメンタル面の安定につながった。[⑬]
- ・外国人材を複数名を同時採用し、**同期入社**がいるようにすることで、同期同士の支えあいにつながっている。[⑫]

③ 労働条件等の丁寧な説明

- ・期間更新3カ月前に個人面談を実施。**給料の昇給額や雇用条件を明示**のうえ、本人の継続意思を確認。[⑥]
- ・母国を訪問し、外国人材の両親への説明を実施し、信頼関係を構築。[⑰]

育成 ・ 定着

① 日本語取得支援

- ・社内で毎週**日本語教室**を開催し、日本語能力の向上で仕事の幅が広がった。[④⑨⑬⑯]
- ・日本語能力試験合格者には**奨励金**と受験費用を補助する制度を導入。通訳なしでも滞りなくやり取りできるように。[④]
- ・介護用語や身体の部位、**熊本弁**を学ぶ勉強会を開催。日本語や介護用語への理解が進み、簡単な熊本弁も話せるように。[⑯]



② 資格取得支援

- ・ 自動車運転免許の取得支援、社用車の貸し出しにより、仕事の幅を広げるだけでなく生活面の利便向上にも繋がった。[⑤⑬]
- ・ 日本語及び介護福祉士国家資格取得に向けた勉強会を開催。分からない言葉に対して曖昧に返事せず、都度尋ねるように。[⑬]
- ・ 業務で必要な技術の試験を受ける際は、テキスト代と受験料を会社で負担し、技術力向上を支援。[⑫]
- ・ 教習指導員試験合格に向けて受講料等を会社が全面支援。熊本県初の外国籍教習指導員が誕生。[⑨]



③ 福利厚生充実

- ・ 外国人材を含めた従業員全員の週休2日制、産休・育休制度等の導入により従業員満足度が向上。[⑮]
- ・ 寮内の家具・家電を会社が提供。通勤用シャトルバスを運行。[⑫]
- ・ ベトナム出身社員からの提案をきっかけに、会社公認のバドミントンサークルを設置。社内コミュニケーションが円滑化。[⑫]

④ 外国人材を支援する専属スタッフの採用

- ・ 外国人材の翻訳・通訳・メンタルケア等のための技・人・国社員を採用し、生活・仕事の両面をフォロー。[⑬]

⑤ キャリア支援の充実

- ・ グレード等級制度、目標管理制度を導入。評価結果に基づき昇給昇格を行い、キャリアプランを明確化。[⑭]



① 日本人との交流

- ・ 外国人材の来日前に日本人社員向けにわかりやすい日本語の話し方、外国の慣習・文化の学習会を実施。[⑬]
- ・ 日本人社員と外国人材との懇親会、日帰り旅行を実施。外国人材が日本人と一緒に地域のイベントに積極的に参加。[④⑤⑥]

② 社内の多言語化

- ・ 会社の安全・品質・規則等教育資料にはインドネシア語を併記。市町村のごみ分別表とは別にイラスト付きの資料を作成。[⑧]
- ・ 日本語がほとんどできないエンジニアのため、社内の案内表記は、日本語・英語・ベトナム語で多言語表記。[⑫]

③ 住生活環境整備・支援

- ・ 外国人材が熊本で快適に暮らせるよう、Wi-Fi完備の女性専用の個室寮の整備等を実施。[⑰]
- ・ 日本人社員が車で買い物の送迎を実施。実習生の生活面でのストレスが軽減された。[⑤⑬⑰]
- ・ 夫婦の休日を合わせ、休日は二人でリフレッシュできる環境を整備。慣れない異国でのメンタル面での安定が図られた。[⑬]



アイシン九州株式会社

所在地：熊本市南区城南町舞原字西500番地1
事業内容（業種）：製造業（自動車部品および液晶・半導体製造装置）
従業員：765名（うち外国人33名）

日本語習得のため、社内で日曜日に日本語教室を開催。日本語能力試験合格者には奨励金と受験に要した費用を補助する制度を創設。外国人に日本を理解してもらうだけでなく、日本人も外国人の慣習や文化を理解する為、海外の生活習慣や宗教上のルール等を社内に事前案内を行った。また、交流の場として日本人と外国人との懇親会や日帰り旅行を開催。

**技能実習
特定技能
企業内転勤**

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

○外国人材受入れの目的・きっかけ

女性や障がい者の採用は以前から行っていたが、外国人の受入れは行っておらず、企業としてのダイバーシティへの参画、また日本人従業員の知見を深めるため、外国人材の受入れを開始した。

○外国人材の受入れに関する課題など

・ごみ分別をしない、料理で使った油をそのまま排水溝に流す等、自国の慣習のまま生活することがあるため、日本のルールを理解してもらい、定着できるまでに時間がかかっていた。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

・日本語の勉強のため、社内で日曜日に日本語教室を開催した。日本語教師に指導してもらうことにより、日本語独特の文法や言い回しへの理解へ繋げることができた。また、日本語能力試験合格者には奨励金と受験にかかった費用を補助する制度を新たに取り入れた。

・外国人に日本を理解してもらうだけでなく、日本人も外国人の慣習や文化を理解する為、海外の生活習慣や宗教上のルール等を事前に案内し、考え方の違いや接し方に気を付けてもらった。また、交流の場として日本人と外国人との懇親会や日帰り旅行を開催した。

取組の効果

・日本語教室には多くの外国人従業員が積極的に参加し、毎年多くの外国人従業員が日本語能力試験を受験しており、N1にチャレンジしている者もいます。日本語の習得に熱心な外国人の在籍により、日本人とのやり取りには通訳がない状況でも滞りなく行うことができています。

