

中堅・中小企業の海外展開の担い手 高度外国人材

経済のグローバル化が進む中で、国内だけでなく海外の市場も獲得していく重要性は、日に日に高まっています。ビジネスの国際化の進展にあわせ、人材の登用も国際化する動きが中堅・中小企業にも広まっています。特に海外ビジネスや研究の中核となる「高度外国人材」の呼び込みを加速するため、2018年12月25日、ジェトロに「高度外国人材活躍推進プラットフォーム」が設置されました。ジェトロはこのプラットフォームの事務局として、中堅・中小企業と高度外国人材の活躍を支援しています。

高度外国人材に関連する情報を網羅した「高度外国人材活躍推進ポータル」をジェトロのホームページ上に開設しました！



高度外国人材とは……

日本国内または海外の大学等を卒業し、企業において研究者やエンジニア、海外進出等を担当する営業などに従事する外国人材を想定しています。

在留資格でみると、「高度専門職」や「技術・人文知識・国際業務」など、いわゆる「専門的・技術的分野の在留資格」で就業する外国人材です。

日本は高度外国人材の日本での就業・定着を支援しています。

高度外国人材活躍推進プラットフォーム窓口

TEL: 03-3582-4941

E-mail: OpenforProfessionals@jetro.go.jp

高度外国人材活躍のモデル

将来の
海外進出の準備

既存の
ビジネスの改善

新たな
ビジネス機会の獲得

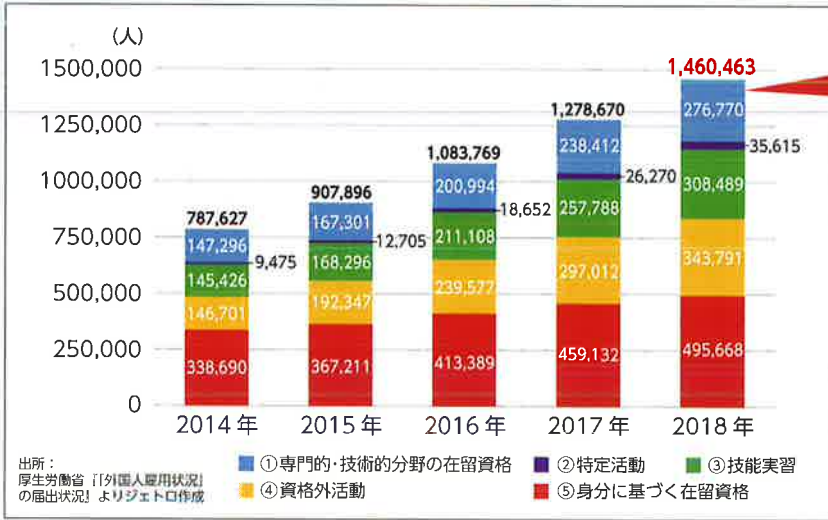
高度外国人材と企業のかかわりは、「採用して終わり」ではありません。企業は高度外国人材を採用した後、共に働く中で、さまざまな「気づき」を得、社内の変化や体制整備を通じ、社員の採用に留まらない企業としての「グローバル化」を果たしていきます。

「グローバル化」は単に取引相手を海外に広げるだけではありません。採用から社内制度のグローバル化を通じて企業経営の国際化を果たし、海外と渡りあう競争力を培いましょう。

日本における高度外国人材の現状

日本における高度外国人材の就労状況は？

日本で働く外国人の全体の数は近年伸びています。このトレンドは高度外国人材が含まれる専門的・技術的分野についても同様に推移しています。



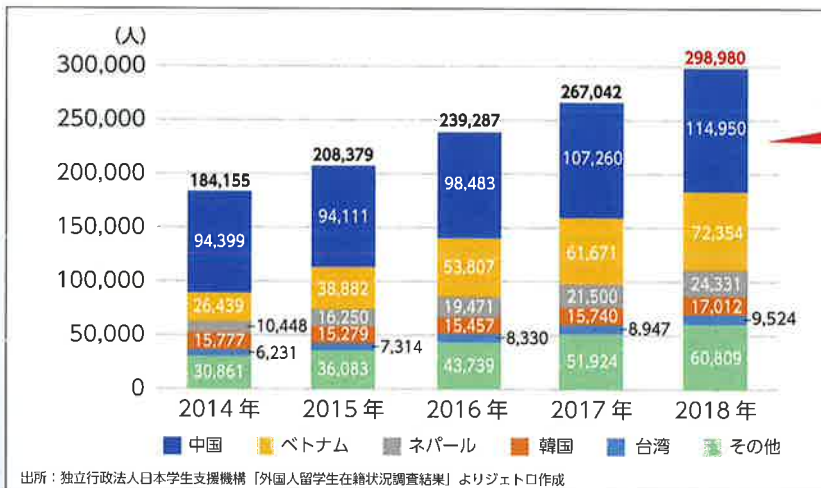
高度外国人材はこの「専門的・技術的分野」に含まれる



2018年10月末現在

※もと資料にて不明とされている数値はグラフ中に反映していないことから合計値にずれがあります。

高度外国人材の候補、日本国内の外国人留学生の状況は？



ベトナムからの留学生数はここ数年で急伸。企業の海外展開ニーズも高まる中、有力な母集団になっています。

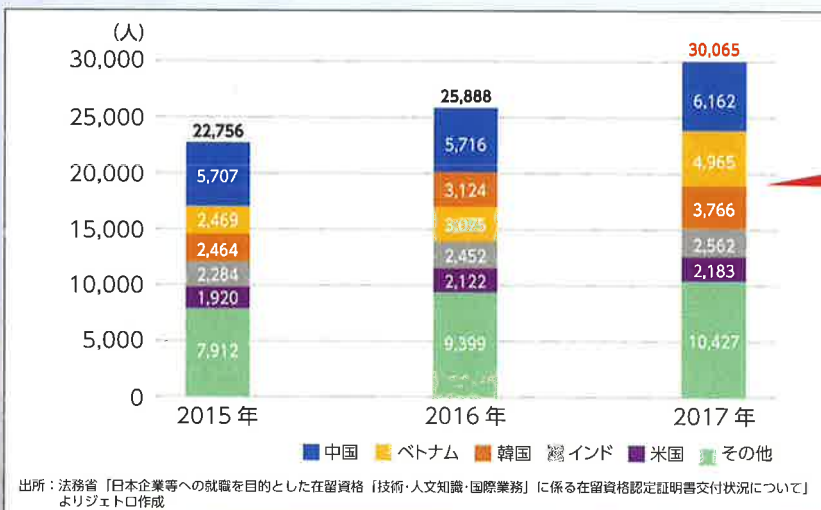
順位	国	人数
1位	中国	114,950
2位	ベトナム	72,354
3位	ネパール	24,331
4位	韓国	17,012
5位	台湾	9,524
6位	スリランカ	8,329
7位	インドネシア	6,277
8位	ミャンマー	5,928
9位	タイ	3,962
10位	バングラデシュ	3,640

