

外国人雇用で  
事業力向上を  
目指す！

外国人採用に役立つ

事例集



かがやくけん、かがわけん。

香川県



# 事業の持続的成長の 一つの**カギ**となる 「**外国人の採用**」を 考えてみよう

少子高齢化の波によってますます人材不足の深刻化が予想されている中、  
幅広い人材を確保することは事業継続には欠かせません。

外国人雇用は労働力不足の解消だけではなく、

多様な人材による新たなアイデアの創出や社内活性化にも繋がります。

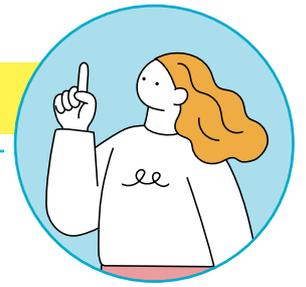
一方で文化や言語が異なる外国人雇用には、ルールの把握や事前準備も大切です。

外国人を採用している企業の事例を参考に外国人雇用について考えてみましょう。



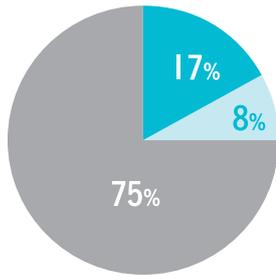
# 外国人雇用って実際どうなの？

## 企業アンケート



「外国人材雇用に関するアンケート」調査方法：インターネット調査 調査期間：2025年4月21日～2025年5月4日  
対象者：徳島県、香川県、愛媛県、高知県の会社経営者・役員 回答数：95件

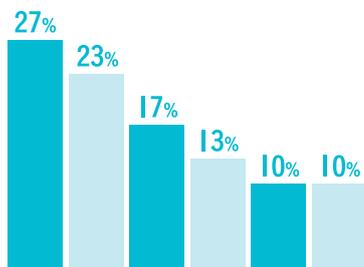
### Q1 外国人を雇用していますか？



雇用したことはない	75%
雇用している	17%
過去に雇用していたが、現在はしていない	8%

**A** 過去に雇用したことがある企業を合わせると、外国人を雇用したことがある企業は全体の4分の1。まだ雇用したことがない企業のほうが多数を占めますが、外国人労働者は増加傾向にあり、採用する企業も増えることが予想されています。

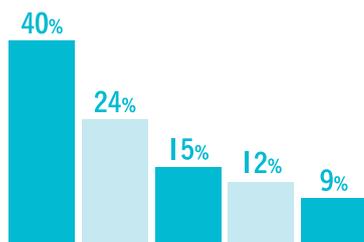
### Q2 外国人を雇用してよかったと思った点を教えてください。



若手人材の確保に繋がった	27%
海外展開・外国人顧客への対応に役立った	23%
特に感じていない	17%
新しい視点や多様性の導入に繋がった	13%
働きぶり・モチベーションが高い人材が多い	10%
社内の活性化に繋がった	10%

**A** 若手人材の確保、海外展開への対応、社内の活性化など、外国人材の採用によって企業の競争力を高め、新たな成長に繋げることが可能です。

### Q3 実際に外国人を雇用した際に感じた課題を教えてください。



コミュニケーションのすれ違い	40%
教育・研修の手間	24%
顧客や取引先との関係性への影響	15%
特に問題は感じなかった	12%
雇用後の定着率の低さ	9%

**A** コミュニケーションのすれ違いは業務の非効率化や事故のリスクに繋がるだけでなく、社員同士の誤解やトラブルを引き起こす可能性もあります。円滑なコミュニケーションのためには、日本語レベル向上のサポートや文化・習慣への相互理解が必要といえます。

