

Ⅲ. 海外高度人材活用企業事例

名 称	業 種	海外高度人材(出身国)	地域	ページ
株式会社正興電機製作所	電機関連装置・情報システム技術	8名(中国、韓国、オーストラリア等)	福岡県	P26
株式会社ジェイエムネット	IT・ソフトウェア開発	1名(中国)	福岡県	P28
第一施設工業株式会社	電機・半導体製造関連装置製造	4名(中国、韓国、台湾)	福岡県	P30
株式会社大有	中古建機貿易	6名(中国、タイ、アメリカ、ベトナム)	福岡県	P33
ニシキ株式会社	ベビーウエア、介護・健康用品製造	3名(中国)	福岡県	P35
松本工業株式会社	自動車部品製造	1名(中国)	福岡県	P37
株式会社安川電機	半導体、自動車等製造装置製造	8名(韓国、中国、バングラディッシュ等)	福岡県	P39
イサハヤ電子株式会社	半導体設計・製造	3名(中国、ニュージーランド)	長崎県	P41
辻産業株式会社	船舶機械製造	8名(中国、アメリカ、オランダ、ポーランド)	長崎県	P44
八江農芸株式会社	種苗生産、貿易	2名(アメリカ、ミャンマー)	長崎県	P46
株式会社アンサー・インターナショナル	IT・ソフトウェア開発	1名(中国)	熊本県	P48
株式会社エイムテック	電子機器製造	1名(中国) *2005年12月退職	熊本県	P50
株式会社KIS	IT・ソフトウェア開発	1名(中国)	熊本県	P52
システム開発株式会社	ごみ処理機販売、養殖餌料製造販売	1名(中国)	大分県	P54

全国地方公共団体コード(都道府県コード)順及び企業名称五十音順

◇株式会社正興電機製作所

代表	代表取締役社長 井上 信之		
創業年次	1921 年	資本金	23 億 2,300 万円
従業員数	482 名（単体）、885 名（連結）	本社所在地	福岡県福岡市博多区東光 2 丁目 7-25
URL	http://www.seiko-denki.co.jp/		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	水道・ごみ焼却関連・環境整備システム、電力関連自動化システム、ソフトウェア開発、システム運用保守等		
海外事業	関連会社を大連（電力及び社会システム、電力向開閉制御装置、制御装置製造販売）、フィリピン（システムインテグレーション、ソフトウェア開発・販売）、マレーシア（制御装置、電子制御装置製造販売）に有する。		
海外高度人材の活用	8 名（中国、韓国、オーストラリア等）		

(1) 海外高度人材の活用状況

外国人の採用は、1990 年頃の台湾人に始まり、これまでに中国の人材を中心に累計 20 名近くを活用している。

現在は、ハードウェア設計の技術者として 4 名、その他にソフトウェア開発や管理系で 4 名、計 8 名の外国人社員がおり、うち 2 名は永住権を持っている。

設計技術者の 2 名は中国人と韓国人で、いずれも国籍を問わない新卒の定期採用に地元大学（大学院）から留学生として応募してきたもので、能力評価（優秀さ）で採用が決まった。正社員としての採用で、処遇は日本人と同様である。

採用後、中国の人材は 2001 年から電力装置設計及び海外事業に関連する部門に配属、韓国の人材は 2002 年から生物を用いた水質監視装置の開発に携わっている。

九州の事業所における外国人の募集方法は、9 割が大学への求人である。また、福岡県で開催された留学生のための合同就職面談会に出展した際には、20 名近くの応募があった。

その他、海外人材との接点としては、留学生インターンシップの受け入れや中国との交流活動による中国北部の人材とのつながり等がある。

2006 年度も外国人社員を、留学生から 1、2 名採用する予定である。会社の将来像を描いた場合、海外ビジネスの拡大にともない、外国人は増加していく可能性が高い。

(2) 外国人採用のポイントと活用メリット

外国人も日本人の選考と同様、能力評価で採用が決まる。

現在いる外国人社員の場合、英語を含め 3 カ国語の対応が可能である。外国人社員は海外との架け橋となる。海外現地事務所の開設、増加する中国との契約締結等、日本人だけでは万全を期すことが難しい面があり、外国人社員が必要となる。

彼らの存在により、海外ビジネスの広がりが期待され、また、彼らの目的意識の高さが会社への貢献に結びつくことを期待する。

(3) 外国人に対する支援

採用した外国人社員は日本語能力が高く、日本語等の支援は特に行っていない。外国人は海外事業に関連する部署への配置となり、周囲も海外事業に携わる日本人であるため、コミュニケーションは良好である。

