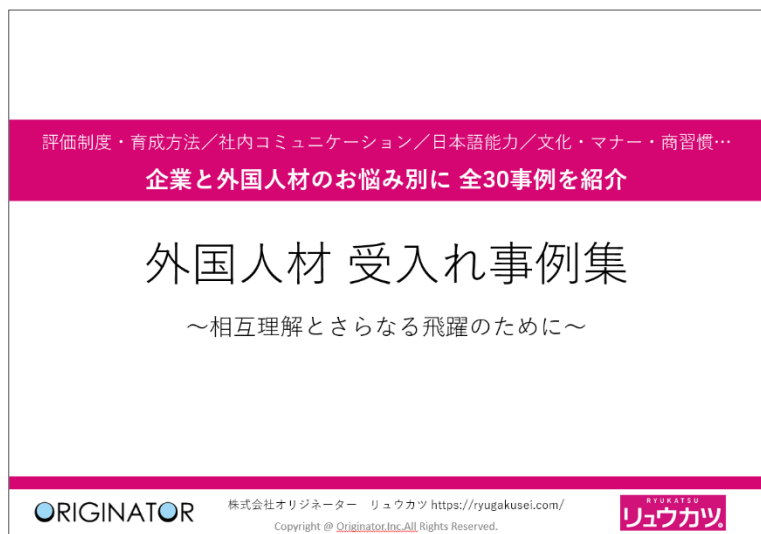


『外国人材受入れ事例集』5月11日より、PDF無料配布スタート

評価制度・育成方法、コミュニケーション、日本語能力、商習慣など
企業と外国人材のお悩み別【全30事例】を一挙紹介!!

理系外国人留学生の人材紹介を強みとし、外国人留学生就職情報サイト『リュウカツ®』（<https://www.ryugakusei.com/>）を運営する株式会社オリジネーター（所在地：東京都渋谷区、代表取締役：長谷部 裕樹）は、日本企業における外国人材の活躍支援を目的に『外国人材受入れ事例集』（全30事例）を作成し、5月11日よりPDF無料配布を開始します。



■ 事例集の目的

企業のグローバル化やダイバーシティ（多様性）等により、優秀な外国人材を採用する日本企業が増えています。しかし、その一方で、受入れ後の活用に悩む企業も多く見受けられます。そこで、2006年の事業開始以来、外国人材の採用・活躍支援を行うオリジネーターの『リュウカツ®』がサポートした企業の中から、業種・職種、企業規模、採用目的などが異なる30社の企業担当者と外国人材にヒアリングを行い、どなたでもご覧いただける事例集としてまとめました。

近い事例がすぐに見つかるよう、「企業のお悩み」「外国人材のお悩み」別に目次（INDEX）をつけ、企業が抱える外国人材受入れの課題がどのように解決されたのか、30社の事例をぜひ参考にいただけると幸いです。

■ 事例集の特長

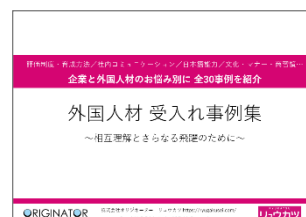
1. 「企業のお悩み」と「外国人材のお悩み」どちらからでも検索が可能。
2. 1社1ページに、企業と外国人材それぞれのお悩みと解決方法、さらに『リュウカツ®』のサポートを紹介。
業種・職種、企業規模、採用目的など30社30通りの事例を収録、自社に近い事例が必ず見つかります。

【資料ダウンロード方法】

下記 URL より、必要事項を入力の上、無料でダウンロードいただけます。

資料名：『外国人材受入れ事例集 ～相互理解とさらなる飛躍のために～』

URL：<https://ryugakusei.com/whitepaper/13004>



INDEX(企業のお悩み)