## 企業担当者 Voice

### 外国人材を雇用してよかったことは？

#### A社

日本人らしい感性を身につけながら、ベトナム人の感性も教えてくれる。周りの従業員も一緒に頑張ろうという意識が高まっている。

#### B社

高度外国人材は英語に堪能で、日本人従業員も英語ができなるといけないといったグローバル意識の高まりが見られる。また、グローバルな視点も与えてくれる。

#### C社

若い人が増えて活気が出た。日本人だけの平均年齢は49歳だが、外国人を入れると34歳になる。日本語スピーチコンテストの最終選考に残った者もあり、意欲も高い。

#### D社

外国人の努力、熱意が周りへの良い刺激になっている。当社は海外大学からのインターンを受け入れているが、リクルーターとしても機能している。

### 言語の壁、文化の壁をどのように乗り越えた？

#### A社

定期的に懇親会を開いたり、サッカーを観に行ったりするなど、仕事以外の面でも仲がよい。就業規則をベトナム語で明文化するなどの工夫もした。

#### B社

最初から基本的な日本語はできていたが、讃岐弁が通じないことがあった。フットサルを通じた交流を図っている。

#### C社

朝礼の司会を日本語でしてもらっている。当社にはベトナム、フィリピン、インドネシアの3か国から来ており、共通言語が日本語となるため、日本語教育には力を入れ、語学検定の費用を会社で負担している。また、会社で日本語のテストを行ったり、宿題を課したりしている。

#### D社

月2回買い物に連れて行ったり、食事に誘ったりしている。



## CHECK

### 外国人と働くための心構え

※出典「事業者向け受入れ・定着マニュアル  
～外国人と一緒にいたるために～」(厚生労働省)

#### 01

外国人は「安く雇える使い捨ての労働力ではない」ことを理解する

#### 02

「知るために向き合う・異文化を受け入れる」必要性を理解する

#### 03

外国人の受入れに関する正しい知識が必要であることを理解する



#### 発生しやすい課題の例

##### 自分の当たり前で接する

指導や叱咤激励のつもりでも、相手に恐怖や苦手意識を抱かせることも。相手がどう感じるかという配慮が必要。

##### 社内に相談相手がない

友人に相談するだけでは解決せず、仕事のモチベーションが低下し、転職に至ることもある。

##### 説明不足や理解の確認不足

給与などの条件変更や評価を行う際に十分な説明や可視化がないと、不信感や不安感に繋がる。

##### 相談後の対応が遅い

動きの遅さや共有不足から、どうなったのかが分からず不安になり、相談しても変化がないと諦めて相談をしなくなる。

人材不足から外国人材の採用を考えているものの、不安を感じて一歩踏み出せないという事業者の方もいらっしゃるかもしれません。自社で採用した際のイメージを明確に持つことで、解決すべき課題や採用のメリット・デメリットも見えてきます。香川県で実際に外国人材を採用した企業と働いている外国人材の声を参考にイメージを膨らませてみましょう。

## 外国人材 Voice

### 日本で生活してみて感じたことは？

#### A社

物価が安く、安全で景色が良い。外国人材は母国への仕送りがあるので節約志向がある。

#### B社

安全で、コンビニがいたるところにあるので、買い物に困らない。

#### C社

母国は季節が二つしかないのですが、日本は四季があり苦労した。

#### D社

日本のおもてなしの心に感銘を受けている。

### 企業の良い点や魅力、今後の目標は？

#### A社

外国人材はまず賃金面を気にするため、安定した収入、福利厚生はありがたい。懇親会を開いてくれること、日本語試験のフォローをしてくれること、トラブルが起きたときのフォローもとても助かっている。会社に恩返しができるように頑張りたい。

#### B社

筆記試験の日本語とコミュニケーションの日本語は異なるが、周りがフォローしてくれている。

#### C社

資格手当など、日本語能力試験の受験を後押ししてくれる。

#### D社

様々な国の人が来て、言語対応できないときにお互いがフォローできる。おもてなしの心がすばらしい。



※2025年2月実施「外国人材採用セミナー」(香川県主催)より

#### POINT

外国人は大きな志を持って日本で働くことを希望していますが、同時に知り合いもいない場所に住んで働くことに大きな不安を感じています。外国人の置かれた環境を理解して、従業員全員で「外国人を受入れる」ということを理解し、温かく迎え入れることが重要です。



### 外国人雇用のお役立ちサイト

#### 在留資格や募集方法、手続きなど

「外国人雇用ガイドブック」(香川県)



#### 外国人材が安心できる住環境づくりのための住宅検索サイト

「セーフティネット住宅 情報提供システム」(一般社団法人すまいづくりまちづくりセンター連合会)