外国人社員の住居は、独身男性の場合は工場がある福岡郊外の独身寮に入居する。また、フィリピンの関連会社から女性の研修生を受け入れているため、会社契約でマンションを借り、家賃の一部は本人負担としている。研修生等の場合日本の生活に関する知識や滞在経験が豊富とは限らないため、食事等気遣いが必要な面もある。

(4) 外国人活用の課題

外国人活用による不安材料としては、定着率が低いのではないかということが考えられる。また、配置転換は原則国際事業に関連する部門になるため、日本人社員と異なり人事異動の範囲は限られる。

留学生の就労ビザへの切り替えにおいては、採用前段階で外国人社員の報酬を証明する雇用契約書等の書類を、いかに適切に提出するかということがポイントになる。



土屋代表取締役会長（右）と高分子液晶複合膜
PNLC フィルム製品の紹介



ハイブリッド型蓄電システム

◇株式会社ジェイエムネット

代表	代表取締役社長 植木 一夫		
創業年次	1995 年	資本金	3 億 2,620 万円
従業員数	137 名	本社所在地	福岡県福岡市博多区下川端町 3-1 リバレイオフィス 9F
URL	http://www.jmnet.co.jp		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	物流ソフトウェア、FA ソフトウェア、SEMI ソフトウェア等の開発、システムインテグレーション、Web アプリケーションサービス等 IT ソリューション システム LSI の設計・開発・評価、半導体製造前工程装置のエンジニアリングサービス		
海外事業	アジア諸国との人材交流ネットワークを構築中		
海外高度人材の活用	1 名（中国）		

(1) 海外高度人材の活用状況

当社は、2005 年度、北九州市にある大学の理工系の中国人留学生を 1 名正社員として採用した。採用のきっかけは、大学教授からの紹介であった。

職種は IT エンジニアであり、同社の大分テクノロジーセンターで LSI のテストプログラムに当たっている。

日本で従事する IT 人材は慢性的に不足している。企業が優れた人材を確保するには、採用のための費用と人件費がそれなりに必要となる。その点、身近で優秀な留学生の採用は合理的と考えられる。

少子高齢化の進行で労働力不足が懸念される日本も、今後は多民族国家アメリカのように、外国人労働者に門戸を開いていかなければ、持続的な経済発展は望めないのではないかと感じている。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

留学生の採用は試験的に始めたところで、現在は、日本語がネイティブスピーカー並みに堪能な技術者という位置づけである。

今後は日本語が堪能な文系の人材も、営業等のアシスタントとして採用する方針である。

知的産業において今後語学は必須であり、留学生の活用が期待される。

(3) 外国人社員に対する評価、外国人活用のメリット

九州には中国からの留学生が多い。中国から日本へ留学している学生は目的意識が高く、優秀でしっかりしている人材が多い。採用した中国人留学生も、技術的には日本人社員と同等で、勤務態度は日本人よりも真面目で勤勉ともいえる。

彼らによると、福岡は東京に比べ母国に近く、物価が安いなど生活環境がよいため、福岡は人気があるという。一方で、日本の場合中国ほど国土が広くないためか、九州での採用でも、九州以外の都市への勤務を全くとわない。

2005 年に採用した外国人社員の場合、12 月に半年ほどの研修期間を終え、2006 年 1 月から LSI テス

トプログラム業務に参加している。従って、まだ評価をする段階ではないが、社内の評判は上々である。
こうした優秀な留学生の存在は、日本の学生にとってもよい刺激となるはずである。

(4) 今後の海外高度人材採用方針

今後も毎年数名枠で留学生を採用していく方針である。コア技術のノウハウは、外部や人材派遣ではなく、自社のプロパー社員で蓄積していかなければならない。

日本が必要とする労働力には、単純労働者と知財を有する労働者の二つがある。IT 企業はまさしく知財の労働分野であり、企業はアジアの優秀な人材が何人でもほしい状況である。

現在採用しているのは中国人のみであるが、今後、韓国ビジネスが動き出せば当然ながら韓国人留学生も採用し、また、広くベトナム、フィリピン等にも目を向け、優秀な IT 人材の確保を図っていく。