2018年5月1日現在

出所：独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」よりジェトロ作成

※グラフの「その他」には10位以下の国も含まれます。

海外から来日して就職する外国人の状況は？



海外から就業を目的に来日し、就労する外国人材もいます。グラフ一覧は在留資格「技術・人文知識・国際業務」に関する統計ですが、国・地域別にみた場合、留学生では少ないインドから来日して就職する人数が本統計では4位となっています。

順位	国	人数
1位	中国	6,162
2位	ベトナム	4,965
3位	韓国	3,766
4位	インド	2,562
5位	米国	2,183
6位	台湾	1,688
7位	フィリピン	1,661
8位	英国	793
9位	ミャンマー	506
10位	フランス	445

2018年10月10日発表資料

出所：法務省「日本企業等への就職を目的とした在留資格「技術・人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について」よりジェトロ作成

※グラフの「その他」には10位以下の国も含まれます。

※新たな在留資格「特定技能」はジェトロの取り組みの対象外です。

クズミ電子工業株式会社

神奈川県藤沢市



代表取締役 鈴木 基伸氏



クズミ電子工業株式会社

神奈川県藤沢市にて、マイクロコンピュータを使った製品や、近年では特にパワーエレクトロニクス製品（非常用電源装置など）の開発・製造を行っている。顧客企業のニーズにあわせ、開発から製造まで一貫して手掛ける。1979年創業。

高度外国人材が活躍する分野

将来の
海外進出の準備

既存の
ビジネスの改善

新たな
ビジネス機会の
獲得

人材採用のグローバル化を通じて 海外展開をより身近な選択肢に



ベトナム出身

トアン・ド・ヴァン氏



ビジネスよりも先に取り組んだ人材採用のグローバル化

クズミ電子工業は、半導体製造装置向けを主とした各種コントローラを設計から製造まで一貫して受託しています。近年では、さらに非常用電源装置などのパワーエレクトロニクス製品にも力を入れており、ビジネスの拡大を図っているところです。

好景気を受けて取引先からの注文も増える中、同社が抱えていた悩みはビジネスの担い手となる人材が確保できないことでした。クズミ電子工業は、理系で電気系を専攻する学部卒・修士卒の学生を新卒で採用してきましたが、景気が良くなったことで、中小企業が採用市場で競り勝つことが難しくなってきました。従来、そうした景況の間は「取れるようになるまで採用は控える」という姿勢でしたが、仕事が増えてくる中で、必ずしも待ちの姿勢に留まるのではなく、人材を確保できる新たな選択肢を探るべきではないか、と考えるようになりました。

情報を収集した鈴木社長は「国内事業の調子は良いが、これからの長期的な展望を考えれば、国内だけでなく海外を考えていく必要がある。それは、ビジネスの市場獲得だけでなく人材獲得でも同じだ」と判断、高度外国人材の採用の検討を始めました。

具体的に採用手段を検討する中で、神奈川県が2017年7月にベトナム大使館にて実施した交流イベントに参加、就職希望者と出会うことができました。何人かの希望者の中から、会社見学と選考を経て、ハノイ工科大学で修士を修了したトアンさんに内定を出し、採用することに決定しました。留学生の就職に際しては在留資格を変更する手続きが必要になりますが、鈴木社長自ら新輸出大国エキスパートのアドバイスを受け、準備を進めることで、問題なく申請手続きを進め、トアンさんは無事2018年4月にクズミ電子工業へ入社しました。

国内事業でも海外展開でも活躍してくれる存在に

来日前のトアンさんはベトナムで工学部を卒業した後、現地日系企業へ就職し働いていました。働いている中で、「より高度な知識や技術を身につけ、エンジニアとして学んだことを活かせる仕事をしたい」と考えて、大学へ戻り修士号を取得。その後来日し、当初は日本の大学で博士号を取得することを目標に、日本語学校で日本語を勉強していました。しかし、日本語学校に通う中で、「自分の求めている仕事は、必ずしも博士号を取得しなくてもできるのではないかと感じ、日本で就職活動を始めたところ、クズミ電子工業と出会い、入社を決めました。

クズミ電子工業にとって、ベトナム人材の採用は初めての経験で、当初、会社の中の雰囲気は少しそわそわしていたと鈴木社長は語ります。しかし、トアンさんに大学で学んできた知識という下地があったことと、同社の丁寧な指導体制のおかげで、トアンさんは入社後からすぐに実力を発揮、文化の壁を感じさせることなく今では戦力として日々仕事をこなしています。

もともとトアンさんの採用は必ずしも「海外展開のため」を目的にしたものではありませんでしたが、同社の海外進出計画にとってもプラスになりました。人材採用計画とは別に、クズミ電子

工業では海外市場獲得の可能性を検討しており、その最有力候補がベトナムだったのです。

将来的な海外ビジネスの展開先として、東南アジアを中心に何カ国かを視察する中で、ベトナムが最有力候補として挙がっていました。2018年7月、ベトナムでの展示会への出展に当たって、鈴木社長はトアンさんを出張に同行させました。当初は出張アテンドを期待していましたが、トアンさんはアテンドに留まらず、展示会場でもベトナム語で営業を行うなどの積極性を発揮しました。鈴木社長にとって、ベトナムはこれまでも出張で足を運んだ経験はあった国でしたが、今回トアンさんが同行したことによって、ベトナムでのビジネスから街中の風景まで、これまで見えなかったものや今まで気づかなかったことに気づくきっかけになりました。

