

外国人採用事例インタビュー集

# はじめての外国人採用ストーリー

First Steps to Global Teams!

どうやって始めたの？  
コミュニケーションのコツは？  
採用の舞台裏をご紹介！



# はじめの一步で未来が変わる。 「外国人採用」をはじめませんか？

少子高齢化を背景に加速していく一方の人手不足。解決策の一つとして注目を浴びているのが、外国人材の活用です。とはいえ、ネガティブな情報も多く何からどう始めていけば良いのか…と、一歩踏み出せないでいる企業も少なくないはず。この冊子は外国人採用に取り組んでいる企業の好事例とともに、外国人材と一緒に歩んでいくためのヒントを掲載したもの。はじめの一步を踏み出すきっかけになれば幸いです。



## contents

- 3 在留資格について
- 4 はじめての外国人採用ストーリー 01  
株式会社オープンソース
- 8 はじめての外国人採用ストーリー 02  
株式会社フジタコーポレーション
- .....
- 12 外国人とのコミュニケーションポイント 1  
どう乗り越える？「言葉の壁」どう接する？「文化の違い」
- 14 外国人とのコミュニケーションポイント 2  
「やさしい日本語」ってなんだ？
- .....
- 16 はじめての外国人採用ストーリー 03  
株式会社流研
- 20 はじめての外国人採用ストーリー 04  
社会医療法人 溪仁会 手稲つむぎの社

# 外国人が日本で就労するには、 働くことができる「在留資格」が必要です！

外国人の方々が日本で働くための代表的な在留資格をご紹介します！

TYPE

1



## 日本の企業で働く多くの外国人が取得！ 「技・人・国」

正式名称は「技術・人文知識・国際業務」。大学卒業程度の学位を必要としており、学んだ分野や母国での就労で培った業務の職種で働くのが条件です。原則として単純労働は禁止されています。

職種例

- ・ITエンジニア
- ・ホテル・観光
- ・貿易関連
- ・海外マーケティング
- ・設計・施工管理
- ・簿記・会計
- ・営業職・総合職（※）

※在留資格に該当する職種に限る



TYPE

2



## 働き手不足の強い味方！ 「特定技能」

特定技能試験に合格した外国人が介護、外食、宿泊、建設、製造、農業、漁業など人手不足の分野で活躍できる資格。受け入れには「支援計画」を作成し、入国から帰国まで一連のサポートを行う必要があります。

職種例

- ・介護スタッフ
- ・外食スタッフ
- ・土木・建設スタッフ
- ・農業・酪農スタッフ
- ・ホテルスタッフ
- ・食品製造スタッフ など

TYPE

3



## 資格外活動許可があれば働ける 「留学生」

大学や専門学校、日本語学校へ留学している人が持つ在留資格です。留学生本人が出入国在留管理庁（入管）で「資格外活動許可」を受けると、28時間などの一定の制限のもとアルバイトが可能になります。

職種例

- ・コンビニスタッフ
- ・販売スタッフ
- ・飲食店スタッフ
- ・ベッドメイク
- ・清掃
- ・食品製造 ほか



はじめての  
外国人採用  
ストーリー

# First steps Global teams 01

“ 「誰かが育てねばならない」  
創業25年の企業が挑む、真の多様性。

株式会社オープンソース



左から代表取締役 宮本昭持さん、ヨン モ モ ピョーさん、竹内康直さん

「多様性」をうたう企業は数あれど、本腰を入れてその実践に取り組む会社はそう多くはないはず。1社目の事例としてご紹介する株式会社オープンソースは「社員の多様性」に業界の将来をかけて社内改革を行ったIT企業です。採用に踏み切った背景や想いについて、代表取締役の宮本昭持さん、現場で育成を担当するシニアマネージャーの竹内康直さん、そして初めての外国人として入社したミャンマー人のヨン モ モ ピョーさんにお話を伺います。

多様性とは「お題目」ではなく、  
「誰もが働きやすくなる」こと。

株式会社オープンソースの外国人採用は2024年4月、5人のミャンマー人を受け入れたことを機に始まりました。まずはその背景について、同社代表の宮本さんに聞いていきます。

「当社では2年ほど前から、それまで経験者の中途採用であった採用の間口を広げ、新卒や未経験者を受け

入れてきました。今後人口が急減していく中、従来の経験者重視の中途採用型では『人材の奪い合い』になってしまいます。外国人材を採用する前段階として、こうした業界全体への危機意識がありました」

ITを学んでいない新卒や未経験者まで間口を広げるにあたり宮本さんが意識したのが、従来持っていた固定観念を撤廃すること。「きちんとした教育・研修制度を作れば、どんな人でも働ける」という考えのもとに社内改革を進めていくと、次第に若者だけの採用にこだわる理由もなくなっていきました。

「働き続けたいシニアでも構わないし、子育てや介護でキャリアが中断してしまった女性にも働いてもらいたい。心身に障がいのある方も、コミュニケーションに課題がある方も働ける環境も整えてあげたい。こういった改革を進めていくと、最後に残った壁が『国籍』でした。外国人たちと日本人の間にある言葉の壁や、生活習慣の違いを取っ払えば、もはやどんな方が入社しても働きやすい、真に多様性のある会社になるのではないかと考えたんです」

ミャンマー再興の日に向けて  
一人前に育てあげたい。

2023年、宮本さんは北海道アルバイト情報社の外国人材事業部(以下、HAJ)の主催するセミナーに出席。日本企業への受け入れが進むミャンマー人材に関する情報を聞きます。