・今まで外国人と接する機会がなかった日本人も、外国人従業員と積極的に懇親を深めたことで、外国人従業員の母国を旅行するなど、日本人の行動範囲も広がっています。また、外国人従業員も日本人と一緒に地域のイベントに積極的に参加することもあり、日本での文化や風習に触れる経験をしています。



日本語教室



交流会



日帰り旅行

阿蘇農業協同組合

所在地：阿蘇市一の宮町宮地 創業：24年
事業内容：農業（選果作業）
従業員数：442人（うち外国人38人）

地域住民との交流により、日本語能力が向上し、仕事も円滑に。また、住民との関係も良好になり、在留資格満了まで働き続けたい意向。母国の家族ともオンラインで連絡が取れ、ホームシック等が減少。また、清潔で住みやすい住環境が提供され評判は良好。

特定技能

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

慢性的な人手不足解消

- ・慢性的な人手不足解消のため、特定技能制度が始まった2019年に県内JAで初めて特定技能外国人の受け入れを開始した。
- ・特定技能外国人の定着促進を図るため、就労や生活環境整備の支援などの取組みを実施。

取組の効果

外国人材の定着促進

- ・受入外国人は、交流会等への参加により、日本語コミュニケーション能力が向上し、仕事も円滑に行えるようになった。また、地域住民との関係も良好になり、在留資格満了まで働き続けたい意向。
- ・ネット環境を整備したことで母国の家族ともオンラインでコミュニケーションが取れ、ホームシック等が減少。また、清潔で住みやすい住環境が提供され評判は良好。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組み内容

地域住民との交流

- ・交流会への参加や生活オリエンテーションの開催により、日本文化の理解が進み、地域の生活に馴染むことができる機会を積極的に提供。



七夕祭りの経験

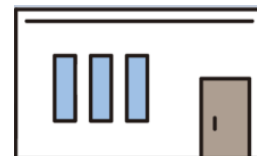
生活環境の支援

- ・生活用品等の提供やネット環境（Wi-Fi）の整備などにより、日常生活の充実を支援。



住居の確保

- ・JA阿蘇が所有する建物を宿舍として改修し、住環境を提供。2024年には特定技能制度による外国人労働者の受け入れ拡大と生活環境の改善を目的に、外国人労働者向けの宿舍を新設した。



周年雇用環境確保

- ・高冷地と平坦地（八代市）等の繁忙期の違いを利用し、農閑期の産地から農繁期の産地へ特定技能外国人を融通することで、出荷ピーク時の労働力確保と周年雇用体系の確立を図った。

菊池組有限会社

所在地：下益城郡美里町

事業内容：建設業

従業員数：22人（うち外国人6人）

技能実習生を同じ国から継続して受け入れ、建設現場に必要な免許・資格の取得を会社全体でサポートすることで、人材の育成・定着に繋げている。外国人材のサポートを通じて日本人社員も成長し会社全体が活性化している。

技能実習 特定技能

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

建設産業の人材不足

- ・建設産業への若年入職者が減少しており、日本人従業員の新規獲得が困難となっていたため、過去に縁のあったネパールから技能実習生を受け入れることとした。
- ・建設業では、現場で作業するために必要な免許や資格等が多くあるが、テキストや試験が日本語しか対応しておらず、資格等の取得に時間と労力がかかる。

取組の効果

- ・7年前に3人の技能実習生を、2年前に同じ国から3人の技能実習生を受け入れることができた。7年前に受け入れた3人は特定技能者として雇用に繋がった。
- ・資格等の取得や、社員との信頼関係の構築ができたことで、現場を任せられる人材に育っている。
- ・社員も外国人材のサポートを通じて、また、技術を教えるために努力することで成長している。
- ・社内のコミュニケーションが増えることで、会社自体の活性化にも繋がっている。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

資格取得等の支援

- ・現場での作業に必要であり、また、日本で技術を学んで帰国してほしいとの思いから、免許や資格等の取得を会社全体でサポートしている。

（免許が取れるまで何回も試験を受けられるよう、根気強くサポートを継続。（例えば、自動車運転免許の学科試験でも10回以上など）

資格取得に必要な学習ができるよう、社員が教材の「漢字」表記を「ひらがな」表記に変換。

生活面等のサポート

- ・会社の2階を改装して住居を整備。運転免許がない者が買い物で困らないよう社員が休日に手伝うなど、生活面をサポートしている。
- ・地域の祭りの手伝い等にも積極的に参加してもらうことで、地域住民との良好な関係が築けている。
- ・社内の食事会などを通じて、温かい関係性を作る一方で、外国人材に負担にならないよう、適度な距離感を取るよう意識している。

株式会社くまさんメディクス

所在地：熊本市北区 創業：1988年
事業内容：製造業（半導体製造装置、省力化装置・治具、ハーネス、ケーブル、制御盤）
従業員数：1,419人（うち外国人173人）

・技能実習生時代から**全員に原付バイクを支給** & 免許取得をサポート、家賃は**全額会社負担**という充実した福利厚生で外国人材から感謝され選ばれる会社に。外国人材の定着による好循環の創出。

技能実習
特定技能

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

技能実習修了後の特定技能1号への移行を重視

- ・特定技能1号が創設前までは、技能実習2号修了者は技能実習3号に変更していたが、現在は技能実習2号修了者の次のステップとして、技能実習3号ではなく、特定技能1号に変更することを基本としている。



取組の効果

外国人材の定着による好循環

- ・技能レベルが高く、業務内容をよく理解している自社の技能実習修了者がそのまま特定技能に定着することで、新規の教育コストがほとんどかからず、自立的に働いてもらっている。
- ・さらに技能実習生への指導役としても活躍してくれており、会社として技能実習生への教育負担も減少できている。
- ・また、長く日本にいて日本語能力も高まっており、コミュニケーションも良好に取れている。