トアンさんの活躍は、エンジニアとしてだけではなく、海外ビジネスでぶつかる“文化の壁”のリスクを低くし、将来の可能性を拡げることにも貢献しています。



トアンさんが活躍した展示会にて

高度外国人材のおかげで海外ビジネスの展望が具体的に

鈴木社長は「海外に拠点を作るのであれば、日本と同じように、設計から製造まですべて行えるような現地拠点をつくりたい」と語ります。そのためには展開する国・地域が日本と遜色ない段階まで発展していて、かつ、現地でもそれだけのニーズが生まれている必要があります。ベトナムの現在のビジネス環境を考えたとき、それは10年程度先になるのではないかと、鈴木社長は睨んでいます。その戦略の実現には、10年後に進出する、しないのどちらにも舵を切れる「右石」が必要になります。

国内の好景気を受けてビジネスを拡大しつつ、しかし将来の海外展開を具体的に検討する上で、トアンさんはベトナムへの可能性の扉を開いてくれる存在でした。

発展著しいベトナムですが、トアンさんのようなエンジニアがその実力を存分に発揮できるような仕事は限られています。「人材不足の日本で苦勞をして日本人を探すよりも、将来のことを思えば、現地まで赴いてでも彼のような優秀な人材にアプローチ

した方が合理的」と鈴木社長は語ります。

同社の将来的なベトナム進出計画は、「日本だけでなくベトナムでも働くことができる」という点でも、ベトナム人学生にとって魅力的に映ります。今後、クズミ電子工業はベトナムを中心に、電気系の優秀な人材を安定的に確保していくことを検討しています。同社では、トアンさんのような高度外国人材は、エンジニアとしてだけでなく、将来の幹部候補生として日本人と同じように登用を行っていく考えです。特に将来ベトナムへの海外展開を行う際には中核を担うと期待しています。

高度外国人材の採用は、直近の国内事業を支えるだけでなく、将来の海外展開の可能性に繋がっています。トアンさんの採用をきっかけに、クズミ電子工業はビジネスだけでなく経営全体の国際化へ一歩を踏み出しました。



ホーチミン出張にてアテンド

Message

丁寧な指導をしっかりと受け止め、エンジニアとして成長したい



トアン・ド・ヴァン氏

昔から日本には最新の技術がある、というイメージがあり、大学の学部生のころから日本語を勉強していました。卒業後にベトナムで就職した日系企業では真空技術の稼働の管理を行っていましたが、よりエンジニアとしての学びを深めてものづくりに携わりたいと考え、大学院に入学することにしました。その後、ベトナムで修士号を取得したものの、ベトナムで就職活動をして学んだ知識を活かせる仕事は少なく、また、就職に当たっては実務経験も求められます。日本でさらに勉強を深め、エンジニアとしてのキャリアを積みみたいと考えて来日しました。

クズミ電子工業に就職して驚いたことは、新人への教育体制がしっかりしていることです。クズミ電子工業

ベトナム出身。ハノイ工科大学工学部修士課程卒。2018年4月、クズミ電子工業株式会社入社。

での仕事はほとんど経験したことのない仕事ばかりですが、基板の設計やプログラミングなど、先輩社員が丁寧にOJTで教えてくれるので、苦勞することなく取り組むことができている。このような職場はベトナムでは見つけることができなかつただろうと思います。大学で学んだ理論と現場での応用の違いを知る毎日ですが、ひとつひとつ教えてもらう中で、エンジニアとして成長している、と実感しています。

エンジニアとして勉強することはまだまだ多く、マネジメントを担う自分は想像できないですが、まずは今手掛けているバッテリー関係の仕事をしっかり勉強して取り組んでいきたいと考えています。

日本の生活には慣れて不自由はないですが、将来、クズミ電子工業がベトナムに進出する、という時には、日本だけでなくベトナムでも活躍したいと思っています。

東京都品川区にて、1924年創業。電球、真空管用ガラス製造を手掛けた後、1951年よりガラスの販売に注力し、専門商社に。現在では電子機器・医療・理化学用硝子・硝子繊維・樹脂等の素材を扱う。

高度外国人材が活躍する分野

将来の
海外進出の準備

既存の
ビジネスの改善

新たな
ビジネス機会の
獲得



取締役 加藤 昇氏



総務部部長代理 齊藤 自然氏



総務部総務課 篠田 和樹氏



総務部法務課 小玉 夏実氏

「社員の成長なくして会社の成長なし」 人材戦略が海外ビジネス拡大を後押し



中国出身

コウ イナン
黄 偉楠氏

チョウ スコウ
趙 梓好氏



韓国出身

ユン ヒョンジ
尹 炫智氏



海外との取引を始めたことが外国人材に目をむけたきっかけ

前田硝子は工業用ガラスの卸売り事業を行っています。創業以来国内での売買が中心でしたが、10年ほど前から、国内の顧客の求めに応じて、中国の素材も扱うようになりました。これが前田硝子にとっての国際取引の始まりでした。

中国からの輸入ではあったものの、当初は代理店を挟みビジネスを行うなかで、まだまだ価格交渉の余地があるのではないか、と感じていたと言います。言葉が分からない中で、通訳頼みではなかなか交渉も進みません。その場限りの通訳を雇うだけでは、思うようには交渉が進められないと考えた結果、外国人材の採用に取り組むようになりました。

しかし、そうして進めた外国人材採用も当初は上手くいかなかったと言います。母国語を堪能に操れることとビジネスの交渉を進める力は異なり、現地との交渉を進めるためには、言葉ができる、

というのはプラスにはなるものの、それだけでは交渉は有利には進みません。海外ビジネスを有利に進めるためには、単純に言語ができるだけではない、優秀な人材の確保が必要です。

優秀な人材を確保しようと考え、選考の上で外国人材を採用しました。しかし、採用はしたものの定着や社内体制に不安を感じ、新輸出大国エキスパートのアドバイスを受け、受入体制や定着に向けた工夫を重ね、さらなる採用に向けて戦略を見直しました。