#### 高度外国人材の採用に役立つ好事例集

「高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために」(厚生労働省)



# 成功事例から学ぼう!

## CASE STUDY 01

株式会社 YOTSUBA



### 所在地

〒765-0021  
香川県善通寺市下吉田町907

### 業種

建設業

### 従業員数

48名(うち外国人材10名)

### 在留資格

技能実習、  
技術・人文知識・国際業務



## 線引きや決めつけをせず、 言葉の壁も一緒に乗り越える

日本人の現場作業員の応募が減ったことで外国人採用を開始。2024年に技能実習生3名を採用し、現在は在留資格『技術・人文知識・国際業務(技人国)』でも雇用。技能実習生は現場に出る前に研修施設で基本的な技能を身につけさせ、社内の日本語教室で日本語をレクチャー。技人国採用の人には週3回の日本語の勉強会を行うなど、日本語検定の取得、技能の取得を介して責任のある立場へ成長できるロードマップづくりを行っている。

### 業務内容

土木・舗装・建築外構などの建設業務。外国人社員は、工事部(舗装・土木)で現場作業を担うほか、DX推進部でCADや施工管理、人事部で通訳や日本語教育を担当している。

### 事業への効果

現場作業の人員不足の心配が軽減し、自社の成長と技術の発展に貢献。外国人社員の向上心、真面目に仕事に取り組む姿勢に刺激をもらっている。また、外国人社員とコミュニケーションを取るために、日本人社員の間でもプライベートも含めた交流が活発化。新たな気づきや丁寧な対話に繋がっている。



### 外国人に選ばれる 会社を目指します

外国人雇用は見返りを求めず、楽しむことが大切です。外国人に「日本に来てよかった」と思ってもらえるように、人事評価制度を工夫したり、生活面のサポート役をつけたりするなど、トップが率先して環境整備に努めています。

代表取締役Kさん

### 定着のための支援

日本語能力の高い外国人社員による日本語教室を開催し、日本語のスキルアップを図っている。地域で外国人というだけで悪い印象を持たれないように、掃除やイベントの参加での挨拶、ゴミの分別などを徹底するように指導。生活面のサポート役を設けているほか、メンタル面の相談のために外国人家族にも対応を依頼している。

### 毎日学ぶことが多く、 自分の成長を 実感しています

日本語学校を卒業して当社に就職し、人事部で外国人のサポートを担当しています。自分の語学力や経験が誰かの役に立っていることが嬉しいです。もっと日本語力を高め、将来は母国で日本語学校を作るのが夢です。

外国人社員Aさん  
フィリピン出身

## CASE STUDY 02

### 川六グループ魚笑庵



#### 所在地

〒760-0041  
香川県高松市百間町1-2

#### 業種

サービス業

#### 従業員数

48名(うち外国人材9名)

#### 在留資格

技能実習、特定技能



## 人手不足の解消と サービス向上にも貢献

2022年よりホテル業務のスタッフとして外国人材の採用をスタート。訪日を望む人が多いことや真面目な国民性を踏まえてミャンマーでの採用を決め、現地で面接を実施。コミュニケーションの工夫や生活面のサポートは必要だが、数か月程度で業務に慣れて日本人スタッフと同様の戦力に。外国人材にも丁寧な清掃やお客様への声掛けといった企業ポリシーを浸透させることで、お客様からの高い評価にも繋がっている。

#### 業務内容

「ホテル川六エルステージ高松」をはじめ、西日本で7か所の宿泊施設を経営。外国人材は客室やホテル共有部の清掃、ベッドメイクなどを日本人スタッフと協力しながら行う。

#### 事業への効果

インカムを通して指示をやり取りするため、分かりやすい言葉でゆっくり話すことが求められる。日本人同士だと「ここまで言わなくても平気だろう」という意識が働きがちだが、外国人スタッフが入ることで全体的にスタッフの間での気配りが増え、コミュニケーション力が上がった。



#### Voice

#### 分かりやすい言葉での コミュニケーションを 心がけています

これまで日本人同士だと阿吽の呼吸で行っていたことも、相手の日本語レベルに合わせてゆっくり分かりやすい言葉で確認するようになりました。当社のポリシーである「あいさつ」も日本人スタッフの背を見て実践しており、お客様からも好評をいただき嬉しく思っています。