代表取締役 宮本 昭持さん

Company Profile

株式会社オープンソース

Open Source Solution Network & Support

2000年(平成12年)創業。システムやサーバーの開発や新規導入から、運用保守など一連の業務をワンストップで行っている。近年は多様な人材が働きやすい環境にも注力し、「経産省健康経営優良法人2024」「札幌市ワーク・ライフ・バランス plus」「札幌市LGBTフレンドリー企業」など多数の認定を受けている。

〒060-0061  
北海道札幌市中央区南1条西7丁目18-4 南1西7北ビル  
<https://www.open-source.co.jp/>

「ミャンマーはクーデター以後、国外での仕事を求める若者が多いという話を聞き、私たちが率先して受け入れようと考えました。私たちシステムエンジニアは社会基盤を作るのに欠かせない仕事。いずれミャンマーの情勢が安定し、国が再興を迎えた時に、必ず求められる職業です。その日に向けて、一人でも多くのエンジニアを育てようと誓いました。たとえ母国が不安定なままだとしても職業柄、世界中どこでも仕事ができる。一人前に育てば弊社からも発注できるはずですから、会社のためにもなります」

宮本さんがこうした考えの背景には、自身が仕事を教わった環境も影響しているのだそうです。

「私はもともと電電公社\*出身で、『国民社会に奉仕する』という責務が身についています。今でも私が経営をする上で欠かせないミッションなんです」

その後、会社としては説明会を実施した上で、入社希望者とオンラインで面接し、希望する5人全員の受け入れを確定。書類の手配や生活面の支援、住まいの手配などの諸手続きに関しては全て、HAJが行ってくれたそうです。

\*国営であった日本電信電話公社。NTTの前身。

「成長」を一番に考えた、プロセス重視の教育。

続いては現場での教育や指導を担当する、竹内康直さんにお話を伺っていきます。

以前の職場でも外国人材を受け入れた経験があるという竹内さん。ミャンマー人たちと一緒に働くにあたり、まずは日本人スタッフたちに指導を行ったそうです。

「これまでの経験上、外国人材の受け入れで最も注意すべき点はコミュニケーションだと感じてきました。例えば業務内容について我々が説明しても、微妙にズレて理解されることも日常茶飯事。なので、説明の最中に『ここまで分かりましたか?』と細かく確認するように伝えました」

一方のミャンマー人たちの教育には専門的な業務よりも、仕事の進め方といった「プロセス」に重きを置いたと言います。というのも、採用したミャンマー人たちの在留資格は「技・人・国」であり、ITに関する専門知識は母国の大学や職場などで学んできていたため、改めて教える必要はなかったのだそうです。

「アジア圏のIT企業は日本やアメリカなどの下請けとして、プログラミングといった下流工程しか取り組まない企業が数多くあります。しかし全体のプロセスを知ると仕事の幅がぐっと広がり、ディレクターといった統括的なポジションで働け、報酬も2倍、いや3倍は変わってくるはず。宮本が話した通り、採用の目的は



彼、彼女たちを成長させることにありますから、『要件定義』や『設計』といった日本流のプロセスの指導に注力したんです」

教育成功のヒントは、特別扱いしないこと。

入社から半年ほどで一連の仕事を覚え、採用した5人全員が顧客との打ち合わせや出張に同席するなど、着実に成長をしているというミャンマー人たち。成功のコツを竹内さんに伺うと、意外な答えが返ってきました。

「特別扱いしないことです。もちろんコミュニケーション上での工夫は必要ではありますが、『外国人だから』と仕事を制限させることもしないし、反対に特別に優遇することはありません。そのほうが彼、彼女たちだってエンジニアとしての誇りを持ち、堂々と仕事ができるでしょう」

また成長しているのはミャンマー人だけではないと、竹内さんは続けます。

「何でも一生懸命に取り組むミャンマー人たちの姿を見て、従来の日本人スタッフも負けじと頑張るようになりました。またみんながなじみやすいようにと、月1度、登山やボーリング大会、マラソンなどのレクリエーションを行うようになったのですが、これが社内のコミュニケーション活性化にもつながっています。こうした副産物も含めて、会社が着実に良い方向に進んでいると実感するんです」



システムソリューショングループシニアマネージャー 竹内康直さん

外国人たちの業務はチーム制。生活のことまで気遣ってくれる先輩の存在も、慣れない暮らしの支えになっているようです。「先日は『湯たんぼ』の存在を教えてくださいましたよ」とピョーさん。



さまざまな色、形の石を積んで頑丈な石垣を作っていく。

再び宮本さんにご登場いただき、将来についてのお話を伺っていきます。現在、オープンソースには5人のミャンマー人だけでなく、3人の障がい者や70代のシニアも活躍しているのだそう。今後も多様性のある会社を目指して、外国人材を増やしていく予定だと、宮本さんは語ります。

「はじめにも言いましたが、人口減の世の中で経験者ばかりを重視しては、あらゆる産業が先細りになってしまいます。誰もが最初は未経験です。多様な人材を社会全体で受け入れ、みんなで育てていかなければならない段階へと、既に日本は突入しているのです」

そして最後に、こう語ってくれました。

「私の好きな城の話で例えると、石垣を作る時に、同じ大きさの石を積み上げるか、色も形もバラバラな石を組み上げて作るか。私は後者のほうが頑丈な石垣ができ上がると思っています。その上に立派な城、つまり会社が立ち、より良い社会貢献ができるようになる。そう信じているんです」

外国人スタッフの声

「あいさつ」から教えてくれたのが助かりました!