こうした取り組みを進める中で、とりわけ中国出身の趙さんは能力を遺憾なく発揮、中国の代理店と交渉を進めて取引条件を改善しました。前田硝子は市況を睨み、海外展開については、ジェットロの支援を通じてタイに現地法人を設けていますが、中国にも拠点が必要と判断。このため、2018年の秋に趙さんは上海へ赴任し、現地法人の立ち上げ準備を行いました。

日本人・外国人問わず人材の育成・採用に力を入れる

もともとこうした高度外国人材の採用に取り組む前から、前田硝子は企業として社員の「育成」にも力を入れていました。

日本人社員に海外での研修機会を提供する経済産業省の国際即戦力育成インターンシップ事業（現：国際化促進インターンシップ事業）では、同社は4年間で5人を派遣し修了生をタイの現地法人へ赴任をさせています。

また同社では、語学等の自己学習への支援制度を設けているほか、大学院への学費を支給することもしています。こうした背景には「社員の成長なくして、会社の成長なし」という前田社長の掲げるポリシーが活かれています。「会社として足りないところを埋めるための費用は、会社が出す」という考えのもと、前田硝子では人材育成に力を入れるほか、毎年4月には全員と面接を行い、会社のやってもらいたいこと、個人のやりたいことをすり合わせていきます。

これらの方針のもとで前田硝子は積極的に外部から人材を招くことにも取り組んでおり、高度外国人材はこうした人材確保の選択肢のひとつとして位置付けられています。

KOTRA（大韓貿易投資振興公社）が韓国で実施するJapan Job Fair 2018にも同社は参加。多くの学生と面談を重ね、結果的に3名に内定を出しました。出展した日本企業には名だたる大手企業

も参加しており、期待する人材が採用できるか、当初は不安もあったそうです。しかし、そうした大手は「韓国勤務」を条件としていました。前田硝子は「日本勤務」を条件としており、「日本で国際的なビジネスに携わることができる」という点に多くの韓国人学生が魅力を感じ、応募をしてきたようです。

このように多様な人材を確保している前田硝子ですが、加藤取締役は、高度外国人材の採用を進める上では、迎え入れる体制がまだ十分でないと考えています。「高度外国人材」の受入れに慣れないうちは、職場の通訳代わりに仕事をお願いしてしまいがちでした。しかし、通訳として扱ってしまえば、彼らのモチベーションも削がれてしまいます。そこで、関係する社員を高度外国人材の受入れをテーマとしたワークショップに参加させるなどの工夫を行いました。前田硝子では「外国人だから」という色眼鏡をかけることなく、スキルを持った優秀な社員、として周りが気づき評価できるような体制づくりを目指しています。



前田硝子社の出展した合同企業説明会の様子

社内のグローバル化が進みビジネスの可能性が広がる

これらの人事政策をとる中で、徐々にですが社内の雰囲気が変わってきたと加藤取締役は語ります。同社では、わずか数年で調達元から販売先まで、海外との取引が伸びてきました。また齋藤部長代理は、ビジネスのグローバル化が進む中で、英語にチャレンジする社員がポジションを問わず増えたと話します。海外との接点が増える中で、通訳に頼らず、どんどん自分たちで英語を話すようになっていったと言います。

また、こうした人材の獲得が、海外との新規ビジネスにもつながる下地になっています。前田硝子ではもともと韓国との取引がありましたが、同社が新規取引を検討する中で、韓国人社員の

さんからは「ぜひともこの案件に取り組みたい」と非常に意欲的な声が上がりました。「もしこれが何年前だったら、迷っていたかもしれない」と加藤取締役は述懐します。尹さんや採用予定の学生をはじめ、安定した人材確保や育成の仕組みを整えられたことが、海外ビジネスの拡大につながっています。

前田硝子は外国人材の活用を通じてアジアの成長を取り込み、グローバル化を目指しています。



ソウルで開催されたJapan Job Fair

Message

日本で働くことへの想い



コウ イチン
黄 偉楠氏

自分の強みを生かし、ビジネスの橋渡しをしていきたい

高校生の頃に日本に來日して、10年になります。専門学校卒業後はスポーツクラブでインストラクターを務めていましたが、将来を考える中で前田社長にお声がけいただき、前田硝子に入社しました。現在は中国からの仕入れを主に担当しています。今後は仕入れだけでなく販路開拓を、特に中国や東南アジアの中国企業などへ向けてやりたいと思います。

中国出身。東京YMCA社会体育・保育専門学校卒。スポーツクラブ勤務を経て2017年4月、前田硝子株式会社入社。



チャウ スイコウ
趙 粹好氏

将来の起業を目指し、会社とともに成長していきたい

大連外国語大学を卒業した後、大学院から日本に留学しています。大学院を卒業し、はじめはコンサルティング会社に入社したものの、海外に関わる業務を求め、前田硝子へ入社することを決めました。中国からの仕入れ業務を経て、現在は中国現地法人の立ち上げの準備をしています。もともと米国CPAの資格を取得し、起業をすることを目指していました。資格取得をしたい、また、いつか事業を興したい、という思いは今でも変わりませんが、まずは自分自身の成長が必要だと思っています。アジアのグローバル商社を目指す前田硝子とともに成長していきたいと思っています。

中国出身。広島大学大学院国際協力研究科 博士課程前期修了。コンサルティング会社勤務を経て2017年9月、前田硝子株式会社入社。



ユン ヒョンジ
尹 炫智氏

日本でビジネスの基礎を身に付け、海外でも活躍したい

母国の韓国は極めて競争が激しく、「海外と接点のあるグローバルな仕事をしたい」と考え大学から日本に留学し、8年になります。新卒で入った会社では海外関連の業務を行っていましたが、海外とのビジネスも手掛けたいと思い、前田硝子に入社しました。現在は韓国との新規事業に携わっています。今後は日本に限らず海外でも働く機会があれば、ぜひ駐在したいと考えています。

韓国出身。帝京大学経済学部卒。コンサルティング会社勤務を経て2018年4月、前田硝子株式会社入社。



代表取締役 千葉 祐基氏

富山県富山市に本社を置き、情報システムおよびソフトウェアの開発・販売・保守を手掛ける。東京の支社では、複数名の高度外国人材を採用しており、業務は企画、製品開発、営業と多岐に及ぶ。2011年に創業。開発したソフトウェアの海外展開も目指す。