外国籍社員の声：

実習生として3年間、会社の皆さんにサポートしていただき、育てていただいて、大変感謝しています。みんなのおかげで仕事は楽しいです。現在、特定技能というビザですが、これからも全力を尽くして仕事を頑張りたいと思います。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

充実した福利厚生で外国人材から選ばれる会社に

- ・通勤や近隣の移動手段として、技能実習生時代から**全員に原付バイクを支給**している。来日1か月後に原付バイクの運転免許を受験するため、社内にて翻訳し送付したテキストや参考資料で、来日前から勉強している。これは来日後の日本語学習にも繋がっている。
- ・家賃は特定技能外国人材・技能実習生とも**全額会社負担**としている。
- ・日本語学習は、現場でのOJTを基本としている。それ以外はプライベートな時間まで強制したくないためテキストを配布する程度とし、自主性に任せているが、日本語能力試験（N3/N2等）に合格した際は、受験料支給+お祝い金などのインセンティブを与えている。



⇒ 会社主催イベント



株式会社熊防メタル

所在地：熊本市東区長嶺西 創業：平成13年1月
事業内容：金属加工業
従業員数：220人（うち外国人22人）

誰もが働きやすい職場づくり。今後の日本の労働人口推移から「外国人が必ず必要になる」と、社内の活性化と人材不足解消のため2017年から外国人雇用を開始。外国人材の定着に向けた取組みを進め、日本人の従業員もグローバルな視点や視野をもち、誰もが働きやすい環境となった。

技・人・国
技能実習/特定技能
日本人の配偶者
留学生

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

深刻な人手不足・ダイバーシティの推進

- ・将来、更なる人材不足が懸念され、社内の活性化と人材不足解消のため、2017年に技能実習生を受け入れた。
- ・外国人を雇用するにあたり、言葉の違い、文化や習慣の違いによるトラブル、在留資格による制限、都市と地方の格差などの課題があった。そのため、トライ＆エラーで徐々に体制を整えていった。

取組の効果

外国人、日本人ともに働きやすい職場づくり

- ・外国人材のスキルアップ、キャリアアップにつながる
- ・外国人材の日本語によるコミュニケーション能力が向上し、仕事が楽しくなる
- ・会社内で新しいアイデア、新しい視点が生まれ、社員のスキル向上につながる

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

しっかりとしたコミュニケーションによる信頼関係

- ・会社の社風やさまざまな説明をしっかりと理解してもらう。そのために何度も説明する。
- ・送り出し機関と良好な関係が結べて2国間協定を結べる会社と協業していく。
- ・現場に気軽に話せる人がいるだけで、外国人にとって働きやすい職場になる。また、相談を受けた人と事務局との連携ができています。
- ・日本人従業員と外国人が交流し、日本人社員のリテラシーと対応力UPにつながる。
- ・災害については外国人にも連絡が行くよう、連絡網を徹底・BCP訓練している。
- ・特定技能外国人について、期間更新の3カ月前に個人面談を行い、給料の昇給額や雇用条件を明示。本人に続ける、続けないの意思確認をしっかりと行い、会社への信頼感につながっている。
- ・忘年会、新年会、ボウリング大会、納涼大会等には全外国人従業員に声かけし日々の業務以外でコミュニケーションの機会を作るようにしている。

熊本商工会議所

- TSMC進出に伴い、社員や家族など多くの台湾人が熊本に在住されることが見込まれている。
- このビッグチャンスを県内に取り込むためには、県内企業による台湾人の顧客に対応できる「台湾人材」の確保が重要となるが、県内ではそのような台湾人材を確保することは難しい。
- そこで、熊本商工会議所では、台湾3大学を対象に熊本県及び熊本の企業の魅力を伝え、企業と学生の相互理解を深めることができる「台湾大学生インターンシップ事業」に取り組んでいる。

技・人・国

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

TSMC進出を契機としたビジネスチャンスの獲得

- ・TSMC進出により台湾人の顧客の増加が見込まれる中、県内企業がビジネスチャンスを獲得するためには、台湾の習慣を熟知している「台湾人材」の確保が重要。
- ・人手不足が深刻な熊本県内において、県内企業が台湾の習慣を熟知している「台湾人材」の確保が難しい状況。

取組の効果

即戦力となる台湾人材の受入促進

- ・R5の事業開始以降、県内13社、台湾3大学延べ69人がインターンシップ事業に参加。インターンシップ及び合同説明会を通して参加者のうち7名が来春より熊本で働くなど採用につながったケースも出てきている。※次年度は5大学参加予定

【参加企業】

九州産業交通ホールディングス(株)、熊本電気鉄道(株)、熊本トヨタ自動車(株)、(株)くまもとKDSグループ、(株)こざき、(株)シアーズホームグループHD、新産住拓(株)、(株)鶴屋百貨店、(株)野田市電子、(株)肥後銀行、(株)古荘本店、ホテル日航熊本、(株)マイスティア

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

【令和6年度台湾大学生インターンシップ事業】

①インターンシップ

- ・県内企業での就業体験を契機として、将来的な熊本県への就職を促進することを目的に、台湾の3大学(長榮、淡江、東呉)の学生を対象に短期(2週間)・中期(2カ月)・長期(5カ月)のインターンシップを実施。