国・地域 ▶ ミャンマー  
 ヨンモモピョーさん  
 ソフトウェア開発グループ  
 在留資格 ……「技・人・国」

来日したばかりの頃は生活習慣や働き方の違いなど、何もかも分からなくて戸惑いました。例えばミャンマーには「お疲れ様です」のような定型のあいさつが少ないですし、日本人のような姓・名という概念もありません。入社後の3カ月間研修で、こうした日本の習慣や一般常識を教えてもらったのはとても助かりました。現在も冬の過ごし方など、生活まで気遣ってくれるのが嬉しいです。



はじめての  
外国人採用  
ストーリー

# First steps

Global Teams

02

Interview



外国人をリーダーに！  
育成に励む店長の想い  
株式会社フジタコーポレーション

左から浜礼子さん、エウツ モンエイさん、大澤智恵美さん

苫小牧市を拠点に北海道から東北まで、「モスバーガー」や「ミスタードーナツ」など約50店舗もの飲食チェーン店をFC運営する株式会社フジタコーポレーション。従来、サービス業での外国人採用は留学生をアルバイトとして雇うのが一般的でしたが、同社では特定技能で採用した全員を店長候補として、長期計画での育成に励んでいます。採用担当の浜礼子さん、教育担当の大澤智恵美さん、ミャンマー人のエイさんに詳しいお話を伺いました。

## コロナ禍で正社員が不足、 長期育成を視野に採用に乗り出す。

創業から半世紀を数え、社員の高齢化が進行していたというフジタコーポレーション。特にこの数年はコロナ禍を背景に若者の入社が減少。同社が外国人採用に乗り出した経緯には、こうした危機感があったと、採用担当の浜礼さんは切り出します。

「アルバイトがいても店長が足りず店を開くことが



採用担当 浜礼子さん

できない、解決の見通しすらつかないという危機的な状況でした。意を決したのは2023年。店長候補として外国人を採用することに決めました」

しかし教育はどうするのか、数ある店舗に人数をどう割り当てるか、住まいはどうしたらいいのか…。山積する課題を前に、浜さんが相談を持ちかけたのが北海道アルバイト情報社(HAJ)でした。

「外国人たちの日本への入国や書類手続きに関しては支援機関の手を借り、会社側では住まいや家具、家電を準備しました。店舗への人数の割り当てについては外国人を2人1組にして、同じ店で働き、同じ部屋に住んでもらうことに。HAJは北海道に拠点があるので、些細なことや北海道特有の事情まで、困った時にいつでも直接相談できるのがとても心強かったです」

## 意外にも低かった言葉の壁。 「やさしい日本語」を共通語に。

「はじめに聞いた時は、正直『大丈夫！？』と戸惑いました」

こう当時を振り返るのは、現場での教育を担当している大澤智恵美さん。ご出産後にパートとして入社後、店長に抜てきされたというリーダーで、10年以上にわたりアルバイトの高校生たちや、パートの主婦たちを育成してきました。そんな大澤さんが管轄するモスバーガーでも外国人採用を行う計画が社内で立案されます。

「当初は日本人の育成すら一筋縄では行かないのに

“

## Company Profile

### 株式会社フジタコーポレーション



1978年(昭和53年)創業。北海道・東北を中心に「ミスタードーナツ」「モスバーガー」などのフランチャイズ店加盟を運営するほか、オリジナルブランド「かつ井と天井の、かつてん」など直営店も展開。飲食店経営に留まらず、北海道黒松内町の食品製造工場「トワ・ヴェール」の運営や、農業・畜産業への参入など原材料の調達を含めた「食」全般に携わっている。

〒053-0021  
北海道苫小牧市若草町5丁目3-5  
TEL.0144-34-1111

”

…という抵抗がありました。でも人手不足が切迫していることは、私も肌で感じていたので、会社の将来のためにやってみるしかない」と決意。すぐに店のスタッフを集め話し合いを行いました」

大澤さんが不安に思ったのは、言葉の壁をどう乗り越えるかということ。しかし、いざ面接に臨んでみるとHAJから紹介を受けたミャンマー人たちは、HAJが運営する現地法人(JKTインターナショナル)で日本語を学んでいることから、ある程度のコミュニケーションが図れることが分かりました。

「受け入れ前に彼女たちとオンライン面談できたのも安心できました。一方で私たち日本人も、彼女たちにとって分かりやすい『やさしい日本語』を習得しなければ実感して、まずは私がHAJで開講している講座を受け、それをみんなへ共有することにしたんです」



胆振営業部課長兼モスバーガー苫小牧店店長  
大澤智恵美さん

会話や接客を楽しみながら  
日本語の向上を目指す。

2024年春、いよいよ4人のミャンマー人女性が入社を迎えました。大澤さんは「みんな素直で明るい子。一生懸命に仕事を覚えようとする姿に心を打たれて、思わず自分の子どもを思うような感情が芽生えました」と微笑みます。

「数日間の研修を終えた後、すぐにカウンターでの接客業務を担当させました。まずは『いらっしゃいませ』『店内でお召し上がりですか』といったマニュアル

通りの言葉遣いからスタート。たとえ言葉の意味が分からなくても、使わないよりは使ったほうが確実に習得が早いはずですし、お客様と接することで接客の楽しさも感じてもらえますからね」

さらに、4人の日本語能力を向上させるために「店内でのミャンマー語での会話は禁止」、反対に「日本人は積極的に私語で話しかけるように」というユニークなルールを加えました。ヒントになったのは、大澤さんの高校生の娘さんが、部活の遠征で台湾へ行った時のエピソードだそう。