日本だけではなく、アジアを総括的に睨んだ人材施策が必要と考えている。

(5) 外国人の生活支援

生活面のうち、日本語に関しては留学生の語学力は高く、特別な支援は行っていない。

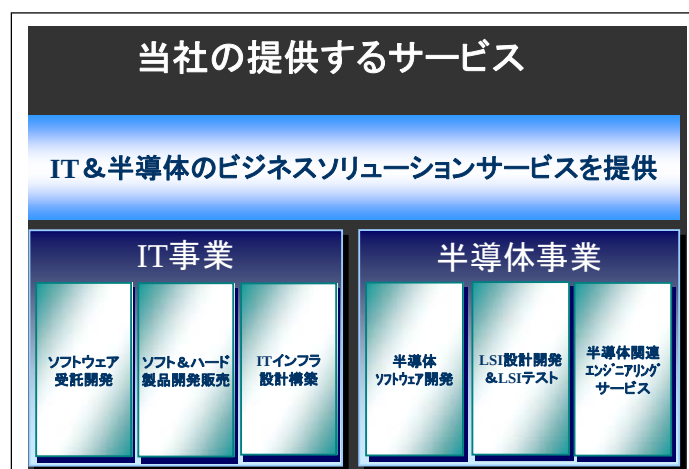
IT 業界で考えると、理工系の留学生の場合、「技術」という共通のプラットフォームを基礎に、語学面でのキャッチアップが可能である。一方、文系、営業職等の場合はそうしたキャッチアップが難しい面がある。

ビジネスレベルの日本語に関しては、IT 業界で必要な知識に業務知識と専門知識の二つがある。実際の社会・ビジネスでプログラムがどう使われるかという業務知識は、外国人に限らず日本人でも教えることが難しいものである。

また、よくいわれるように日本とアジアの諸外国には文化、習慣の違いがあり、このギャップをどう埋めていくかということが課題と感じている。



植木代表取締役社長



当社の事業内容

◇第一施設工業株式会社

代表	代表取締役 篠原 統		
創業年次	1967 年	資本金	8,750 万円
従業員数	84 名	本社所在地	福岡県粕屋郡新宮町大字上府 776-17
URL	http://www.daiichi-shisetsu.co.jp/		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	半導体関連産業をはじめとした、クリーンルーム向高速搬送装置を自社開発し、国内トップシェアを誇っている。他社にない自社独自の製品、オンリーワンを目指す。		
海外事業	1995 年より台湾・韓国・シンガポール企業と取引を開始し、現在の海外取引の基礎を構築。現在、韓国、台湾、中国、東南アジアに販売。		
海外高度人材の活用	4 名（中国、韓国、台湾）		

(1) 海外高度人材の活用状況

当社では、現在、技術と国際業務の分野で台湾人、中国人、韓国人計 4 名の外国人正社員を雇用している。

外国人採用のきっかけは、約 5 年前の韓国からのインターシップ学生受け入れに始まり、一昨年、台湾出身でカナダ国籍を有する人材の紹介を受け、半年間ほど台湾現地で通訳として活用したことであった。彼は、英語、日本語等語学に堪能で、台湾でのビジネスにも精通するなど優秀で評価が高かった。国内外を問わず就職先を探していたため、社員として九州本社に呼ぶことを決めた。彼は、現在も海外事業部門で台湾の営業に従事している。

その後、九州における留学生インターンシップ受け入れ等をきっかけに、毎年中国人、韓国人留学生を採用し、来年度も韓国人 1 名の採用が内定しているところである。

留学生の募集、面接は、九州で行なわれる合同面談会等にとどまらず、東京で行われる国際ナショナルジョブフェアにも近年参加し、経営者自ら数多くの留学生との面接に臨んでおり、優秀な留学生の確保に意欲を示している。しかしながら、企業においては理工系の海外人材の需要が高い一方、留学生は理工系が少なく文系が多いというミスマッチが存在する。

(2) 外国人採用の背景

海外の市場に打って出ようとする企業であれば、まず、海外企業と意思の疎通を図ることができる日本人の人材が社内が必要である。海外高度人材の活用は、その次のステップとなる。

当社では、ダイバーシティマネジメント（異文化経営）、多民族企業化ということが意識されている。企業として、九州や日本の市場だけで満足するのか、それとも東南アジアを市場とするなど大きな「夢」を持つのか。そうした夢、ビジョンがあれば、その国々の人材を採用し、海外ビジネスの窓口とするのは必然的な流れであろう。

また、夢の有無に関わらず、韓国や台湾の技術・製品によるキャッチアップ、日本国内市場の縮小等厳しい経営環境の中で、九州企業は東南アジアの市場を開拓せざるを得ないという、自社のみならず九州の製造業に対する危機感もある。