営業担当Sさん

#### チームワークと 助け合いのある職場で 毎日充実しています

日本語に不安がありましたが、会社の日本語能力検定の受験サポートもあり、少しずつ上達しています。文化や考え方の違いは難しくも面白いと感じることが多いです。チームで働くことが楽しくてやりがいになっています。母国に帰ったときにこの経験を生かしたいと思っています。



外国人実習生Kさん  
ミャンマー出身

#### 定着のための支援

業務への理解を深めるために日報を活用。日本語で書いたものに対し、日本人スタッフがそれぞれの語学カレベルに合わせながらコメントを返している。文章でやり取りすることで理解力と語学力の向上を図る。また、日本語能力試験問題集の添削や病院への付き添い、個人面談などのサポートも行っている。



# 成功事例から学ぼう!

## CASE STUDY 03

### 協同食品株式会社



#### 所在地

〒762-0004  
香川県坂出市昭和町2-1-9

#### 業種

製造業

#### 従業員数

260名(うち外国人材48名)

#### 在留資格

特定技能1号・2号



## 多様性への対応によって 安定した生産と収益を確保

スピーディーな人員確保のため、自社で一貫した採用活動を実施。外国人材を受け入れたことで安定した生産が可能となり、収益の確保に貢献している。外国人が日本で能力を発揮するためには生活基盤の安定が必要不可欠と考え、生活のしよりの配付や作業前研修、寮の整備、病院への同行など、暮らしにおけるサポートを充実。特定技能2号取得の支援も行うことで外国人材の活躍の場を広げ、多様性の社会の中で一緒に発展していきたいと考えている。

#### 業務内容

主な業務内容はソーセージ・ベーコンなどの食肉加工品の製造、食肉製品(牛肉・豚肉)の製造・販売。外国人材は、事務所や製造工場での食品の製造、通訳を担っている。

#### 事業への効果

外国人材だからといって大きなトラブルが起こるわけでもなく、労働力不足を補う貴重な戦力となり、安定した事業運営に寄与している。多様な人材の受け入れの土壌ができたことで、障がい者雇用や子育て支援など、日本人社員にとっても働きやすい環境づくりが促進された。



#### 定着のための支援

日常会話よりも難しい日本語が求められる病院や行政などの同行支援を実施。スピード感と安心感のために自社で支援を行い、生活の向上を目指している。「自分が外国に行った時に何に一番困るか」という視点でサポートしている。



### Voice

#### 契約やビザ更新など、 会社の手厚い サポートに感謝

最初は特定技能1号で就職しましたが、期間が5年間と定められていたため、在留期間の上限がない特定技能2号の試験に挑戦。会社のサポートによって無事試験に合格することができました。雰囲気良く働きやすいため、この会社で仕事を続けたいと思っています。

外国人社員Lさん  
ベトナム出身

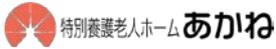
#### お互いのことを 知ることで 仕事もスムーズに

ベトナム建国記念日には食堂でベトナム料理が提供されたり、仕事で使うさぬき弁講座が開催されたりするなど、それぞれの文化や言葉を知り、コミュニケーションを取る機会を作ってくれます。そのおかげで仕事にも日本の生活にも慣れることができました。

外国人社員Dさん  
ベトナム出身

## CASE STUDY 04

### 社会福祉法人 光寿会



#### 所在地

〒760-0003  
香川県高松市西町4-1

#### 業種

サービス業

#### 従業員数

70名(うち外国人材19名)

#### 在留資格

技能実習、特定技能、介護



## 最新技術の活用で多様な人材が活躍できる職場づくり

将来的に介護人材が不足することが明白だったため、いち早く外国人の雇用を検討。海外で面接・視察を実施し、2019年にミャンマーの人材を技能実習生として採用した。記録を共有するアプリやAIを搭載したカメラ、ケア業務のToDoリスト化など、ICT機器を活用したDXに取り組んでおり、利用者の安心・安全の確保とともに多様な人材が働きやすい職場づくりを行っている。「令和7年度介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰」において厚生労働大臣表彰奨励賞を受賞。