「遠征中、現地の人々と身振り手振りやわずかな単語でコミュニケーションを取ってるうちに、自然と言葉や文化を覚えることができたと聞きました。マニュアル通りの言葉を教えるだけでなく、コミュニケーションそのものを楽しめば、自然と言葉を覚えられる。そんなアイデアを娘が教えてくれました」

特別扱いではなく、  
成長のために全力を尽くす。

「モスバーガー苫小牧店」の店内を観察すると、細かな所までミャンマー人たちへの配慮が行き届いている様子が見てとれます。例えば厨房には、彼女たちとの接し方についてのメモ書きがあり、店の入り口には、外国人が働いている旨を来店客へと伝える張り紙もあります。「東京や札幌と違って、苫小牧ではまだ外国人を見慣れ



ミャンマー人には目上の人を敬う文化があるのだそう。社員やお店で働くパートたちも、彼女たちと温かく接してくれていると言います。

外国人たちの着用するエプロンには「日本語勉強中」の名札も付けられています。



ていない人もいて、困惑される方もいます」と、大澤さんは説明します。

「一緒に働く仲間だけでなくお客様にもご理解いただき、温かい目で見守って欲しいと考えているんです。店頭では彼女たちを一人にしないようにし、何かあった時は近くの日本人スタッフが代わるようにしています。私生活の面でも夜間にあまり出歩かないことや、緊急時はすぐに私のスマホに連絡する体制も作りました」

公私ともに外国人をサポートしている大澤さん。その温かさに、面談の場では涙してしまうミャンマー人も少なくないのだとか。時には面談が2時間を越すこともあるそうです。

「異国で一生懸命になるあまり余裕がなくなっている子もいますし、日本語で自分の気持ちを上手く表現できない子もいます。だから時間がかかってしまうのは仕方がないと考えています。でも…」

少し悩んで、大澤さんはこう言葉を続けます。

「特別扱いはしません。時には厳しい言葉で指導もします。自分の娘やアルバイトの子たちと同じように、一人の人間として、きちんと向き合うことが大切だと考えているんです。無理に店長を目指さなくてもいいし、職を変えるのも彼女たちの自由。ただ、どんな未来を目指していても、この店で学べることは全力で学んで欲しい。だから自分も常に全力を教える、それだけなんです」

外国人スタッフの声

毎日必ず  
話しかけてくれる  
のが嬉しい。

国・地域 ▶ ミャンマー  
エツ ウツ モン エイさん

在留資格 ……「特定技能(外食)」

大澤店長は私と顔を合わせるたびに「寒くない?」「困ったことはない?」と、生活のことまで気にかけてくれます。冬が始まる前には必要なものを教えてくれたり、大きな毛布をくれたりしてとても助かりました。時に厳しいこともありますが「一緒に頑張ろう」と寄り添ってくれる姿に、まるで母のような温かさを感じます。将来は大澤さんのような店長になれるよう頑張ります!



# どう乗り越える？“言葉の壁” どう接する？“文化の違い”

外国人採用の前に一番気になるのが「言葉の壁」。日本語での会話はどのくらい伝わるのか、文章の読み書きはできるのか、そもそもどうやってコミュニケーションを取ったら良いのか…。受け入れにあたっての心構えやポイントをお伝えしていきます。(監修：日本語講師 西谷真紀さん)

point!  
**01** 「日本語能力試験」はあくまで参考程度に。

外国人の日本語能力をはかる指標として「日本語能力試験(JLPT)」というものが、在留資格によっては「N5」から「N1」のいずれかの認定を要件としています。例えば「特定技能」を取得するには「N4」の認定が必要ですが、スムーズに会話できる人は少ないのが実情です。私たち日本人が「英語検定」を持っているからといって、英会話ができない状況に似ています。資格はあくまで参考程度にとどめましょう。日本人側が学ぶ外国人向けの「やさしい日本語」も有効です。 [詳しくは14ページへ](#)



point!  
**04** 北海道の暮らしについて、きちんと教えてあげよう。

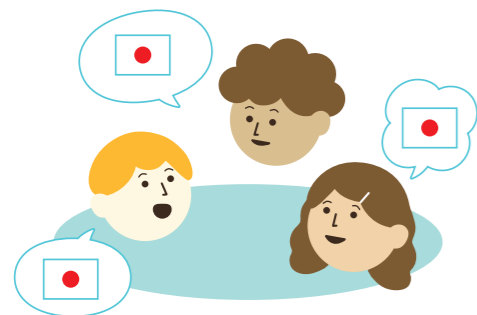
外国人の中には母国の不安定な情勢や経済状況を背景に、国外に出て働かざるをえなかった方もいます。数ある選択肢の中から偶然日本を選んだだけで、日本文化に詳しくない、北海道がどこかも知らなかった、という方も少なくありません。そうした外国人たちには、改めて日本の文化、北海道での暮らしについて教えてあげると良いでしょう。また慣れない国の暮らしで、つい家と職場の往復になってしまう方もいるので、人気のスポットなどに一緒に出かけてあげるのもオススメです。