一方で東南アジアの人材からみると、技術レベルの高い日本の中小企業で学ぶことは一つのステータスとなり、来日を希望する青年は多い。

(3) 外国人採用のポイントと活用メリット

目的意識を持ち、日本への留学等海外に出て学んでいる青年は、日本人にない国際性、国際ビジネス感覚を有する。彼らは、中国語や韓国語、英語、日本語等語学力とコミュニケーション力をもとに、国・地域に係わらず国境を越えたビジネスに携わること、海外勤務等をいとわない。これはまさに、海外ビジネスに取り組む日本企業が求める資質、能力である。

社内における彼らの業務への取り組みは熱心であるが、海外で単身就職し生活を送る彼らは、そうせざるを得ない状況に置かれているのである。

海外高度人材の活用メリットに、中国、韓国、台湾等から日本語を話せない顧客が商談で訪れる際の営業的優位性がある。当該国の出身者が社内にいることが、来訪に当たって大きな安心感を与えるのである。

例えば韓国のメーカーにとって、当社の韓国人人材はニュアンスまで含め細かな点まで意思の疎通が図れ、安心感のある調達窓口となっており、担当には常にこの韓国人人材が指名される。

また、韓国現地の提携先ながら、お互い言葉が壁となり少しずつ疎遠になっていった企業がある。その後韓国人人材を採用したことにより、これから彼を通してコミュニケーションが活発化していくものと期待されている。

(4) 外国人の処遇

外国人は正社員としての採用のみで、外国人にとって不安定となる臨時採用等の形態はとらない。採用時から賃金水準や社会保険等処遇は日本人社員と区別なく、その後は実力主義となる。

現在、中国、韓国等アジアから多くの留学生が日本に来ている。留学生には目的意識の高い優秀な人材が多く、採用する企業もそれなりの待遇を行うべきである。

外国人は安価に活用できるという誤解があるが、韓国等では所得格差は存在するものの、大卒者の初任給の水準は日本と同等どころか高いともいわれている。

企業が高い意識を持って外国人を活用すれば、外国人個人のネットワークを通じて企業のプラス評価が社外の外国人に伝わり、優秀な海外高度人材を確保する新たな機会につながっていく。

(5) 外国人に対する支援

業務の中で、外国人に対して特別な支援を行うという考え方はないが、社内の国際事業部門に海外ビジネス経験が豊富で、語学堪能な日本人管理者がいることが大きい。

生活支援の面では、住居は外国人が自ら不動産業者で探し、契約は会社で結び責任を負うことにより確保している。

地域コミュニティにおける生活に関して、面接の際にごみ出しのマナーについて確認し、会社が指導することとしている。基本的な生活習慣の違いを理解してもらう必要があるからである。

また、宗教上の理由で毎日午後にお祈りを行うことを希望した外国人社員には、特別扱いすることなく、昼休みを5分早く切り上げ、決められた時間に5分間お祈りをしてもらうこととして解決している。

当社では未婚の外国人の採用が多いが、やがて彼らが結婚し家族が安心して九州に住むことがで

きるかということも課題と考えている。最も大きな問題は、住居や子供の教育である。日本の住宅はコスト高である。また、外国人の子供が保育園、幼稚園に入園する段階になり、日本人の外国人に対する不慣れや意識の問題により、外国人が不便や苦勞を感じないよう環境を改善していく必要がある。



篠原代表取締役



半導体・液晶用クリーンリフター



液晶ガラス搬送用移載機

◇株式会社大有

代表	代表取締役会長 渡野 安春		
創業年次	1998 年	資本金	4,000 万円
従業員数	8 名	本社所在地	福岡県福岡市博多区築港本町 6-26-302
URL	－		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	クレーン車、ショベル車等中古建機の輸出、販売、レンタル		
海外事業	韓国に現地法人有り。 現在は東南アジア、中近東、オセアニア等市場を拡大中。		
海外高度人材の活用	6 名（中国、タイ、アメリカ、ベトナム）		

(1) 海外高度人材の活用状況

当社は、1998 年に長崎出身の現会長が福岡で立ち上げた貿易会社で、現在では従業員の半数以上が外国人という多国籍企業である。

ここ 3、4 年、事業の拡大にともない外国人従業員の採用を重ね、最近では社長にも外国人が就任し、正社員 5 名と合わせ 6 名という、日本人社員を上回る数の外国人が従事している。