②現地合同就職説明会

- ・台湾の3大学において、昨年度のインターンシップ事業参加者や熊本での就職に興味がある学生に直接的にアプローチする説明会を開催。

③採用直結型インターンシッププログラム策定

- ・インターンシップを通して学生に自社の魅力を伝え、採用に繋げることで、就職後のギャップ解消と企業の採用力強化を図るインターンシッププログラムを策定。

④大学との協定書共通フォーム等整備

- ・インターンシップに係る大学との協定書準備など、企業にとって煩雑な書類作成となっているため、フォーマットやマニュアルを作成。

⑤各大学における日本のキャリアに関する講義実施

- ・日本と台湾で異なるキャリアに対する考え方のギャップを埋め、日本で働くことのイメージの具体化とミスマッチ防止を目的に実施。

⑥プラットフォーム構築

- ・台湾の学生との接点づくりを通して、県内企業のビジネス創出や採用を支援するためのWEBサイトを構築。

株式会社村田産業

所在地：球磨郡あさぎり町免田東 創業：1985年
事業内容：製造業（携帯電話等の半導体・電子部品、半導体製造装置部品）
従業員数：400人（うち外国人20人）

- ・ 地方企業として、外国人材に長く定着してもらうために試行錯誤しながら多くの取組。
- ・ 新築の特定技能外国人専用の寮を建設し、**1人1部屋与えられるような住環境を整備。**
- ・ 花見や餅つきなど、**地域の人とコミュニケーションをとる機会**も作っている。

技能実習
特定技能

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

地方企業ゆえの定着への苦労

- ・ 特定技能外国人を受け入れることで人手不足解消につながっているが、特定技能は転職が自由な在留資格であるため、突然の退職などに非常に苦労している。
- ・ 特定技能外国人に定着してもらえるように、さまざま工夫はしているものの、地方企業ということもあり、長く定着してくれる人は多くはない。今後も試行錯誤しながら、特定技能外国人に定着してもらえるように取り組んでいきたい。



取組の効果

外国人材の定着に徐々に効果

- ・ 特定技能外国人の定着は容易ではないが、外国人材が働きやすい環境を整えることによって、「想像以上に田舎で少し不便だがそれ以上に快適」という声も聞こえるなど、定着について徐々に効果が現れている。

外国籍社員の声：

技能実習の3年間を村田産業に在籍した後ベトナムへ帰国していました。その会社から特定技能1号の募集がかかりましたので直ぐに応募して、今こうしてまた大好きな会社で頑張ることができています。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

地方企業として長く定着してもらう取組

- ・ 仕事面では、一方的な指導にならないよう留意し、本人が理解しながら進められるようコミュニケーションをとっている。また、専属の通訳2人を配置している。うち1人は専門的な日本語の翻訳も可能で、半導体電子部品につけられる各種マニュアルや製造工程の使用書・手順書の翻訳も行っている。
- ・ 生活面では、現在、新築の特定技能外国人専用の寮を建設し、1人1部屋与えられるような住環境の整備を行っている。
- ・ 日本語学習を行いやすいよう、e-learningを提供し、学習ルームも整備している。
- ・ 登録支援機関と連携し、月に3回程度相談できる場を設けている。
- ・ 花見や餅つきなど、地域の人とコミュニケーションをとる機会も作っている。



⇨ 近隣の方と交流



熊本NOK株式会社

所在地：阿蘇市 創業：1973年
事業内容：製造業（ゴム製品製造業）
従業員数：382人（うち外国人18人）

教育資料にインドネシア語を併記し、重要なポイントの伝達が容易に。イラスト付きの資料の作成、色分けして可視化等の工夫で外国人材が働きやすい職場に。

技能実習

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

- ・2017年、技術部員が取り組んでいる設備メンテナンス・オーバーホールの対象台数が年々増加していたこと。
- ・人材確保や将来的な労働力不足への対策を検討し、関連会社とも協議し技能実習制度を活用することとした。
- ・日本語の理解には個人差があり、教育は難しい。日常会話で方言が出てしまう点も、日本語を更に難しくしている。

取組の効果

- ・教育資料にインドネシア語を併記することで、重要なポイントを伝えやすくなった。
- ・作業を覚える時に日本語でのコミュニケーションが難しいと感じたら、実習生の先輩が母国語でサポートしてくれる。
- ・ごみの分別については、実習生が迷う部分を詳しく表示することで、迷いがなくなった。
- ・当初はごみの廃棄日が違うと地域からご連絡頂いた事もあったが、イラスト付き資料作成後はそういったトラブルも無くなった。

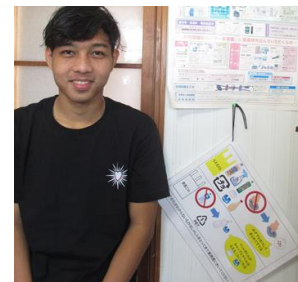
外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

教育資料にインドネシア語を併記

- ・熊本NOKではインドネシアからの技能実習生を受け入れており、会社の安全・品質・規則等教育資料にはインドネシア語を併記している。
- ・インドネシアからの受入を続けることで、初めて入国した実習生には先輩がいる為働きやすくなる。
- ・オーバーホール作業でも、配線図を分かりやすく色分けし可視化するなどの工夫をしている
- ・生活面では、最初にごみの分別などを教育するが、ペットボトルとプラスチックが似ていて迷う所があったため、市町村の分別表とは別にイラスト付きの資料を作成した。

外国籍社員の声：

機械の解体や古い機械を再生する仕事をしています。職場の人々も優しく働きやすい環境です。会社では「時間を守ること、目標を達成すること、仕事の役割分担をすること」を学びました。熊本は涼しくインドネシアの故郷のような雰囲気です！



株式会社KDS熊本ドライビングスクール

所在地：熊本市北区楠6丁目6-25 設立：1976年
事業内容：サービス業（自動車教習所の運営）
従業員数：60人（うち外国人5人）

高度外国人材と共に地域との共生を推進。積極的な社内コミュニケーションで外国人材のキャリアビジョンを明確化。相手を尊重する社内風土、日本語研修、資格取得の全面支援等により外国人社員の育成・職場定着に繋がっている。