- 例
- \* 基本的なあいさつやビジネスマナー
  - \* 寒さ対策(湯たんぽやストーブの種類、扱い方)
  - \* 地下鉄やバス、タクシーの乗り方とマナー



point!  
**02** 職場では日本語で会話してもらおう。

同じ国籍の人が職場で同じグループになると、ついつい母国語で話してしまいがち。しかし、それでは日本語の上達のスピードが遅くなってしまい、本人たちのためにもなりません。職場内では日本語で会話してもらいましょう。



point!  
**03** 子ども扱いはNG！大人として尊重しましょう。

来日したての外国人の方は、たどたどしい日本語の発音や、年齢が若い方が多いこともあり、可愛らしい印象を受ける方もいると思います。でも、子ども扱いしてしまうのはNG。本人たちは慣れない国で、一生懸命に奮闘しています。日本人同士で接する時と同じように、一人の大人として対等な関係を築きましょう。



point!  
**05** 「違う」は当たり前。母国の習慣を理解しよう。

これが一番大切なこと。日本での常識がその国では非常識、逆に日本での非常識が、海外では常識というケースもたくさんあるでしょう。はじめから「ありえない！」と頭ごなしに否定してしまうと、すれ違いを起こしてしまいます。まずは観光ガイドブックや、インターネットで手に入る情報でも良いので、相手の国の文化や習慣を少しでも理解してみるのがオススメです。あいさつの言葉ひとつ、代表的な料理や観光地を知っているだけでも、外国人の方たちは喜んでくれますよ。



# やさしい日本語ってなんだ？

「やさしい日本語」とは外国人にとって難しい言葉や表現を言い換え、分かりやすくした日本語のこと。ちょっとしたコツをおさえるだけで、日常会話に不慣れな外国人とスムーズなコミュニケーションが取れるようになります。日本語講師の滝川さんに、そのポイントについて伺いました。

## point! 01 文を短くする!



滝川朝己さん  
北海道出身。フリーランスとして日本語講師のほか、企業に向けた「やさしい日本語」講座や、外国人向けに「履歴書の書き方講座」を開講している。

× 休暇を取る時は部長に届け出を提出して、部長の承認を得ると認められます

○ 休暇を取る時は部長に『休暇届』を出してください

とことん短く、端的に伝えるのがコツ。話す前に情報を整理して、最も伝えたい内容だけに絞らしましょう。詳しく説明したい場合は「休みたい時は部長に聞いてください。部長が良いと言えば休めます」と、できるだけ区切ってください。

## point! 02 遠回しな表現をしない!



× 今日やらないといけないわけではない

○ 今日やらなくてもいい

日本人でも「どっち!？」って思ってしまいますよね(笑)。日本語ではあえて遠回しな表現やあいまいな言葉、「恐れ入りますが」などのクッション言葉を使うことで、相手に配慮する文化がありますが、外国人には伝わりにくいです。

## point! 03 外来語を使わない

× プレゼンの資料

○ 発表の資料

英語だと思いきや実は和製英語というケースは多くあります。また全ての外国人が英語を理解しているわけではありません。外来語はできるだけ日本語で言い換えるようにしましょう。

例 アポ ..... > 会う約束  
ミス ..... > 間違い クレーム ..... > 苦情



## point! 04 オノマトペを使わない (擬音語・擬態語)

× 頭がズキズキする

○ 頭が痛い

オノマトペは「音」の感覚なので、外国の方には理解しにくいもの。なるべく使用しないのが得策です。私も病院で「ズキズキ? ガンガン?」と聞かれるといつも困ってしまいます(笑)



## point! 05 敬語を使わない

× おかけください

○ 座ってください

敬語は外国人にとって理解が難しいもの。丁寧さより伝えることを重視しましょう。また、外国人の多くは日本語を「です・ます」の形から学んでいるので、話し言葉(ため口)も慣れるまで時間がかかります。「いつまでも堅苦しいな...」と思わず、長い目で見守ってあげてくださいね。



### INTERVIEW 「易しい」よりも「優しい」日本語を心がけよう!

「やさしい日本語」とは外国人が理解しやすい「易しい」日本語を指す言葉です。でも、私がいちばん大切にしているのは「優しい」日本語。相手を思いやる気持ちがあれば、自然と伝わりやすい言葉でのコミュニケーションができるはず。自分が外国に行った時に、どう話しかけられると聞き取りやすいか、どんな対応を受けると嬉しいか想像して接してみてください。

外国人と接することは「違い」と向き合うこと。共に働く中で新しい価値観を発見したり、会社全体の雰囲気が変わったり、既存のルールを見直したりと、さまざまなチャンスが訪れるでしょう。きっと一緒に働く日本人の皆さんの考え方も、柔らかくなっていくはず。みんなで違いを認めることで、誰もが働きやすい「優しい」会社に近づけるのではないのでしょうか。

HAJでは、企業に向けた「やさしい日本語」などのセミナーを実施しています。詳しくは巻末の連絡先までお問い合わせください。



はじめての  
外国人採用  
ストーリー

“ はじまりはたった1人の応募から。  
採用はグローバル化の第一歩!

株式会社流研

First steps  
Global teams 03



左から代表取締役社長の高橋敬二さん、季思翀（ジー・スーチョン）さん、教育担当の羽賀康浩さん

外国人の採用は人材紹介会社などを經由するのが一般的ですが、時には日本の大学に通う留学生が「卒業後も日本で働きたい」と応募してくるケースもあります。今回ご紹介する株式会社流研も、たった一人の外国人からの応募をきっかけに採用の枠を広げていった企業の一つ。代表取締役社長の高橋敬二さん、教育担当の羽賀康浩さん、そして外国人材第一号として入社した季思翀（ジー・スーチョン）さんにお話を伺いました。

人手不足を実感していた  
タイミングでのエントリー。

官公庁向けのシステムや業務用ソフトウェアの開発に取り組む株式会社流研。従業員数は70名超と、札幌では業界有数の規模を誇ります。しかし、同社も少子高齢社会の影響は避けられず、新卒採用に苦戦。のちに同社初の外国人スタッフとなる季さんから応募があったのは、ちょうど外国人の採用を検討しはじめた