#### 業務内容

特別養護老人ホーム及びショートステイ、デイサービスなどの介護サービスを提供。外国人職員は食事介助や入浴介助、排泄介助など、主に介護業務を担い、主力として活躍している。

#### 事業への効果

意欲のある若い人材が多く、身体的負担が大きい業務も率先して取り組んでくれるため、高年齢職員の負担軽減とノウハウの継承による外国人職員のスキルアップというWin-Winの関係ができています。若い職員が増えたことで事業所全体に活気が出るようになり、利用者からも「外国で頑張っている若者たち」と好評を得ている。



誰もが働きやすい環境づくりが重要です

外国人職員に言葉だけでは伝わらないことがあり、業務が一目で分かるシステム『ケア To Do』を開発・導入。常に化する利用者の体調を、言語の壁を超えて共有できるようになり、「十人十色の介護」を実践しています。多様な人材が支え合って働ける職場づくりこそが持続可能な介護の鍵であると考えています。



理事Yさん

不安なことや話したいことがあれば気軽に相談できます



外国人職員Iさん  
ミャンマー出身

入社前は職員や利用者の皆さんとうまくコミュニケーションができるか心配でしたが、優しく親切に教えていただき、仕事に慣れることができました。外国人でも平等に接してもらい、信頼されていることがやりがいになっています。

#### 定着のための支援

在留資格『介護』へ資格変更するための介護福祉士資格取得の費用を負担。『介護』の取得で年数制限なく日本で働くことが可能になる。生活面では、困りごとやトラブルに対応する「外国人職員指導者」制度や、寮で先輩が後輩の面倒を見る仕組みづくりによって、外国人職員が安心して暮らせるようにしている。



# 成功事例から学ぼう!

## CASE STUDY 05

株式会社 サムソン

**SAM SOLUTION**  
For a sustainable future of energy and food

### 所在地

〒768-8602  
香川県観音寺市八幡町3-4-15

### 業種

製造業

### 従業員数

370名(うち外国人材17名)

### 在留資格

技術・人文知識・国際業務、  
高度専門職



## 技術力の維持・発展のため 幅広く優秀な人材を獲得

近年、理工系人材の確保が難しくなっている状況を受け、国籍問わず優秀な人材に活躍してもらうために外国人材を採用。特に設計部門の強化に取り組んでおり、設計業務の中核を担う人材になることを期待している。日本人社員と同じように長く在籍してもらえるよう、能力を最大限に発揮できる環境を整備。採用面では、県の相談窓口である「ワークサポートかがわ」の利用や、外国人材日本語能力向上支援補助金なども活用した。

### 業務内容

業務用ボイラや食品加工機械といった産業用設備の開発・製造からメンテナンス管理までを一貫して手掛ける。外国人材は設計、点検、溶接、機械加工など、幅広い業務に従事。

### 事業への効果

設計業務の習熟はこれからだが、積極的に新たな知識を得ようとする態度や仕事に対する真摯な姿勢は周囲の日本人社員にも刺激となっている。受け入れ側の社員も文化や習慣の違いを理解しようと努めたり、指示の出し方を工夫したりする中で、コミュニケーション力やマネジメント力が向上したと感じている。



### 定着のための支援

一番大きな壁は言葉の違い。コミュニケーション面の課題を解決できるように、毎週外部講師を招いて日本語勉強会を実施。業務では教育担当者をマンツーマンで配置し、OJT形式でオペレーション教育、業務指示、ヒアリングを行う。また、全社でも多数の親睦会イベントを開催しており、業務外での交流促進を図っている。



### 新風を吹き込んで 社員の意識向上に 貢献しています

コミュニケーションで難しさを感じることはありますが、分からないことは進んで質問し、真面目に取り組む姿勢が職場の士気を高めています。外国人採用によって新しい視点をもたらされ、組織全体の活性化に繋がると期待。長期雇用を想定しており、技術の伝承をしていけたらと思います。