INDEX (企業のお悩み別)	
お悩み	評価制度・育成方法
「初めてタイ人材を採用するため、配属先でのチューターを選定し、研究計画を立案すること。」	大手化学メーカー (化学) P.27
「入社後の育成体制づくり、特に新人研修の専門用語の習得、メールの作成を指導すること。」	耐火物メーカー (ガラス・土石製品) P.28
「部署内でのマニュアルやコミュニケーションはすべて日本語が中心、対象の人材には高い理解力と言葉の裏意がある人材を求めている。第二新卒や社会経験者の採用と採用後の育成に苦労。」	大手化学メーカー (化学) P.29
「過去にベトナム人が早期退職したため、就職を奨励する体制づくりを立案すること。」	建設サービス企業 (建築・造園) P.31
「在籍する外国人の数が少ないため、教育担当者を選出した。」	大型機械メーカー (電機機器) P.34
「外国人の育成に関する悩みがスタートばかりで手探り状況であること。」	メディアサービス業 (サービス) P.35
「技術理解のために入社後3か月は、工場研修を実施しているが、本人の前職がデスクワーク中心だったこともあり、研修に対するモチベーション維持が心配。」	薬品製造メーカー企業 (化学) P.36
お悩み	日本語能力
「過去の就労事例から、施工現場での日本語コミュニケーションに苦労していた。」	ゼネコン (建設業) P.24
「日本語の会話力があるが、研修報告書や日本語で作成するのに苦労していた。」	耐火物メーカー (大手ガラス・土石製品グループ) P.33
お悩み	文化・マナー・商習慣
「過去に退職した人材もいたことから、外国人雇用に対し社内 (配属先) から抵抗があった。」	機械メーカーのグループとして技術系企業 P.9
「日本語的な商習慣 (メールの返信、営業トーク) を理解し実践してもらうこと。」	大手建設関連グループ企業 (建築・造園) P.12
「初めて外国人採用をする必要があるため、様々な指示ではなく、長期的に説明ができるよう日本人の上長や教育担当を指導した。」	非鉄金属メーカー (非鉄金属) P.21

INDEX(外国人材のお悩み)

INDEX (外国人材のお悩み別)	
お悩み	スキルアップ方法
「技術的なことなど覚えることが多く、ついていけない不安があった。」	技術系企業・新卒入社 (インドネシア) P.7
「大学時代に学んだデータの進め方と企業の開発プロセスの違いに戸惑った。」	技術系・新卒入社 (タイ) P.13
「学生時代に経験がなかったソフトウェアの操作に慣れること。」	技術系・経験者入社 (ベトナム) P.15
「お客様から年々以上のスピードに関する相談もあるため、数多くの経験を理解する必要があること。」	技術系企業・経験者入社 (中国) P.17
「前職より会社の規模が大きいため、業務内容以外には、複数の部署の人の名前と役割を覚えること。」	技術系・経験者入社 (ベトナム) P.23
「入社して1年は、コーディングの量が多く大変だった。」	技術系・新卒入社 (ベトナム) P.30
「各分野のプロフェッショナルで優秀な先輩が多いので、先輩たちに追いつくのが大変なこと。」	技術系・新卒入社 (中国) P.32
「研修が長く、覚えなければならないことが多かった。」	技術系・新卒入社 (メキシコ) P.33
「経験のない化学分野の専門用語などを覚えるのが大変に感じた。」	化学系・経験者入社 (スペイン) P.36
お悩み	文化・マナー・商習慣
「内務の顧客対応 (メール・電話) を日本の慣習に合わせていくとともに、日本人の考え方を理解すること。」	営業系・経験者入社 (香港) P.12
「マレーシア法人に転籍後、マネージャーの立場として、現地社員に日本企業の仕事の進め方を受け入れてもらうこと。」	営業系・経験者入社 (マレーシア) P.16
「日本人の顧客と信頼関係を構築する方法がわからず、顧客先に指導を受けた。」	営業系・新卒入社 (ドイツ) P.20
「コロナの影響で学校の活動が制限され、またアルバイトも思うようにできない時期が続いた。技術系の営業職を志望していたが、学外で年齢が高い日本人と話す機会が少なく日本のマナーや商習慣への理解が少なく感じ入社後は不安。」	技術系・新卒入社 (中国) P.29
「日本語の仕事の進め方を理解すること。」	技術系・新卒入社 (中国) P.34