頃だったと、高橋社長は振り返ります。

「これからどう対応していくべきか…と考えていた時に求人サイト経由で応募してきたのが季さんでした。書類を見て、正直『なんでウチの会社に?』と思いましたね(笑)」

季さんは当時、立命館大学の4年生。日本語能力検定は最上級の「N1」認定、TOEICの最高スコアは945点という傑出した語学力を持ち、プログラミング言語を学んだ経験もあるという、会社にとっては諸手を挙げて歓迎したい能力の持ち主でした。

「せっかく応募をしてくれたのですし、これを機に外国人材の採用を始めてみようかと、すぐに彼女の受け入れを決めました。実際、会ってみても日本語能力には全く問題なし。ただ在留資格の切り替えや卒業年の関係ですぐに入社することは難しかったため、まずはアルバイトとして入社し、環境に慣れてもらうことにしました」

友達作りに奔走した社長と、  
意外にもマイペースだった当人。

転居や手続きも滞りなく完了し、2022年8月、アルバイトとして入社を果たした季さん。しかし、高橋社長の心にはある不安の種が残っていました。

「彼女が孤独になってしまわないか…という心配です。北海道には誰も知り合いがいないと言いますし、入社時期の関係で『同期』と呼べる仲間もいません。それに



代表取締役社長の高橋敬二さん。「まずは体の健康、次に心の健康があって、初めて技が身につくと僕は考えているので、孤立対策は会社の責務でもあるんです」

Company Profile

株式会社流研



1977年(昭和52年)創業。システムやソフトウェアの企画・開発、コンサルティング、Webサイト企画・制作まで幅広く手掛けるIT企業。開発の品質に定評があり、官公庁向けの住民記録や税の管理にかかわるシステム、医療機関の院内がん登録システムといった基幹的な構築のほか、民間企業の顧客管理や在庫管理システムなど、多数の実績を持つ。

〒060-0034  
北海道札幌市中央区北4条東4丁目1-1 創成クロス 2F  
TEL.011-232-1371

京都と北海道では気温差も大きい。私たち道民ですら冬の厳しい寒さには心が折れてしまうのに、仲間がいないのは尚更心細いだろうと思い、会社で手助けできないか悩んでいたんです」

高橋社長が頼ったのが、かねてから付き合いがあった北海道アルバイト情報社の外国人材事業部(HAJ)でした。「彼女の友人を作ってくれないか」という一風変わった相談に、HAJは社員の中国人キャリアアドバイザーや中国系のコミュニティを紹介してくれたのだとか。しかし、当の本人はというと、それほど焦ってはいない様子…。というのも、季さんの性格は「超」が付くほどのマイペース。当時の高橋社長はそこに全く気付いていなかったわけです。

「よくよく話してみると、一人で色々な所に出かけたり、家でマンガやアニメを観たりと楽しんでいた様子で(笑)。上海育ちの一人っ子だからか、都会の一人暮らしにも慣れていたんですね。でもまあ、友達はできたみたいなので私の努力は無駄ではなかったようです」

「共に育つ」を指針に  
チームで業務に取り組む。

高橋社長からのバトンを引き継ぎ、現場での教育を担当することになったのが羽賀さん。季さんの採用が決まったという報告には「期待感でいっぱいだった」と振り返ります。

「個人的には、以前から会社で外国人を採用したほうが良いとは考えていたんです。この仕事はコミュニケーションや仕様書こそ日本語ですが、ツールや専門用語は英語が多いですからね。将来的に見ても、オフィスや海外拠点を設けるなら国際的な人材が必要になります。日本語のみならず英語もできる季さんの入社はメリットが非常に大きいと感じたんです」

羽賀さんは季さんの教育を始めるにあたり、会社の方針と隔たりがないか、高橋社長とのすり合わせも行ったそう。その結果生まれたのが「共に育つ」というキーワード。チームを組んで新しい仕事へと積極的に挑み、日本人スタッフにもさまざまな発見をしようというコンセプトです。

「実際、季さんの優秀さには目を見張るものがありました。教えた内容をすぐに飲み込み、自分のものにする能力があります。時にコミュニケーションのズレが生じる時もありますが、私たちが『やさしい日本語』を用いて話したり、細かく確認したりで防げますので、大きな問題はありませんでした」



教育担当の羽賀康浩さん。

ちなみに言葉の壁を気遣い、当初は遠巻きにしていた同僚たちも、いつしかアニメやゲームの話題で盛り上がるようになったとか。そんな彼女の姿を見かけ、羽賀さんもほっと胸をなで下ろしたのだそうです。

会社の一番の財産は人。  
今後も定期的な採用に取り組む。

季さんは入社から2年後の2024年、北海道アルバイト情報社が主催するベトナム・ハノイでの合同企業説明会に、出展スタッフの一員として参加。2日間で30人以上もの現地の人と英語でコミュニケーションを取



「2年生の時に旅行で訪れて以来、北海道に憧れがあった」という季さん。「大学で学んでいた知識を生かせる点や、自社開発のソフトが多いこと、企業としての長い歴史も入社決め手となりました」



るなど、その能力を存分に発揮してくれたそう。再び高橋社長にお話を伺います。

「季さんの採用成功を機に、ちょうど外国人採用を本格的に強化しようと考えていたタイミングだったんです。季さんに『ベトナムで合説があるんだけど…』と話したら、すぐに『行きたいです!』と手を挙げてくれて、彼女と直属の先輩2人に任せることにしたんです。その結果予想以上の反響で、2025年にベトナム人1名の採用が決定。英語ができるので、今後の育成についても彼女たちに担当してもらう予定です。私に取り組んだ『友達作り』もしてくれと願っています(笑)」