高度外国人材が活躍する分野

将来の
海外進出の準備

既存の
ビジネスの改善

新たな
ビジネス機会の
獲得

現地事情に精通した外国人材を採用し ミャンマーでの新規ビジネスに挑戦



ミャンマー出身

ネージウィン氏 リンケーカイ氏



自社のニーズにあった外国人材の採用に成功

アルケー情報は、企業の業務改善のためのソフトウェア開発や、コンサルティングなどを主に行う会社です。近年では海外向けに、倉庫内で自走するカートの開発など、今後需要が見込まれる新たな分野での製品開発も行っています。

同社では、従来から自社ソフトウェアの海外展開に取り組んでいること、またスタートアップ企業に共通する人材の確保の難しさなどを背景に、優秀であれば国籍を問わず採用する方針をとってきました。創業当時から、外国人材を積極的に採用し、現在では、日本人社員6名に加え、インド人3名、台湾人1名、マレーシア人1名、ミャンマー人3名が、エンジニアや、営業職として働いています。

アルケー情報は、2015年にミャンマーに現地法人を設立しました。これは、ミャンマーでの新規ビジネスの開始に備えたことに加え、現地に拠点を設けることで、より多くの優秀な外国人材に出会い、採用する機会が得られると考えたためです。

同社では拠点設立に伴うミャンマーでの人材採用にあたり、現地の日系人材会社に相談し、人材会社のデータベースに登録されている人材に求人案内を出すことに決めました。その結果、20名の人材から応募を得ることができました。

一方、同社の課題は、「自社にマッチした人材」を探し出し、入社してもらうことでした。これまで同社では積極的に外国人材を採用して

きましたが、採用した人材が、立て続けに退社してしまうケースもありました。ミャンマーでの採用の対象は、「現地で新規顧客開拓を行う営業職」であったことを踏まえ、アルケー情報の千葉社長は、「指示を待つだけではなく、好奇心を持ち、能動的に自ら考え、動ける人材」を発掘し、採用したいと考えていました。

「自社にマッチした人材をどのように選考するのか」。千葉社長はそこで、高度外国人材の採用・活用の専門家である新輸出大国エキスパートに相談し、同社が採用したい人物を見極めるのに役立つ「面接での候補者への質問」や「面接時の対応のポイント」について、アドバイスを受けました。面接の前には、現地の日系人材会社を通じて、作業効率や働きぶりなどを確認する筆記テストも行いました。選考の結果、20名の候補者のうち、ヤンゴンの大学を卒業し、他社で数年の就業経験を持つ、ネージウィンさんの入社が決まりました。

ネージウィンさんは、その後、同僚となるリンケーカイさんを自ら面接し、リンケーカイさんは現地拠点の2人目の社員となりました。アルケー情報のミャンマー法人は現在、ネージウィンさんとリンケーカイさんの2人を中心に業務を進めています。2人はミャンマーでの新規ビジネスの立ち上げに向け、自ら顧客を開拓し、千葉社長に提案も行います。当初、千葉社長が考えた、「指示を待つだけでなく、好奇心を持ち、能動的に自ら考え、動ける人材」が入社してくれました。

現地の需要をつかみ、次の一手を打つ ~ミャンマー女性にうける美容アプリの開発へ~

ミャンマー現地法人で採用した、ネージュウィンさんとリンケーカイさんは、現地の女性など利用者が、スマートフォンで美容院や美容サロンを検索し、予約できる「スマートフォン用美容アプリ」の開発に携わっています。

美容アプリの開発は、日本で働くエンジニアが行います。2人の仕事は、アプリ開発に役立つ現地の美容事情を日本に伝えたり、アプリに店舗情報を掲載するオーナーを発掘し、契約を行ったりするマーケティングと営業業務です。ヤンゴンには、およそ800軒の美容院や美容サロンなどが点在しています。これら800軒への情報収集や営業は、2人が現地の電話帳を調べ、オーナーに直接アポイントメントを取ることで進めています。

アルケー情報の千葉社長は、「日本にいる社員だけでは、商品開発に必要なミャンマーの美容事情や、ユーザーの嗜好について十分に把握することができなかった」と語ります。実際に、商品やサービスの海外展開を目指すには、現地の需要を掴むことが重要です。一方で、多くの中小企業にとって、言葉の壁や、文化・市場などへの理解の不足から、現地の人々の嗜好や要望を正しく把握し、ソリューションを提供することは容易ではありません。日本人社員がこれらを行うには、海外で初めて行う業務への対応や、人材の育成に、時間や費用がかかることもあります。

ミャンマー現地法人のネージュウィンさんとリンケーカイさんは、同社のミャンマー向けビジネス開発の中核的役割を担い、現地の人々のニーズに合った商品の提案に貢献しています。最近では、2人からアプリユーザーに向けた宣伝活動の一環として、ユーザー層に人気の歌手を招き、イベントを開催してはどうかとの提案があり、企画書が提出されました（注：イベントは、2019年2月に無事終了）。

アルケー情報は、海外展開先に精通した即戦力として、外国人材を採用したことで、スピード感をもって、現地の人々の目線に立った商品開発を進めています。



ステージで歌うのは、地元の人気歌手



来場者にアプリを宣伝。販促グッズやチラシも作成

裁量の大きさ・開かれた社風で外国人材が定着

千葉社長は、2週間に1回程度、ネージュウィンさん、リンケーカイさんにビジネスの目標や、方向性を共有する電話会議を行っています。一方で、千葉社長は電話会議の場で、月ごとの営業先の訪問件数や、仕事の進め方の詳細など、日本側であらかじめ定めた内容を指示することはありません。2人にまず、1カ月で訪問が可能そうな営業先の件数を想定してもらい、自分たちで行動計画を立てた上で、顧客の訪問を進めてもらっています。2人の高いモチベーションは、若手であっても、計画策定から実行まで一通り任せる、裁量の大きさによるものといえるかもしれません。