特定活動

技・人・国

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

顧客の多国語対応

・日本社会の多国籍化に合わせて、高度外国人材の採用をスタート。留学生・外国語指導助手・会社員などを対象に、32か国以上の国籍の教習生受け入れ実績を持つ。現在の外国籍教習生比率は約10%。地域との共生を推進するため、地域の外国籍住民に対する交通安全ルールの発信にも力を入れている。



取組の効果

外国人材の育成・職場定着

- ・2022年、熊本県初の外国籍教習指導員が誕生。
- ・外国人社員の中には、すでに5年以上の勤務経験があり現在帰化申請を進めている社員もあり、今後も同社で長く働きたいと話している。
- ・外国人材の採用により、外国籍教習生へのサポートが充実し、外国籍教習生が2019年は25名だったのが、2024年9月末日時点で約200名と増加した。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

○ 社長が頻繁に社員とコミュニケーションをとる

・社長が社員とコミュニケーションを頻繁にとり、良いところを褒めている。

○ 相手を尊重して接する社内風土

・日々相手を尊重して接しているため、高度外国人材は自信を持って積極的に働くことができています。

○ ビジョンを定期的に伝え、内容の理解を促す

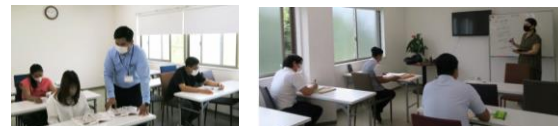
・全ての社員と経営理念や価値観を共有することが重要と考え、当社のビジョンを定期的に伝えたり、月に2回講師を招いてSDG's教育を実施。

○ 週に1度日本語講師を招いて日本語研修を実施

・日本語と教習技術双方のスキルアップを厳しく求め、勉強の機会を会社が積極的に提供。日本語は週1回講師を招いた研修を実施し、全員がN1合格を目指して勉強している。

○ 教習指導員試験合格に向けて会社が全面支援

・会社が費用負担して事前に1ヵ月間研修所に通えるよう、資格取得を全面支援。



(一社) 大学コンソーシアム熊本

県内の大学や専門高等学校等で構成する一般社団法人大学コンソーシアム熊本では、熊本県の留学生の増加を図るため、留学生誘致支援事業に取り組んでいる。

※留学生

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

留学生の誘致

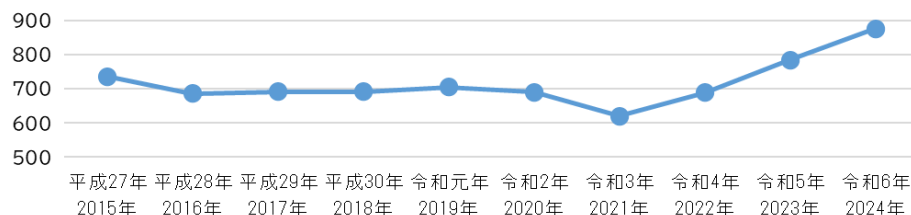
- 熊本県の留学生の増加を図るため、右に記載している様々な取組を実施することで、留学生の不安や疑問を解消し、留学生同士の交流を促進する。

取組の効果

留学生の不安解消と交流促進

- ワンストップ窓口では、留学生の様々な相談に対応し、熊本で充実した留学生活を送るためのサポートを行っている。
- 情報発信やイベントの開催により、留学生に熊本の魅力を伝えるとともに、留学生同士の交流促進にもつながる。

熊本県内留学生数
(大学コンソーシアム熊本調べ)



※5月1日現在の留学生数について大学コンソ加盟校を対象に調査

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

(1) 留学生のためのワンストップ窓口の運営

- 熊本県内の留学生が安心して生活できるように日常生活における様々な疑問の解消や、各種相談に対応するため、ワンストップ窓口を設置している。

(2) SNS等を活用した留学生ネットワークの運営

- 大学コンソーシアム熊本のホームページや各種SNS等を通じ、情報発信を行うとともに、留学生同士や日本人学生との交流を促進する。

(3) 熊本理解講座の開催及び留学生への就職支援

- 熊本の魅力を知るためのイベントを開催するとともに、就職に関する情報提供を行う。また、卒業後の熊本定着を促進するため、就職支援講座を開催。

(4) ターゲットを絞った効果的な情報発信

- 熊本県内の高等教育機関へ進学する留学生を増やすため、留学生向けのリーフレットの配布や進学相談会を開催。

株式会社談

所在地：熊本市中央区 創業：1989年
事業内容：サービス業（販促企画・編集・人材育成）
従業員数：17人（うち外国人4人）

入社時の事務手続きや、引っ越しなどについては本人の必要に応じてサポート。
国籍に関わらず、各人の能力や特徴に合わせて多様なコミュニケーションの取り方を工夫。
各人の強みや得意なことが最大限発揮でき、「仕事が楽しい」「成長した」を実感してもらう工夫。

技・人・国

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

- ・規模の小さな企業が優秀なスタッフを採用するためにはどうしたらよいかと考えた時に、外国人材の受け入れをはじめた。国籍に関係なく、個人の能力や伸びしろ、仕事への取り組み方などを考慮し採用をしている。グローバルな視点を取り入れることによって、事業や会社の可能性も広がっている。
- ・定着が一番の課題。ただ、独立して仕事をしたり、母国で活躍することを目的にして離職をする外国人スタッフが多いため、基本的には応援している。そして、弊社の外部協力先となってもらい、翻訳業務等提携して仕事を行ったりしている。