取締役Aさん

### みんな優しいので いつも困ったときは サポートしてくれます

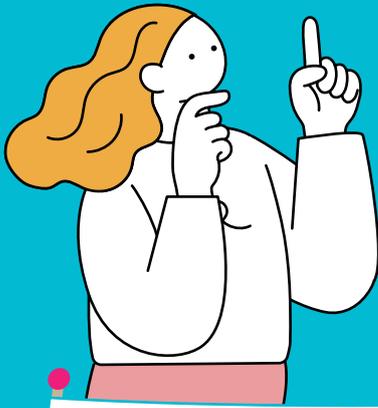
入社前に愛媛県で日本語学校に通いましたが、学んだのは標準語だったため最初は方言が難しかったです。先輩が丁寧に教えてくれて、納涼会などの親睦会イベントでコミュニケーションを深めることで、徐々に慣れることができました。



外国人社員Iさん  
ベトナム出身

# ワークサポートかがわのマッチング支援で、 ★貴社の採用活動をサポートします!★

経験豊富なコーディネーターが、経験・スキル・志向性を多角的に分析し、  
募集要件にマッチした人材をご紹介しますことで、採用後の定着率向上に繋がります。



人手不足等、採用活動に  
お困りの際はお気軽に  
ご相談ください!

専門のコーディネーターが、  
企業・大学へ出張相談にも  
伺います!



事業者や留学生受入校と連携し、採用ニーズに応じたマッチング支援を行います

## 1 人材紹介を行う事業者と連携した 高度外国人材等とのマッチング支援

県内企業からの高度外国人材等(「技術・人文知識・国際業務」や「特定技能」)の採用ニーズに応じて、県と協定を締結した人材紹介事業者と連携し、県内企業と人材紹介事業者とのマッチングを支援します。

## 2 県内企業と外国人留学生とのマッチング支援

県内外の留学生受入校と連携し、外国人留学生のワークサポートかがわ(県が運営する正社員就職支援サイト)への利用者登録の促進を図るとともに、県内企業における高度外国人材等の求人開拓などを行い、県内企業と外国人留学生とのマッチングを図ります。

### 企業採用ご担当者様

オンラインで  
相談できるのが助かります

困った時に迅速に  
対応いただきました!

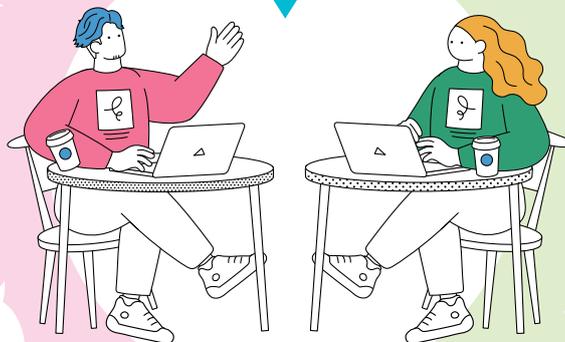
ニーズに合った人材と  
マッチングできました

### 利用者のお声

納得のいく  
転職活動が行えました!

不安な部分を親身に  
フォローいただきました

応募書類の添削や  
アドバイスが役立ちました



ワークサポートかがわ(香川県就職・移住支援センター) 高松市サンポート2-1 マリタイムプラザ高松2階

受付時間 火曜日・水曜日・金曜日 8:30~17:15(祝日、年末年始を除く)  
※センター勤務日以外の平日については電話やメール、オンライン等により対応します。

電話番号 087-802-4708 (担当直通)

## こんなお悩みをお持ちの方 ご相談ください!

- 人手不足で困っている

---

- 外国人雇用を考えているけれど、何から始めればいいのか分からない

---

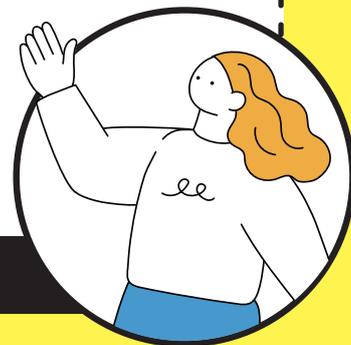
- 受入れ制度について詳しく教えてほしい

---

- 在留資格の手続きや必要書類について聞きたい

---

- 募集方法を知りたい



◀ 相談窓口はP10をご覧ください