社員に大きな裁量を与える方針は、システムエンジニアなどとして複数の外国人材が働く、東京支社においても同様です。社内では、外国人社員がチームリーダーを務めているケースもあります。例えば、開発を担当する3名のチームでは、インド社員がリーダーとなり、品質や進捗の管理のみならず、人材の採用やチーム編成に携わっています。これは、共に働く人材をチームメンバー自身が選ぶことで、より働きやすい環境やチーム作りができれば、という同社の考えによるものです。

またアルケー情報では、社員が自宅など社外で柔軟に業務を行えるリモートワークも導入しています。このリモートワークの整備と、外国人材を積極的に採用する姿勢が、人材の確保が難しい局面にあっても、「子育て中のスキルのある外国人材」を新たに発掘し、雇用することに繋がりました。アルケー情報では現在、複数の優秀な外国人女性社員がリモートワークを活用し、活躍しています。

千葉社長はまた、システム開発プロジェクトの終了時などに、外国人材から「仕事内容に関する本人の希望や、どのようなスキルを身に付けたいか」を必ず聞くようにしています。千葉社長は、「外国人社員だからといって特別な対応をとることはない」と話します。一方で、社員が、一人一人のキャリアプランを考えながら働ける就業環境の整備が、外国人材の定着・活躍の鍵となっているようです。



東京支社の社員で懇親会

Message

ネージュウィン氏に聞く：経験を活かし、将来はマネージメント業務を担いたい



ネージュウィン氏

ヤンゴンの大学を卒業し、他社での勤務経験を経て、アルケー情報に採用されました。アルケー情報に入社した理由は、ミャンマーで立ち上げられた新しい会社であること、また注目度の高いITをベースとしたビジネスを行っていることに惹かれたためです。アルケー情報では、責任ある仕事を任せてもらっていると実感しています。一緒に働く、リンケーカイさんの採用にも、私が関わりました。リンケーカイさんは、ヤンゴン経済大学の出身で、日系の大手自動車会社の現地

法人で経験を積んできました。

現在は、働きながらヤンゴン経済大学の修士課程でビジネスの勉強を続けています。アルケー情報のミャンマー法人は少人数で運営していることもあり、マネージメント業務の一翼を担っています。将来は、現在の仕事でさらに経験を積み、マネージャーとして活躍していきたいと考えています。仕事にはやりがいをもって取り組んでいます。



リンケーカイ氏

ネージュウィン氏。ミャンマー出身。National Management College 卒。外資系の金融サービス会社を経て、2016年8月、アルケー情報株式会社に入社。アルケー情報に勤務しながら、ヤンゴン経済大学の修士課程で学ぶ。取材後、修士課程を修了。

リンケーカイ氏。ミャンマー出身。ヤンゴン経済大学卒。ケーブル製造会社、日系の自動車販売会社を経て、2016年12月、アルケー情報株式会社に入社。

光電気工事株式会社

愛知県名古屋市

愛知県を中心にマンションをはじめとする建築物の電気設備の設計・施行・管理を担う。2018年1月にベトナム現地法人 HIKARI EC VIETNAM COMPANY LIMITED を開設し、同年7月にはベトナムで光電気工事創業60周年式典を挙げる。英語・ベトナム語のウェブサイトを開設済み。1959年創業。



取締役 大西 昭光氏



営業部・管理部 神尾 拓矢氏

高度外国人材が活躍する分野

将来の
海外進出の準備

既存の
ビジネスの改善

新たな
ビジネス機会の
獲得

社業の堅調な見通しと人材難のはざままで ベトナム人技術者に活路を見出す



ベトナム出身

チェ・コン・フック氏

チュオン・クオック・クイ氏



堅調な国内外の需要の一方で人材難

光電気工事は建築物の電気設備の設計・施行・管理を行い、地元の愛知県を中心に多くの案件を手掛けています。大西取締役によれば「タワーマンションが流行している首都圏や関西に比べて名古屋地区では中規模マンションの建設が多く、一定の規模を有し与信力のある当社は高いシェアを有している」とのことです。近年は日系のデベロッパーやゼネコンの進出に伴い、海外でもマンションをはじめ建築物の電気設備の設計・施行・管理の分野で同社への期待が高まっています。

国内外の需要の見通しが堅調な一方で、人材の確保には苦労してきました。「マンションの電気設備の設計・施行・管理には建設に関する知識や電気電子に関する知識が必要ですが、建築学科出身者はデザインに関心が高く、電気電子学科出身者はエレクトロニクス企業に関心を持ちがちです。工業系高校にも大手が入り込んでいます。加えて、中規模マンションは技術的にチャレンジングと必ずしも言えないためなかなか人材が確保

し辛いのが実情です」と大西取締役は話します。ビジネスは十分に見込めるにも関わらず人材が確保できない中で、海外現地や国内での電気設備の施工管理などを担う外国人技術者の確保をも視野に入れて、同社は2016年から海外展開に取り組みました。まず(独)中小企業基盤整備機構の支援で海外F/Sに取り組みターゲットをベトナムに絞りました。2017年度には新輸出大国コンソーシアム事業のハンズオン支援を受けて、2018年1月に現地法人を開設しました。ベトナムでは日系企業の案件で電気設備の施行管理に携わっており、今後は日本で行っている設計業務や積算業務のベトナム法人への移管や、国内で用いる分電盤などの資材をベトナムで調達することも視野に入れています。外国人技術者の採用についても、2018年度には外国人留学生の採用に着手し、採用活動の結果、技術系のベトナム人材を見つけることができました。

在留資格取得の手続きを自社で進める

その学生は最終的に他社を選びましたが、ベトナム語版の自社ホームページも用意して人材の採用を進めました。その結果、ベトナム国内で人材育成・人材紹介を行っている機関から紹介された、ベトナムの大学を卒業した技術者であるフックさんを2017年12月に、クイさんを2018年2月にそれぞれ採用しました。

日本で外国人の技術者が就労するためには、技術・人文知識・国際業務などの在留資格を得ることが必要です。同社では在留資格に関する手続きを自社で行うことにして、人材の採用と並行して取り組みました。さっそく入国管理局を訪ねてみましたが、必要な手続きや書類がどのようなものであるのかが、いま一つ理解しきれませんでした。同社から相談を受けたジェトロ名古屋の紹介により、高度外国人材の在留資格の取得や変更に関する詳しい、行政書士の新輸出大国エキスパートの個別相談サービスを受けることとなりました。個別相談では同社が作成を試みた書類の修正点や、各種の届出先にコンタクトする際の留意点について具体的なアドバイスを受けました。大西取締役