たった一人の外国人のために奔走した高橋社長の思い。その根底には「人が一番の財産」という経営者としての考えがありました。

「社員は『人材』ではなく『人財』。そこには日本人も外国人も関係ありません。日本が超高齢社会を迎える今後、海を越えて来る外国人たちが必ずや力になってくれるはず。そのためには一歩ずつでも私たちから歩み寄ることが必要だと考えています」

外国人スタッフの声

コミュニケーション  
豊かな社風。

国・地域 ▶ 中華人民共和国  
季思翀 (ジー・スーチョン) さん  
ソフトウェア開発グループ

在留資格 …… 「技・人・国」

大学時代はコロナ禍で、留学生同士で固まるが多かったこともあり、あまり日本人学生との会話をしませんでした。この会社に入ってから社長や先輩、同僚のみなさんが話しかけてくれるおかげで日本語力がグンと向上。みなさんとの何気ないおしゃべりが楽しいです。残業も少なく、服装が自由なのも気持ちがラクですね。今年、ベトナム人社員が入社するのを楽しみにしています!



はじめての  
外国人採用  
ストーリー

# First steps

Global Teams

04



合言葉は「みんなで受け入れよう」  
雰囲気を醸成し4人の採用に成功。

社会福祉法人 溪仁会 手稲つむぎの杜

左から施設ケア部生活支援課 課長 田村みかさん、ナン カン ソウンさん、施設長 菊地一朗さん

札幌市をはじめとする6市町村で、約70の介護事業所を展開する社会福祉法人 溪仁会。介護の担い手不足に対応するため早い段階から外国人採用に力を注ぎ、2025年現在の受入数はなんと60人以上に及びます。同法人が運営する介護老人福祉施設「手稲つむぎの杜」を尋ね、施設長の菊地一朗さん、現場での受け入れにあたった田村みかさん、そしてミャンマー人スタッフのナン カン ソウンさんの3人にお話を伺いました。

期限はわずか1カ月!?  
急ピッチで進めた受け入れ準備。

「手稲つむぎの杜」で働く4人のミャンマー人スタッフたち。ニコニコと愛らしい笑顔で入居者さんと接する様子は見ているだけで癒やされるようです。施設にも仕事にもなじんでいる様子から長い時間をかけて採用を準備してきたのでは…と思いきや、施設長の菊地さんは「実質1カ月しか準備期間がない状態だったん

です」と切り出します。

「つむぎの杜」で外国人採用の話が持ち上がったのは2023年春に遡ります。溪仁会ではかねてから外国人採用に注力していて、同年も「つむぎの杜」で2名のミャンマー人女性の面接を終え、採用することが確定しました。しかし入国までの間に人事異動で施設長が交代。2023年11月に菊地さんが着任したタイミングで、2人の入職が翌月にせまっているという状況でした。

「これはまずいな、というのが着任時の心境でした。溪仁会ではこれまで数多くの外国人を採用してきましたが、事業所の数も種別も地域も幅広いことからあえて統一したガイドラインを設けず、それぞれの事業所ごとに判断するという方針をとってきたんです。法務や事務的な手続き、事例の共有に関しては法人本部からのサポートのもとで何とか前に進めていきました」(菊地さん)

それ以前から介護現場の責任者として準備を進めていた田村さんも、菊地さんの言葉に同調します。

「ミャンマーの方だと聞いて、インターネットで調べてみたら、知らないことばかり。リーダーたちと相談して、とりあえずあいさつだけでも周知しようと張り紙を掲示しましたが、ほかに何をして良いのか分からず、月日だけが過ぎていきました」(田村さん)

合言葉と「やさしい日本語」を機に  
受け入れの雰囲気が醸成。



施設では「ミャンマー人」という呼称は使わず必要な時は「ミャンマー国籍の職員」と言うようにしているとか。「みんな同じ職場で働く仲間として区別をせず、互いを尊重する姿勢を言葉遣いにも反映させています」と菊地施設長。

## Company Profile

社会福祉法人 溪仁会 手稲つむぎの杜



社会福祉法人 溪仁会が2014年(平成26年)に開設した介護老人福祉施設。JR「手稲」駅から徒歩約5分に位置し、近隣の手稲家庭医療クリニックや手稲溪仁会病院と提携。特養のほかにも、通所介護やショートステイ、介護予防センターなどさまざまなサービス事業所を併設している。

〒006-0812  
北海道札幌市手稲区前田2条10丁目1-7  
TEL.011-685-3726

菊地施設長が最初に取り組んだのが、受け入れに向けた職場の雰囲気づくりでした。

「私はこれまでも外国人材の受け入れや海外視察を経験し、外国人たちが非常に大きな決断と、金銭的負担をした上で日本にやってくることを知っていました。私たちもその苦労や決意と同じ熱量を持って、一人の仲間として温かく迎え入れなければならない。そう肝に銘じ『みんなで受け入れよう』を合言葉に準備を進めていくことにしました」(菊地さん)

その意識が浸透するきっかけとなったのが、HAJで開催している「やさしい日本語講座」。当初はリーダー層のみ参加の予定でしたが、施設長が呼びかけたところ、想定していた以上の人数が集まりました。

「最終的に事務方や現場職員を含めた20人ほどの大所帯で受けることになりました。講座を受けた時の感想は正直言うと、『日本語って外国人にとってこんなに難しいんだ』。でも、受けたみんなが『頑張らなきゃ』という当事者意識を持つようになり、受講した職員たちがそれぞれの持ち場で『やさしい日本語』を広めるようになったんです」(田村さん)