外国人社員の国籍は中国、タイ、アメリカ、ベトナムである。そのほとんどは地元大学の留学生からの採用で、英語や母国語の語学能力を生かし、海外営業・販売、管理・事務部門等で国際業務に従事している。

(2) 外国人採用の背景

1990 年代終盤には韓国に現地法人を設置し、本格的な海外事業展開を開始した。その後、韓国以外の海外市場についても販路開拓を行ってきた。

過去、貿易業務は英語で行っていたが、母国語でないためニュアンスが伝わらない部分がある。アジアをはじめとした新たな市場に対応していく中で、輸出相手国の言葉を母国語とする人材が必要となった。

しかし、当初は思い当る外国人の求人手段が無かった。そこでまずは、留学生会に連絡を取り、アルバイトを採用することとした。そうしたところ、当社の業務に対して熱意を示すよい人材に恵まれ、彼らを正社員として採用し現在に至っている。

また、留学生以外に中途採用した社員が 1 名いる。ハローワークで英語とパソコンスキルを条件に求人を出していたところ、当初は外国人の応募を期待していなかったが、アメリカ人の応募があり採用した。

(3) 外国人採用のポイント、活用メリット

採用の条件は語学力で、社内コミュニケーション等日常の日本語に支障がなく、海外ビジネスで英語ともう一か国語（母国語）を使えることである。

海外業務でベースとなるのは英語であるが、中国語の需要も高い。それは、香港、台湾、そして華

僑経済圏であるシンガポール等の有望市場に対応するためである。中近東やオセアニア、ヨーロッパ等は英語で対応しているが、タイやベトナムはそれぞれの国の出身者が母国語で対応することができる。

国・地域により、輸出する製品の特性も異なってくる。自社で販路を拡大するための商談に、それぞれの市場に対応する海外人材は不可欠な存在である。当社の海外市場開拓が軌道に乗っている背景に、外国人社員の活躍がある。

彼らはアルバイトから始まり、得意の語学が生かせることでモチベーションが高まり、成長し、積極的に海外営業等に取り組んでおり、評価されている。

当業界においても関東、関西等に大手同業者があり、競合は激化している。その中で、間接貿易から直接貿易への移行、そして海外市場の拡大という流れは避けて通れないものであった。

(4) 今後の外国人採用の方針

今後も定期的に外国人を採用していく方針である。当社が市場とする海外における英語と中国語のウェイトは高い。本年度採用した中国人材は朝鮮族であり、韓国語対応も可能とメリットが大きい。

現在では、中近東も大きな市場となっており、今後はヨーロッパ及び北南米の開拓にも力を入れていく。とはいえ、中小企業が一つの言語圏・市場に一人の外国人を配置することは不可能であり、日本語、英語及び母国語の3カ国語以上の多言語を使う優秀な人材が求められる。



渡野代表取締役会長



中古建機の輸出においてはメンテナンスのフォローに注力



多言語が飛び交うオフィス、日本人・外国人スタッフの皆さん

◇ニシキ株式会社

代表	代表取締役社長 栗栖慎治		
創業年次	1921 年	資本金	1 億円
従業員数	51 名	本社所在地	福岡県福岡市東区多の津 4-14-1
URL	http://www.nishiki-ch.co.jp		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	ベビーウエア、介護用品、健康用品の製造販売		
海外事業	中国の 3 つの協力工場にベビーウエアの生産を委託。		
海外高度人材の活用	3 名（中国）		

大正時代に創業した当社は、かつてオムツカバーのトップメーカーとして昭和の時代に黄金期を築いた。しかし、紙オムツの登場による大きな市場変化の波にもまれ、年間売上 80 億円以上、従業員 1,000 名を誇った国内オムツカバー工場を全て清算、従業員を 50 名までスリム化するという大改革を行った。

そして、ベビーウエアの製造販売に主力商品を変更し、「日本で企画した商品を中国で生産し輸入する」というビジネスモデルを業界のほぼトップを切って導入、低コストで高品質・高デザインの商品を提供し、顧客流通業者と消費者の支持を得、シェアを確立することによって現在の事業を軌道に乗せた。

厳しいリストラの経験の中から、新商品開発と中国ビジネスへの挑戦によってみごと再建を果たした企業である。

(1) 海外高度人材の活用状況

売上の 8 割を占めるベビーウエアは会社の花形商品と言える。その企画部門の中核部に、現在 3 名の中国人社員が在席している。

1 名は商品企画部門のゼネラルマネージャーで、8 年前に初めて採用した。南京で大学を卒業した後、福岡の大学に来ていた元留学生を、貿易事務アシスタントのアルバイトから契約社員を経て正社員として採用したものである。