は「手続きを進める際に大変参考になりました。都度『どうする』の繰り返しではありましたが、入国管理局、公証人役場、法務局や在大阪のベトナム総領事館に自社で出向き、書類の作成や手配も行いました」と話します。エキスパートのアドバイスも活かして自社で手続きを進めた結果、クイさんとフックさんは在留資格を取得でき、光電気工事でも手続きの理解やノウハウの蓄積が進みました。



ベトナム現地法人での活躍も視野に入れる即戦力

同社はベトナム人技術者の採用にあたり、ベトナム国内の人材育成・人材紹介の機関で行われた説明会に赴きました。説明会に集まったベトナム人の学生に、新輸出大国エキスパートのアドバイスも参考にして、業務内容やベトナム人技術者に期待することを丁寧に伝えました。フックさんとクイさんは現在、同社の本社で愛知県内の電気設備工事に係るCADや積算、建設の図面と電気図面を読み込んで必要な部材の種類と数を整理する「拾い出し」にも従事するなど幅広く活躍しています。とくに「拾い出し」は緻密さや正確さが求められる仕事で、同社でも若干名のベテランの社員が担ってきた仕事です。大西取締役は「飲み込みが早くてまじめ。CADの業務のスピードも速い。根を詰めすぎとを感じるほど」と能力と意欲の高さを評価しています。

フックさんとクイさんの住居を同社で用意したのはもちろんのこと、住居に必要な家具や器具も、社員が自宅にあるものを

持ち寄りました。大西取締役や神尾氏は時間を見つけては両名に声を掛け、食事に積極的に誘っています。勤勉なフックさんとクイさんは仕事で分からないことがあると周囲の社員に積極的に尋ねており、さまざまな形で社内に良い刺激を与えているようです。



Message

CADの技術と日本語を生かして活躍したい



チェ・コン・フック氏



チョン・クワック・クイ氏

就職先としてCADの技術と日本語を生かせる職場を希望していました。ベトナムの機関で光電気工事から仕事の内容やベトナム人技術者に求める能力の説明を聞き、CADの知識や日本語を使って仕事ができると思い就職しました。日本語は退社後毎日勉強していて、ちょうど今週末（2018年11月）には日本語能力試験2級を受験する予定です。

就職時に説明を受けていた通りに、CADの技術で図面を作成する業務に携わっているため光電気工事での仕事はやりがいがあります。職場も働きやすく、楽しく仕事をしています。大西取締役や神尾さんは毎日、時間をみつければ

私達に声をかけてくださいます。時には食事にも誘っていただきます。夕食は自宅でベトナムの料理を自炊することが多いです。週末はベトナム人や日本人の同年代の友人を訪ねて皆で過ごしたりしています。

光電気工事のベトナム現地法人には、日系企業から電気設備などの設計・施行・管理や、既存の建物の電気設備のメンテナンスへの期待が多く寄せられていると聞いています。将来はベトナム現地法人で働く機会があることも理解して、毎日の仕事に励んでいます。

チェ・コン・フック氏。ベトナム出身。最終学歴 学士。ホーチミン市技術師範大学。2017年12月、光電気工事株式会社入社。

チョン・クワック・クイ氏。ベトナム出身。最終学歴 学士。ホーチミン市技術師範大学。2018年2月、光電気工事株式会社入社。

茨城県行方市にて、レバーハンドル錠・ドア金物、引戸金物、浴室・トイレ用アクセサリ等の建築金物の製造を行う。自社開発・自社生産・自社販売の一貫体制でニーズに合わせた対応を行い、輸出にも取り組む。1970年設立。



代表取締役社長 久力 章喜氏



取締役 久力 秀行氏



製造部部长 黒部 健氏

高度外国人材が活躍する分野

将来の
海外進出の準備

既存の
ビジネスの改善

新たな
ビジネス機会の
獲得

即戦力を求めて出会った 高度外国人材が海外ビジネスを担う



インドネシア出身

ヌルル・ヒダヤー氏



市況変化に対応するため輸出を開始し、海外ビジネスの担い手を探す

久力製作所は茨城県行方市でドアノブやレバーといった建築金物の設計から製造までを行っています。2003年には製造拠点を中国に設けることでコストダウンを図り、以降順風満帆に事業を進めていました。転機になったのは2013年、為替が円安に振れたタイミングです。それまでは円高と相殺されていた中国での人件費上昇が一気に顕在化し、収支に大きな打撃を与えました。これをきっかけに久力社長は輸入だけでは為替変動がリスクになる、輸出入の両方を考えるべきだ、と実感。また、住宅の新規着工件数に大きく左右される業界構造からも、新たな市場開拓を進めた方がよいと判断し、海外展開に取り組み始めました。

なかでも東南アジアを有望と考え、2013年からはシンガポールの展示会に出展するとともに2015年からはジェトロの

輸出有望案件支援サービスを利用。また、2016年からは新輸出大国コンソーシアムのパートナーによる海外展開支援を受け、ASEAN地域全体への販路開拓に挑みました。輸出には手間がかかるものの、海外では日本製の優良な製品に対する価格面での理解がありました。これらは安定した利益率を確保でき、また、国内と異なり価格競争が激しくないことから、確かな手ごたえを感じています。しかし、着実に軌道に乗った海外事業を拡大していくためには、社長の右腕となる人材が必要です。

英語能力のある人材を求め、求人をかけて採用を実施したものの、なかなか長期に渡って定着する人材を得られませんでした。2018年4月、前任の日本社員の退職が決まり後任を探していたところに、タイミングよく同社へ応募があったのがヌルルさんでした。

専門家のアドバイスやインターンシップを通じ、採用・受け入れを進める

ハローワークに出していた求人を通じた応募でしたが、同社では高度外国人材の採用経験はありません。同社は「日本語ができるだけでなく、まずはビジネスレベルで不安のない英語力を持ってほしい」と考えていた一方、ヌルルさんは語学力を活かして海外とのビジネスの前線に立って仕事をしたいという希望を持っていました。