事例ページ①

大手電子部品メーカー (電機機器)		技術職・新卒入社 (中国)	
お悩み	社内コミュニケーション	お悩み	社内コミュニケーション
「進ませたいのに受け入れられず、研修後の配属先にも不安。」		「研修後の配属先や同僚入社が少なく、自分から年上の人に話しかけにくかった。」	
企業 ：電機機器 (大手電子部品メーカー) 年齢：30代前半 所在地：東京都 従業員数：国内約2,000名 外国人材採用実績等：35名 (うち重熟人材45名)	企業 ：技術職 出身：中国 年齢：20代前半 従業員数：国内約2,000名 外国人材採用実績等：42名 (うち重熟人材16名)		
採用目的 ：企業および取引先のグローバル化を促すために、優秀な人材を確保したい。	志望動機 ：AIやセンサーに関する技術、自分の研究分野を専ら企業で活かしたい。		
難力に感じた点 ：研修期間が1か月間と長く、日本語を完全にマスターできず、仕事も進めず中絶する可能性があること。	難力に感じた点 ：研修期間が1か月間と長く、日本語を完全にマスターできず、仕事も進めず中絶する可能性があること。		
解決方法 ：日本人が多い部署のため、外国人材受け入れに対するアライアンスを促すのがいい。チームで一つの仕事を進めた。	解決方法 ：一歩進んだ若い日本人の先輩がチューターだったのが、勇気を付けられた。学生時代のプロジェクトで経験したことが役に立った。新しい進め方を覚えた。その後、相談しやすい関係を作ることができた。		
リソース ：グローバル化推進を促す研修者の紹介のサポート	リソース ：入社後、職場環境に合わせたアドバイス		
成果・人材への期待 ：入社3日目となり、海外案件も増えたため、専任と営業を併用させる業務を任せられている。	将来の展望 ：海外拠点との共同開発で、プロジェクトリーダーになること。		

事例ページ②

中堅金属建材加工メーカー (建設建材)		技術職・経験者入社 (ベトナム)	
お悩み	評価制度・育成方法	お悩み	スキルアップ方法
「配属部署に外国人材の経験知識がなく、結果が上長に納得感を残していた。社内で外国人材の受け入れを定まらなかった。」		「学生時代には経験がなかったソフトウェアの操作に慣れること。」	
企業 ：建設建材 (中堅金属建材加工メーカー) 年齢：30代前半 所在地：埼玉県 従業員数：国内約300名 外国人材採用実績等：42名 (うち重熟人材16名)	企業 ：技術職 出身：ベトナム 年齢：20代前半 従業員数：国内約300名 外国人材採用実績等：42名 (うち重熟人材16名)		
採用目的 ：従来のベトナム籍職工以上に、優秀な人材の確保。	志望動機 ：技術系の仕事を専らにし、スキルアップしたい。		
難力に感じた点 ：業務を覚えているが、最初の上長から話しかけるようにした。習得内容を確認しながら、自ら積極的に相談を繰り返すよう進んだ。	難力に感じた点 ：日本人に話しかけず、業務上で自分から話しかけることは自ら進んで、早く解決すること。		
解決方法 ：業務を覚えているが、最初の上長から話しかけるようにした。習得内容を確認しながら、自ら積極的に相談を繰り返すよう進んだ。	解決方法 ：慣れた人に話しかけず、業務上で自分から話しかけることは自ら進んで、早く解決すること。		
リソース ：業務を覚えているが、最初の上長から話しかけるようにした。習得内容を確認しながら、自ら積極的に相談を繰り返すよう進んだ。	リソース ：社内でのコミュニケーションへの誘導		
成果・人材への期待 ：高品質で丁寧な業務遂行が評価され、部署内で1人前として活躍している。今後も採用の習得に注力してほしい。	将来の展望 ：海外案件や非社員の採用となるため、技術力や日本語能力を向上させたい。		