このマネージャーの下に、1 年前に正社員として採用した 1 名と、今春の採用が内定しているアルバイトの 1 名がいる。いずれも元留学生で、デザインなどの商品企画から中国への生産委託管理、輸入という、ベビーウエア製造の 1 から 10 までに関わっており、将来的には、現地法人の設立や中国市場の開拓という次の戦略・夢を担う人材として、周りから大きな期待が寄せられる存在である。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

外国人社員の選定基準の基本は、十分な日本語能力と協調性である。中国人社員は、商品企画・貿易部門だけでなく、今後適所での採用を考えており、採用は福岡市にある私立大学の貿易系とデザイン系の学部からというルートが主になっている。

昨年採用した人材は大学の就職課を通じて、まずアルバイトとして雇用し正社員に登用した。日本人も同様であるが、中途の場合は契約社員として試用し、新卒の場合はアルバイトとして試用した上で正社員へ登用するという採用方法をとっている。

2006 年度の入社が内定している人材は、ヤフードームで行われた合同会社説明会にやってきた留学生である。長崎の大学に現在も在籍しているが、すでに定期的にアルバイトに従事している。彼女は、中国と日本での繊維関係の就業経験を経て、その後長崎で日本語の勉強をしていた。専門知識がある上に、父親が中国で繊維関係の会社に携わっていたため、繊維商品にも大変詳しい。日本語の能力も高く、今後の商品企画と中国ビジネスを担っていく人材であるとして期待されている。

中国人社員が増えて、中国の工場や取引先の情報が多く入るようになった。中国人社員に中国工場の 24 時間の生産体制等具体的な情報が伝わって以降、中国から来る商品をもっと大切に扱おうというような気持ちの変化があったという。

次の事業の柱として、介護用商品の強化を図っているところであるが、介護商品は資材調達を国内で行っているため生産も国内で行っている。将来的にはベビーウェアの中国での販売と介護商品の中国での生産を視野に入れて、中国ビジネスを拡大していきたいと考えており、そのために必要な海外人材は、適宜採用していきたいと考えている。

(3) 外国人に対する支援

同じ部門に先輩の中国人社員がいることで、OJT により色々学ぶことができ支援的な役割を果たしていると思われる。

処遇は日本人社員と全く同様であるが、中国人社員は日本人と異なり、給与や休暇の事をよく質問してくるため、納得してもらえようその都度きちんと回答するように気をつけている。

中国人社員を、中国現地協力工場との人的関係を強化し、技術を向上させるための研修に行かせることがあり、里帰りの機会としても利用してもらっている。

外国人の場合、賃貸住宅の契約に連帯保証人等を確保しなければならないことが負担になることが多いが、当社でも日本人上司が連帯保証人になるなどの対応をしている。住宅の賃貸等における外国人に対する偏見はなくすべきである。



栗栖代表取締役社長



ベビーウェア



ベビーウェア

◇松本工業株式会社

代表	代表取締役社長 松本 茂樹		
創業年次	1966 年	資本金	4,800 万円
従業員数	150 名	本社所在地	福岡県北九州市小倉北区三萩野 1 丁目 2-5
URL	http://www.matsumoto-kk.co.jp		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	1980 年から自動車部品の製造にかかわり、近年の北部九州における自動車生産の拡大を背景に事業を拡大。 省力化や生産管理の徹底により、高水準の生産性と品質を確保。		
海外事業	アジアの企業と提携し部品を供給することによりグローバル調達を実施。 将来的に、中国へ生産拠点を設置することを検討中。		
海外高度人材	1 名（中国）		

(1) 海外高度人材の活用状況

当社は、徹底したコストダウンと生産効率の向上による、国際競争力の強化を目標に掲げている。

4 年前から中国人技術研修生を受け入れてきたが、1 年前には中国出身の技術者で、国際業務を担当するマネージャーを 1 名採用した。国内の輸出入の窓口業務、作業指示書の中国語の技術翻訳等の国際業務を担い、また、中国人研修生の指導にも力を発揮している。

(2) 外国人採用の背景

採用した中国人のマネージャーは、九州の大学に留学し、卒業後は県内でビジネスを行っていた 20 代後半の人材である。

将来的な中国現地での生産拠点の設置を意識し、現地の管理者（工場長）の候補となる中国人の人材を探していたところ、1 年ほど前に知人からその中国人の紹介を受け、正社員として採用した。