久力社長は、当時支援を受けていた新輸出大国パートナーにアドバイスを求めつつ面接を行い、ヌルルさんの海外ビジネスへの高い意欲と英語力を直接確認し、採用に至りました。

在留資格の変更に当たっては高度外国人材の活用分野の新輸出大国エキスパートに相談し、採用手続きを問題なく進められることを確認、同社にとって初となる高度外国人材の採用に一步を踏み出しました。

採用と同じタイミングで、インターンシップを受け入れていたことは同社にとってよいきっかけとなりました。ヌルルさんの採用と並行して、久力製作所では経済産業省の国際化促進インターンシップに申込み、インドネシアからの学生の受け入れに挑戦をしていました。インターンシップで来日するには受入計画の策定や住居の準備など様々な準備が必要になります。久力常務と黒部部長が主導して受入準備を進めることで、インターンのノヴィアさんと社員として採用したヌルルさんの双方を受け入れられました。

特に、同社にとって初めての受け入れとなった、インターンシップの開始時は社内の反応は分かれたと黒部部長は語ります。海外とビジネスを行っている企業であっても、海外との直接の接点を持っている部署は限られています。久力製作所は社員数約60名6部署の企業ですが、初めての外国人の仲間に当初は距離感がつかめない社員もいました。インターン受入開始から数週間でヌルルさんも入社する中で、どういう風に接してよいかわからず戸惑う社員もいましたが、互いに交流する機会を設けることで次第に打ち解けていきました。

茨城での生活の立ち上げに当たり、ヌルルさんとインターンのノヴィアさんは市内のアパートで同居することとし、また、会社への車での送迎は社員による交替の当番にしました。現在ではインターンシップは修了し、ノヴィアさんは母国に帰りましたが、ヌルルさんは社員としてこれまでと同様の生活を送っています。インターンシップを受け入れるとともに、社員の採用も進めることで、久力製作所は高度外国人材採用のノウハウをひと時に習得することに成功しました。



本社前でのヌルルさん、ノヴィアさん

必要としているのは即戦力 ~高度外国人材は有力な選択肢に~

久力製作所は輸出を主軸に海外事業を伸ばしていくことをめざしており、現在海外事業はヌルルさんと中国にルーツをもつ李さんの2名が担当しています。久力社長は、現在の事業の規模から、海外事業部の適正人数は当面2名と考えています。そのような限られたポストにふさわしい人事戦略は、定期的な新卒採用ではなく、即戦力としての採用です。同社の求める即戦力の要件は「海外ビジネスを担える英語力」ですが、この条件を満たす「英語のできる日本人」はなかなか見つかりません。それよりも、日本でグローバルなビジネスに関わりたいという希望を持った留学生を探す方が、高いモチベーションや英語力を有している人と出会える可能性が高いということが、ヌルルさんの採用を通じて分かりました。

久力社長は、この「即戦力」について、「正直、外国人材がこれほど優秀な即戦力であるとは思っておらず嬉しい誤算だった。彼女は将来の夢として、母国に帰り日本との橋渡しになりたい、と面接時に話していた。おそらく彼女がずっと久力製作所で働き続ける、ということではないと思うが、それでよいと思っている。今すでに即戦力として力を発揮してもらっているのだから。彼女がいなくなった後の体制を今後構築していく必要がある」と語っています。

ヌルルさんは入社から半年足らずの間に3回の海外出張に同行、社長の片腕として実力を存分に発揮しています。海外の事業者とのやりとりは基本的に英語で行うこととなりますが、業務の指示は日本語です。日本語と英語のニュアンスが異なる中で、思ったとおりに意思疎通をしながら業務を進めてもらうことは容易ではありません。語学能力もさることながら、高いモチベーションを持ち、業務を理解しようとする姿勢も重要になります。ずっと海外とのビジネスに携わりたいと思っていたヌルルさんだからこそ、存分に能力を発揮することができており、活躍する下地があると言えます。

久力製作所は現在ヌルルさんとともに輸出を拡大しているところですが、ヌルルさんを通じて得た高度外国人材の採用・協働の経験を活かし、将来ヌルルさんが独立した場合でも、安定して海外ビジネスを運営できる体制を作り上げていきたいと、久力社長は考えています。



開発部との打ち合わせ

Message

学んだことを活かし、グローバルなビジネスの拡大に貢献したい



ヌルル・ヒダヤター氏

母国インドネシアの大学では日本語教育を専攻していました。卒業後は学んだことを活かしたいと考え、現地の日系企業に入社しましたが、同社での通訳業務は先輩社員と重複する部分が多く、自分の力が発揮できないと感じました。悩んだ後に退社を決め、日本で働くことを念頭に置き日本語学校への留学をすることにしました。

留学中は先生の勧めもあり、ハローワークに通って仕事を探しました。見つかる仕事は技能実習生の管理業務が多く、なかなか自分の望んでいた「海外とつながりがある」かつ「語学を活かしてグローバルなビジネス経験を積むことができる」仕事は見つけれられませんが、ある日、偶然久力製作所の求人を見つけること

ができ、幸運にも入社できました。

働き始めるとすぐに様々な仕事を任せてもらい、海外出張へ同行させてもらえるなど良い経験を積ませていただいています。何かを伝えるとき、日本語はどちらかといえば丁寧に、英語はどちらかといえばフランクになるため、どう訳せば違和感がないか迷う時もありますが、試行錯誤の中で経験を積んでいると感じています。

将来のことはまだまだ考えられてはいないですが、培った語学スキルを活かしつつ、マーケティングや交渉を勉強できる久力製作所での仕事はずっとやりたかった仕事に近いと感じています。週末も東京にいる大学時代の友人と遊ぶなど、プライベートも充実した生活を送ることができています。引き続き久力製作所のビジネスに貢献しながら、自分も勉強をしていきたいと考えています。

インドネシア出身。国立スラバヤ大学言語芸術学部卒業後、在インドネシア日系企業での勤務を経て、日本語学校へ留学のため来日。2018年10月、株式会社久力製作所入社。