

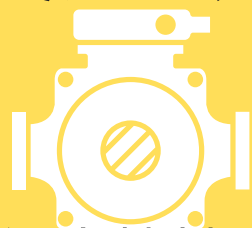
サービス導入による 成功事例

産業機械設備の製造会社（北陸）

従業員数； 128名

資本金； 2,000万円

事業内容； コネクタ自動組立機械及び検査装置 等



採用における課題

- ▶ 北陸圏における慢性的な人材不足
- ▶ 優秀なエンジニアが採れない
- ▶ 就職しても続かない



15名の理系大卒の外国人材を 採用することに成功。

- ・ 機械設計
- ・ 電気電子設計
- ・ ソフトウェア開発
- ・ 生産管理
- ・ 品質保証
- ・ 海外営業
- ・ 実習生管理

等の様々な分野で活躍中！



どうやって採用の課題を解決したのか？

POINT 1

採用時の日本語ハードル緩和と入社後の日本語教育

外国人が母国や学校で学ぶ日本語は『勉強としての日本語』です。日本のビジネスシーンにふさわしい表現や言葉遣いには慣れていません。採用時点では基本的な能力を示す日本語能力N3程度で受け入れ、入社後に働くための日本語学習を導入することで高度外国人材を育てています。

POINT 2

手厚い住居サポート

東京や大阪、福岡などの大都市で勉強する留学生がなぜ富山の会社に入るのか？その答えが『住居サポート』です。海外から来日した人にとって、生活がイメージできないまま仕事を決めることはかなり困難なことです。仕事への理解を促すだけでなく、暮らしへの理解も促すことで入社意志を固めてもらいました。

POINT 3

母国語での社内規則やマニュアルの整備

「困ったときには母国語が使える」外国語を使う人にとってこれほど安心できる環境はありません。働きやすい職場だと伝われば、優秀な人材が集まります。そして、重要事項の多言語対応は、最も簡単かつ効果の高い施策です。

POINT 4

日本人社員へのダイバーシティ研修実施

コミュニケーションは相互に協力し合うことで初めて成功します。外国人社員への研修も大切ですが、日本人社員が相手の文化や社会について知ることも同様に大切です。「自分たちのことをわかってくれる会社」であると積極的に伝えましょう。そのことが入社後の活躍・定着にも良い影響を与えます。