その後、中国人社員の意思に変化があり、将来も中国現地での勤務ではなく国内勤務を希望したため、会社としても方針を変え九州勤務で継続して活用するなど、海外人材のキャリアプランを尊重し柔軟な対応を行っている。

(3) 外国人採用のポイントと活用メリット

留学で九州に来て、卒業後も県内の都市で生活していた人材であり、日本語のコミュニケーションは問題ない。通訳・翻訳業務に関しては、技術翻訳の内省化でコスト削減になり、中国現地での臨時的な通訳とは異なり、自社の業務内容を十分に理解し自社の立場にたった通訳を任せることができる。

また、九州の生産現場において、中国人研修生への指示、生産・労務管理の徹底にも貢献している。当社では、国内の生産機能の高度化を図ると同時に、中国等アジアとのビジネス拡大を睨み、4 年前から中国人技術研修生を受け入れてきた。

研修生とのコミュニケーションには、日本語での意思の伝達の問題に加え、習慣や意識の違いという壁がある。日本式の生産管理を日本人ではなく、同じ中国人が伝えることの効果は大きい。

今後も、留学生等から海外人材の確保を行っていく考えがある。

(4) 外国人に対する支援

採用した中国人社員は県内他都市在住の既婚者で、自宅から当社まで通勤するには距離があるため、当社の生産工場付近に会社が賃貸住宅を借り上げ、週末には家族のもとに帰ることができるよう配慮している。

因みに、技術研修生に対しては、生活マナーの指導も行い、地域住民とのトラブル等は起っていない。受け入れ当初は賃貸住宅を借りていたが、現在では自社所有の寮を設け、研修生全員に個室を提供している。

(5) 今後の課題

日本では少子高齢化の進行や「2007 年問題」（団塊世代の大量退職）があり、今後の労働力確保が課題になる。最近九州でも年間の自動車生産台数が 100 万台規模となり、2007 年からは日産自動車の生産体制が拡大することがあり、自動車関連業界における人材不足が危惧される。



松本代表取締役社長



マフラー関連部品



シートフレーム関連部品

◇株式会社安川電機

代表	取締役社長 利島 康司		
創業年次	1915 年	資本金	155 億円
従業員数	単体 2,818 名（連結 7,620 名）	本社所在地	福岡県北九州市八幡西区黒崎城石 2 番 1 号
URL	http://www.yaskawa.co.jp/		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	自動車、半導体・液晶関連分野等の産業用ロボット等メカトロニクス製品を製造しており、サーボモーターやインバーターではトップシェアを占める。		
海外事業	北南米、ヨーロッパ、アジア（シンガポール、香港、中国、台湾、マレーシア、タイ、インド）に関連会社を有し、世界的な研究開発体制を敷く。 中国をはじめとしたアジア市場が成長中。		
海外高度人材の活用	8 名（韓国、中国、他にバングラディシュ等）		

(1) 海外高度人材の活用状況

現在、正社員 7 名、契約社員 1 名、計 8 名の外国人を活用しており、現在いる社員の中で最も長い人は約 10 年の勤続になる。

出身国は韓国と中国が多く、他にバングラディシュ、パキスタン、アルジェリアの人もいる。採用経路は、共同研究等に取り組んでいる大学、大学教授からの紹介が多い。採用時期は随時であり、留学生の場合実際に採用する 1、2 年前から紹介を受け、その人物像が見えていることになる。

研究職では基本的に研究分野や能力が選考基準になる。国内の事業所で活用することが前提であるが、生産拠点となる子会社が増えている中国の場合、技術と言葉で日中の橋渡しを行うというプラスアルファの役割を担う。

最近では、日本法人の社員として一定期間中国現地工場に勤務し、技術指導等に当たり、その後再び日本に帰ってくるケースが増えている。現在、中国でのビジネスのシステムを確立しつつある重要な時期であり、中国人の研究者は他国にはない特殊な位置づけとなっている。

また、通訳・翻訳業務については派遣社員を活用している。

(2) 外国人採用のポイントと活用メリット

外国人社員に対する期待は高い。そもそも国籍に関係なく優秀な人材を求めているわけであるが、外国人はモチベーションが高く、積極的に業務に取り組みよく発言する点など、日本人社員にとってもよい刺激となっている。

また、市場拡大が見込まれる中国ビジネスの分野では、九州の本社で採用した中国人社員を中国現地で勤務させたことにより、国内での勤務では発現する機会がなかったマネジメント能力の高さを発揮し、再評価されるなどの例がみられる。母国への配置は、彼らの潜在的な能力を引き出すきっかけにもなり、技術・研究分野にとどまらないさらなる会社への貢献が期待されている。