取組の効果

多様な視点で、新たな事業展開が可能に

・外国人スタッフが入社するようになってから、会社全体の考え方や、事業の幅も広がっていると感じる。同じ考え方や、これまでのやり方に固執することなく、様々な視点から考えることによって、新しい企画や、斬新なアイデア、これまでになかったデザインが生まれている。例えば、海外に特化した事業にも数多く挑戦するようになった。インバウンド向けの旅行商品造成や、海外向けに各種媒体を活用したPR、国内の食をアジアや米国などに輸出しPRする事業等も行っている。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

国籍の別なく、真のダイバーシティを目指しています

- ・外国人スタッフだからといって特別に区別することはない。日本人スタッフであっても、各人の特徴に合わせた配慮、環境づくりが必要になることもあるためである。入社時の事務手続きや、引っ越しなどについては、本人の必要に応じてサポートしている。
- ・日本語でのやり取りを基本としているが、口頭＋文面で指示を出すなど、各人の能力や特徴に合わせてコミュニケーションの取り方を工夫している。
- ・「やさしい日本語」の勉強会も実施している。外国人にとってやさしい日本語は、誰にとっても分かりやすいと認識している。

外国籍社員の声：

入社時は、言葉の問題や日本で働くということも含め不安もありましたが、実際の仕事を進めながら、先輩の指導も受け、様々な技術を身に付けてきました。大好きなデザインの仕事をする毎日は充実しています。今は、様々な国籍の後輩デザイナーにアドバイスや指導をすることもあります。



販促企画・編集・人材育成

STUDIO DAN
株式会社 談
STUDIO DAN CO. LTD.
株式会社 談

株式会社テラプローブ

所在地：葦北郡芦北町湯浦1580-1 設立：2005年
事業内容：製造業（半導体のテストサービス）
従業員数：221人（うち外国人13人）

高度外国人材の**同期をつくる**、会社公認サークルを作り、親睦を深める活動を推奨等、工夫を重ねて社内コミュニケーションを円滑化。寮内の家具・家電を会社が提供、**通勤用シャトルバス**を運行。社内の多言語表記、キャリア支援も充実させ、多国籍のエンジニアを育成

技・人・国

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

社内のグローバル化

- ・半導体製造におけるテスト工程を受託して行う専門企業。海外取引先は、主に台湾・韓国・アメリカ・ドイツ。顧客のグローバル化に伴い、社内のグローバル化を図るため、積極的に高度外国人材を受け入れている。
- ・2017年に初めて高度外国人材を採用し、現在は、15名（ベトナム・台湾・中国・フィリピン出身）の外国籍エンジニアが在籍。

取組の効果

社内コミュニケーションの円滑化

- ・複数名採用により、同期同士で支え合ったり、プライベートな時間も一緒に過ごすことが可能に。
- ・サークル活動では、部署を越えて社員同士で親睦を深めている。



外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

○ 寮内の家具・家電を会社が提供&通勤用シャトルバスを運行

- ・住居はアパートを法人契約し、寮として提供。家電・家具は、会社が費用を負担して備え付け。寮から会社まで少し距離があるため、**通勤用のシャトルバス**を運行して対応している。

○ 同時に複数名採用し、高度外国人材の同期をつくる

- ・採用時には複数名を採用し、同期入社の高度外国人材がいるようにしている。

○ 会社公認サークルを作り、親睦を深める活動を推奨

- ・ベトナム出身社員からの提案をきっかけに、**会社公認のバドミントンサークルを設置**。職場では、上司や同僚が積極的に声をかけ、孤立しないよう配慮。

○ 案内表記は日本語・英語・ベトナム語で記載

- ・日本語がほとんどできないエンジニアもいるため、社内の案内表記は、日本語・英語・ベトナム語で多言語表記している。

○ 積極的なキャリア支援

- ・業務で必要な技術の試験を受ける際は、テキスト代と受験料を会社で負担し、技術力向上を支援している。将来は、指導やマネジメントもできるようになることを期待している。

株式会社ヒライ

所在地：熊本市西区春日7丁目26番70号 創業：1968年
事業内容：製造業（お弁当・お惣菜の製造及び販売）
従業員数：2,246人（うち外国人373人）

技能実習生・特定技能を夫婦で採用。夫婦単位で住居を準備し、休日を可能な限り合わせる等の取組を実施。夫婦帯同により、メンタル面が安定し、真面目に実習に従事。また、生活面での指導も不要に。夫婦で迎えてくれる企業はほとんど無く、実習生本人達から非常に感謝されている。

**技・人・国
技能実習
特定技能**

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

慢性的な人手不足

- ・従業員の高齢化が進み、将来、人材不足が懸念されたことと、実習終了後、日本の食品製造技術を母国の発展に少しでも役立ててもらえればと思い技能実習生を受け入れたのがスタート。
- ・一番の課題はメンタル面のケアと言葉の壁。ベトナム人が221名、ミャンマー人が142名と多いので、技・人・国の社員（ベトナム人2名・ミャンマー人1名）に、翻訳・通訳・メンタルケア・日本語の勉強会等の仕事をもらい、生活・仕事の両面のフォローをお願いしている。

取組の効果

外国人材のメンタル面での安定

- ・慣れない異国でのメンタル面での安定が図られる。
- ・夫婦帯同なため、非常に真面目に実習に取り組んでくれる。
- ・生活面での指導（部屋の片づけ・夜間の外出等）が必要ない。
- ・休みもできる限り夫婦一緒に休ませ、休日は二人でいろいろなところに出かけてリフレッシュしているとのこと。
- ・夫婦で迎えてくれる企業はほとんど無く、実習生本人達から大変感謝されている。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