家電からタオルまで…  
HAJの助言で生活面までサポート。

田村さんと4人のユニットの副主任とで協力し、着々と進んでいった職場での受け入れ準備。一方、施設長の菊地さんは生活面の準備をHAJのサポートのもと、事務職員たちと手分けして進めていきました。

「住まいだけでなく家具や家電、シャンプーからタオルまで、すぐに生活できる環境を整えていきました。HAJの外国人材事業部には日本語が堪能なミャンマー国籍の方がいて『いつでも相談を』とLINEまで教えていただいていたので、お言葉に甘えてほぼ毎日のように電話しましたね。スノーブーツが必要なことや、テレビは一部チャンネルの受信料がかかるため最初は不要ということなど、目から鱗の情報の連続。同じ国の出身者としての目線で細かな意見を聞いたことが非常に助かりました」(菊地さん)

2023年12月中旬、いよいよ2人のミャンマー人女性が施設に入職する日がやってきます。なんと当日はほとんど全員の職員が玄関まで迎えるという温かなムードになったのだとか。初対面の時の様子を田村さんはこう語ります。

「とにかく可愛いひと言。2人のニコニコとした笑顔を見て、私たちもほっと胸をなで下ろしました。日本語を間違えた時も『エヘッ』と愛嬌のある表情を



HAJのサポートは採用後も続き、ミャンマー人のキャリアアドバイザーとの定期面談を通じて悩み事や困り事がないか確認してくれているのだそう。「同じ職場同士では聞きにくいことまで拾い上げてくれるのが助かります」と田村さん。



見せてくれる様子に、周囲までパツと明るくしてくれるような魅力があると感じたんです」(田村さん)

入居者からも職員からも  
アイドル的な存在に。

入職後、懸念していた言葉の壁については「想定以上に伝わった」と田村さん。現場のスタッフたちに「やさしい日本語」が期待していたより浸透していたことも功を奏していたと振り返ります。

「職員たちが2人と自然とおしゃべりを楽しんでいたのには驚きました。時に私が伝える言葉も、翻訳してくれるかのようにかみ砕いた表現で話してくれて。1カ月が経った頃には、誰もが彼女たちとスムーズにコミュニケーションを取れるようになっていたんです」(田村さん)

残る心配の種は施設にとって最も大切な存在、入居者様に受け入れられるか。しかし「みんなで受け入れよう」のムードが施設全体に浸透していたのでしょうか、気付けば2人は施設のアイドル的存在になっていたのだと、田村さんは続けます。

「入居者さんは2人の名前をすぐに覚えてくれて、不慣れなところも、優しく見守ってくれています。彼女たちの休日には『今日はいないのかい』と寂しがったり、『何かあったの?』と心配したり…私たちが見ていて微笑ましいほどの愛されっぷりです(笑)」(田村さん)

「案ずるより産むが易し」  
成功を自信に、さらなる採用へ。

仏教国であるミャンマーには年上を敬う文化があり、介護職の人気の高い国。ナンさんも祖国で介護の仕事をしてきたそう。「お年寄りの優しさ、可愛らしさは日本でも母国でも変わりません」



「つむぎの杜」では2024年9月、HAJを通じて新たに2人のミャンマー人を採用しました。初の受け入れに成功したことが増員した理由として大きいと田村さんは語ります。

「入居者様もとっても明るい表情を見せてくれるようになりまして、仕事へのひたむきな姿勢に感化されて、私たち日本人のモチベーションも目に見えて高まりました。2人には新たな後輩の教育係も任せています」(田村さん)

最後に、田村さんに「はじめての外国人採用」に向けたアドバイスを問うと、こう答えてくれました。

「私からは『そんなに悩まなくても大丈夫ですよ』の一言です(笑)。彼女たちの前向きな姿勢には、私たちの心配や不安を一瞬で吹き飛ばす力があると実感しています。もちろんHAJのサポートや菊地施設長の思いがなければ、ここまでたどり着けなかったとは思いますが…」(田村さん)

その言葉を聞いた菊地さんは、謙遜した様子でこう言葉を継ぎます。

「私が行ったのは『みんなで受け入れよう』という合言葉の周知だけです。田村さんをはじめ、職員一人ひとりが意識を持った結果が、今につながっていると思います。ここで働く以上は一人の仲間、外国人も日本人も関係がない。そのことをみんなが気付いてくれただけでも、将来に向けて非常に大きな一歩を踏み出したのだと実感しています」(菊地さん)

外国人スタッフの声

信頼して  
任せてくれるのが  
やりがい  
になっています!

国・地域 ▶ ミャンマー  
ナン カン ソウンさん  
介護職員

在留資格 ……「特定技能(介護スタッフ)」

ミャンマーにいた頃から介護助手をしていました。とはいえ、日本での働き方については初めての出来事の連続。にもかかわらず、業務の申し送りや介護の記録、早番、遅番など、さまざまな挑戦をさせてくれるのが「信頼される」と感じて、とっても嬉しいです。将来は介護福祉士の資格を取得して、日本で長く働きたいと思っています。



◎発行日  
2025年3月

◎編集発行  
HAJ(株)北海道アルバイト情報社 ジョブキタ人材サービス事業部  
北海道札幌市中央区南1条西6丁目20-1  
<https://official.haj.co.jp/>

◎取材・発行  
有限会社シーズ  
<https://cs-sapporo.com/>



ご相談はこちら ▼

株式会社北海道アルバイト情報社  
ジョブキタ人材サービス事業部  
北海道札幌市中央区南1条西6丁目20-1 ジョブキタビル2F

TEL: **011-251-3433**

※ 9:00~17:00 (土・日・祝日を除く)