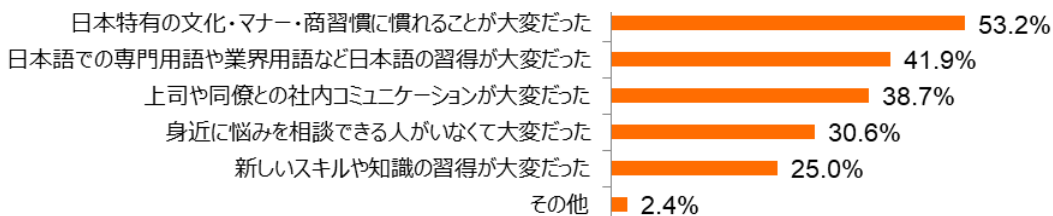
※参考データ「第2回 日本で働く外国人社員アンケート結果リリース」(2023年3月24日発表)

URL : <https://ryugakusei.com/news/12406/>

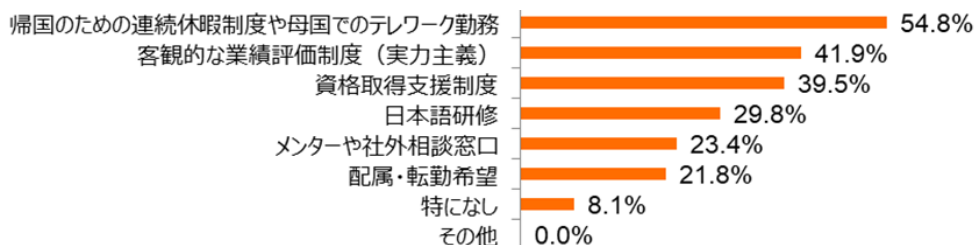
当社が運営する「リュウカツ®」登録者のうち、日本で働く外国人社員にアンケートを実施したところ、日本企業で働いて苦労した・困った点 (Q3) は、1位「日本特有の文化・マナー・商習慣に慣れること」(53.2%)、2位「日本語での専門用語や業界用語など日本語の習得」(41.9%)、3位「上司や同僚との社内コミュニケーション」(38.7%)でした。**外国人材の能力を最大限発揮し活躍してもらうためには、企業側はビジネスマナーや日本語研修、メンター制度などの環境づくりが重要**です。

また、勤務している企業にあつたら継続して働けると思う制度 (Q6) は、1位「帰国のための連続休暇制度や母国でのテレワーク勤務」(54.8%)、2位「客観的な業績評価制度」(41.9%)、3位「資格取得支援制度」(39.5%)となりました。

Q3. 外国人として日本企業で働いて、苦労した点・困った点は？ [複数選択]



Q6. 勤務している (していた) 企業にあつたら、継続して働けると思う制度は？ [複数選択]



『リュウカツ®』の外国人材採用・活躍支援サービス

●ビジネス日本語研修 (<https://ryugakusei.com/company/jptraining/>)

100社以上の受託実績から、企業のニーズと受講者レベルに応じ、多様な研修スタイルと学習内容を提案。日本語でのコミュニケーションを重視したトレーニングが好評。

●外部メンター制度 (<https://ryugakusei.com/company/diversity/>)

外国人対応経験が豊富な専任メンターが1on1で悩みごとをヒアリング&アドバイス。外国籍社員採用後の定着・活躍を細やかに支援し、全社員が力を発揮できる環境づくりをサポート。

●採用支援 (<https://ryugakusei.com/company/>)

理系を中心とした多様な優秀層が多く登録する「リュウカツ®」の中から、外国人留学生専門のコンサルタントが最適な人材を紹介。また合同説明会や個社説明会など採用に直結する各種イベントも実施。

<会社概要> 株式会社オリジネーター (<https://originator.co.jp/>)

[代表者] 代表取締役 長谷部 裕樹 [設立] 2001年12月 [資本金] 1,000万円

[所在地] 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-19-12 monpart 北参道6階

[主な事業内容] 外国人材採用支援事業『リュウカツ®』<https://www.ryugakusei.com/>

[事業許可] 有料職業紹介事業許可番号(13-ユ-300900) 労働者派遣事業許可番号(派13-302460)

<本件に関するお問合せ先>

株式会社オリジネーター 広報室
広報事務局 株式会社アネティ 真壁

Tel: 03-6432-9390 e-mail: info@originator.co.jp

Tel: 03-6421-7397 e-mail: makabe@anety.biz