技能実習生・特定技能を夫婦で採用

- ・試験的に、2022年からベトナム人技能実習生を夫婦で採用。
- ・現在、12組24名が技能実習及び特定技能で働いている。
（熊本工場6組、八代工場4組、熊本店舗1組、福岡工場1組）
- ・通常だと、男女別々に効率的に部屋を準備するが、夫婦単位で部屋を準備。費用は掛かるがそれ以上にメリットも大きい。
- ・休みもできる限り夫婦一緒に休ませ、休日は二人でリフレッシュできる環境を整えている。
- ・来年はさらに、ベトナムから6組の夫婦を受入予定。

外国籍社員の声：

仕事等にストレスがたまり、困った時に夫婦がそばにいて二人で話し合い、ストレスを解消することもできます。また、夫婦なので食生活も便利だし、節約もできました。



月に1回開かれる
日本語勉強会

株式会社マイスティア

所在地 : 熊本県合志市福原1-35 創業: 1986年
事業内容: 製造装置、組込みIoTシステム等の企画開発・製造販売等
従業員数: 1750人(グループ) (うち外国人57人)

専門性の高い高度外国人材(グローバルエンジニア)の採用を台湾を中心に拡大!
JETROの外国人材活躍支援パッケージを活用し、外国人材が働きやすい環境を整備。
日本と海外の文化を理解したグローバルスタッフを配置し、多文化共生・定着支援を進めている。

技・人・国
永住者
特定技能

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

高度人材の強化・グローバル化への対応

- クリエイティブな事業進化とグローバル事業展開を行っており、能力・意欲共に高い優秀なグローバル人材の強化を目的とする。2022年より高度外国人材の採用を本格的に開始。近年は戦略的パートナー地域である台湾人材に重点を置き採用を進めている。
- 50名以上の外国人材が在籍しており、外国人社員のサポートと社内のグローバル化を目的に、異文化を理解するグローバルスタッフの採用を進めている。



取組の効果

- 高度エンジニアの強化により、開発効率が格段に向上。
- グローバル人材の活躍により、世界各地の現地メンバーと連携が進み、質の高い技術サポートを実現。
- 海外からの高度人材は大学・大学院でキャリアに対する目標意識を持って学んでおり、基礎を実践につなげる力が強く、仕事に対する姿勢も前向きである。このことは、多くの日本人社員の(前向き&グローバル)意識の変化を生み出す。
- グローバルスタッフの採用により、全社の多文化共生や多様な文化を持つ社員へのサポートの充実、仕組みの改革がスタート。国際社会で活躍できるマネージメント、スタッフ、エンジニア育成に良い影響を与えている。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

キャリアプランの明確化と定着支援

- 会社全体として、入社後も成長実感を得ながら仕事に取り組んでもらえるよう、グレード等級制度、目標管理制度をあらかじめ導入。評価結果に基づき昇給昇格を行う仕組みとし、社員のキャリア&ライフプランの策定や上司との相談を容易とした。
- イメージプロセッシング事業部では、クリエイティブな思考の育成と業務への定着支援のため、業務とは別軸のパーソナルスキル(業務を遂行する際に必要とされる人間的側面のスキル: コミュニケーション、リーダーシップなど)も評価し、本人へのフィードバックを実施している。
- 高度外国人材の育成・定着に関する課題や問題点を解決するため、JETROの外国人材活躍支援パッケージを活用。コーディネーターと協議の上、対策案を検討し改善に繋げる。
- 熊本商工会議所の台湾大学生インターンシップ事業などに参画し、受入れを通じて海外の学生の就職観や文化の違いを学び、外国人材が働きやすい環境とサポート体制を整えていく。
- 今後は、高度外国人材を100人規模に増やすことも検討している。それに合わせて、多様な国籍人種宗教性別年齢の社員が活躍できる環境の推進実行を統括するダイバーシティ人事のセクション創設なども視野に入れていく。

株式会社みっちゃん工房

所在地：上益城郡益城町平田 創業：2015年
事業内容：農業（ベビーリーフ）
従業員数：18人（うち外国人6人（女性5人、男性1人））

同社で働いていた技能実習生が帰国後に再び来日し高度人材として活躍。従業員による週1回の日本語学習に力を入れ、これまでに難関の日本語検定(N2)に3名が合格。また、自動車運転免許取得の経費を支援し仕事の幅を広げるだけでなく、社用車を貸し出し生活面の利便向上を図っている。

技・人・国
特定技能

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

規模拡大に伴う人材確保のため外国人材の受入れを開始

・従業員の生活の安定のため事業規模を拡大し、平成27年度の法人化を機にベトナムからの技能実習生の受入れを開始。

日本語教育と生活面の利便向上

・母国を離れて暮らす外国人材にとって、仕事上もプライベートでも日本での暮らしを快適に過ごすには日本語学習や自動車運転免許の取得が必要であると考え、これらの支援を開始。

取組の効果

職場における従業員満足度の向上

・働きやすい環境を整えることで従業員の心と身体が元気になり、日々の生活に活力が生まれ、その活力が仕事への意欲につながる。

業務や生活面の利便向上

・外国人材は日本語能力の向上により電話対応や発注も担い、運転免許の取得により搬出業務や休日の買い物も自由に行けるため、仕事の幅を広げるだけでなく生活面の利便向上にも繋がっている。

外国人材に選ばれる

・従業員のうち1名は技能実習生の期間が終了して帰国後、高度人材（技・人・国）として再び同社で活躍。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

法人代表の思い

・法人代表は、自身がバブル崩壊後の就職氷河期を経験し、過酷な労働環境や労働条件が従業員の意識や希望を失わせることを肌身で感じ、常日頃「働きやすい環境」を整えることを経営者としての重要な責務と考えている。

外国人材に日本で青春を謳歌してほしい

・20代の若くて大切な期間を日本で働いてくれているため、日本での日々を充実させてほしいとの思いから、週1回の日本語学習、自動車運転免許の取得支援、日本文化に触れるため年1回の研修旅行などを実施している。

外国人材含めた従業員全員の週休2日等の実現

・平成27年から外国人材を受入れ、令和元年から従業員全員の完全週休2日制を実現。週休2日制を導入後、正社員の求人日本人から応募が増加。

・女性の割合が多く、働き続けられる環境を整えるため、産休・育休制度や、子の看護・介護による休業についても就業規則で規定。従業員の希望に沿った働き方を実現。

・当社では近年求人数を上回る正社員への応募があり、県内外からの優秀な人材確保に繋がっている。



社会福祉法人 蘇南会 特別養護老人ホーム 矢部大矢荘

所在地 : 熊本県上益城郡山都町北中島2684-2 創業 : 48年
事業内容 : 介護サービス
従業員数 : 103人 (うち外国人10人)

技能実習生等の受入に伴い、在職スタッフの不安を軽減するため、実習生に関する事前の勉強会を実施するとともに、受入れ後も実習生が安心して仕事や生活を送ることができるよう、生活支援や日本語勉強会等の取組を実施した。

技能実習 特定技能

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

介護人材不足

- ・地域における働き手不足が深刻であり、日本人職員の新規獲得が困難となっているため、技能実習生を受け入れることとした。
- ・文化や生活習慣、言語の違いなど技能実習生に対する在職スタッフの不安を軽減するとともに、実習生が安心して仕事や生活を送ることができる体制の構築が課題。

取組の効果

実習生が安心して仕事に取組み生活を送れる環境を整備

- ・在職スタッフの不安が軽減され、施設全体で実習生を受け入れる体制を構築できた。実習生の生活面でのストレスが軽減され、在職スタッフとの親交も深まった。
- ・実習生に都度聞かなくても、進捗状況を把握し、混乱なく指導を行えるようになり、実習生も出来ることが増えた。
- ・入職当初は伝わらなかった日本語や介護用語をある程度理解できるようになり、簡単な熊本弁も話せるようになった。わからない言葉に対して曖昧に返事せず、都度尋ねるようになった。
- ・実習生が担当入所者を持つようになり、誕生会の企画、準備、進行も行えるようになった。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

在職スタッフに対する事前勉強会

- ・事務局長を中心に、機能訓練指導員、看護、介護など各職種からサポートメンバーを選出。
- ・実習生や母国のこと、わかりやすい日本語の話し方、心身面での注意点など、事前の勉強会を受け入れの1年前から(月1回程度)実施した。

入国後の生活支援

- ・在職スタッフ2名が施設の車で毎月の買い物に同行。入国時は頻繁に利用するお店への挨拶も行った。
- ・施設所有の建物を実習生向けの寮として改修。
- ・実習生を交えた話し合いの場を都度設け、掃除当番など、寮でのルール共有、不安に思うことなどの聴き取りを行った。

現場での実習生へのケア

- ・同勤職員が実習生の仕事の進捗状況をホワイトボードに記載して共有。



実習生に対する日本語勉強会

- ・実習生に対し、業務時間中に介護用語や日本語勉強会の様子(身体部位、熊本弁などを学ぶ勉強会を開催(週2回75分))。
- ・特定技能外国人に対し、日本語及び介護福祉士国家資格取得に向けた勉強会を開催(毎日90分)。

有限会社苓南

所在地：天草市牛深町1535-25 創業：2002年
事業内容：食品製造業（水産加工業）
従業員数：33人（うち外国人22人）

同社では、従業員の高齢化や人材不足が深刻化し、人材を確保するため、外国人技能実習生を中心に、特定技能外国人、高度外国人材の受入れを実施。外国人材が熊本で快適に暮らせるよう、W i - F i 完備の女性専用の個室寮の整備等を実施。

技・人・国
技能実習
特定技能

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

慢性的な人手不足

- ・従業員の高齢化が進み、人材不足が深刻化してきたことから、人材確保のため、外国人技能実習生の受入れを推進。
- ・外国人材からは、慣れない日本の生活に不安があるとの声が多く聞かれていた。
- ・また、以前は、一部屋に複数の外国人材が居住していたが、室温や炊飯ジャーの使い方など、それぞれに生活の違いがあり、問題となっていた。

取組の効果

外国人材との信頼関係を構築し、受入れが増加

- ・慣れない異国で安全・安心が確保され、就業への意欲向上が図られた。
 - ・また、プライバシーが確保できる住居を整備したことにより、苓南は働きやすい職場であるとSNSなどを通じて評判が広がり、現在では、外国人技能実習生14人、特定技能外国人4人、高度外国人材4人、計22人の外国人材が苓南で就業している。
- ※高度外国人材の4人は、日本人同様、経営・経理の業務を実施。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

外国人材が快適に暮らせる環境を整備

- ・当初（2017年）、技能実習生3人の受入れから始まり、毎年数名の外国人材の受入れを実施。
- ・外国人材との信頼関係を構築するため、受入れを始めた当初は、ベトナムを訪問し、外国人材の両親への説明を実施。
- ・定期的に、水産加工場がある天草市牛深から天草市本渡などへ、買い物の送迎を実施。
- ・外国人材のプライバシーの確保と熊本での暮らしを快適に過ごしてもらえるよう、女性専用の個室寮を整備。また、併せて、自国の情報収集や家族との連絡のため、W i - F i を完備。



苓南における水産加工の様子