利島取締役社長



自動車溶接用 6 軸垂直多関節ロボット

◇イサハヤ電子株式会社

代表	代表取締役会長兼社長 井寄春生		
創業年次	1973 年	資本金	4 億 8,597 万円
従業員数	250 名	本社所在地	長崎県諫早市津久葉町 6-41
URL	http://www.idc-com.co.jp		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	半導体の開発・設計・製造・販売		
海外事業	香港・シンガポール・アメリカ（サンディエゴ）・オーストリアに販売拠点、フィリピン（ラグナ）・中国（深圳）に開発・生産拠点を持つ。		
海外高度人材の活用	3 名（中国、ニュージーランド）		

(1) 海外高度人材の活用状況

当社の本社社屋・工場は、長崎県の南部、諫早中核工業団地の一角に立地している。

当社では、現在中国人の男性正社員を 2 名、語学研修を担当するニュージーランド人の女性契約社員を 1 名活用している。

中国人社員は、2004 年春に大学新卒として入社した。同年 11 月に設立した中国現地法人（工場）に関連する業務に従事してもらうことを視野に入れた採用である。それまで中国では、協力工場において委託生産を行っていたが、中国ビジネスの拡大に応じ現地法人をつくり、自前で生産していく方向に転換した。その第一弾を軌道に乗せるため、自社の社員を現地に派遣し業務に当らせる必要があった。

ひとりは、現在、資材調達を担当している。彼は佐賀の大学で開催した会社説明会に来た留学生であった。新卒採用において求人票に留学生可と明示すると、説明会には常々多くの留学生が訪れるが、中でも彼は群を抜く日本語能力の高さを持ち、技術や人物的にも素晴らしかったため採用を決定した。

もうひとりは、長崎の大学の教授からの紹介による採用である。彼は半導体設計部門の技術者で、本合併設の工場で日本人技術者とともに生産技術業務を担当、中国工場での指導などにも関わっている。半導体における技術分野は幅広く、非常に専門的な技術力が必要とされる。そのため大学の特定の研究室に求人を依頼することが確実な技術を持った人材に出会える方法だと考えている。

一方、ニュージーランド人は元 ALT の英語教師である。1 年契約であるが、更新を重ね既に 5 年目になる。英語教師の採用は 1992 年からであるが、当初は募集方法の見当がつかず四苦八苦した。県の機関や、教育委員会から元 ALT の方を紹介してもらう方法を知り、ようやく一つのルートを見つけ出したという感じであった。長期間にわたって勤務できる人材が少ない中で、現在の契約社員の方に、安定して勤務してもらっているものの、日本人側の語学教育への動機付けと、専門性の高い業務に対するモチベーション維持が、課題となっている。

(2) 外国人採用の背景

外国人の初の採用は 20 年ほど前に遡る。組織改革により、現在は生産工程を別会社に行っているが、過去、アルバイトなどで工程作業の技術者を雇用することもあった。

近年、海外との取引が広がり、様々な国の商流を身につけていく必要性が出てきている。また、顧客が中国をはじめとするアジアで次々と事業展開を行っているので、現地法人の設立や現地での委託加工もますます増えてくるとみている。中国のように英語がビジネスの公用語ではない国では、その国の言葉を理解し、技術が分かり、営業力のある優秀な人材を採用し、対応していかなければならない。

将来的には、現地法人での採用に切り替えていく事が考えられる。シンガポールの現地法人では、言葉ができる日本人を現地で採用している。本来は、仕事の需要がある現地で採用することが最良の方法と考えている。

(3) 外国人採用のポイント、活用メリット

海外高度人材としての採用条件は、第一に自社半導体製造分野の技術、第二に日本語の能力、第三に会社の雰囲気になじめる事の3つであり、この条件さえ満たしていれば国籍は問わない。

募集をかけると、優秀な外国人の学生から多くの応募がある。特に九州の有名大学の大学院に在学し、中国での就業経験もあるような女性の応募が目につくが、残念ながら専門分野の技術力を持たない場合が多い。

今回は、日本語理解力のある方の採用であったことより、就業経験がない方でも育成するという点では、日本人同様であると感じている。処遇は日本人と同じで、新卒社員に対する共通の教育プログラムがあり、毎年資格試験がある。昇給昇進は資格に基づいて決まっていくなど、キャリアパスが明示されている。

(4) 外国人に対する支援と課題

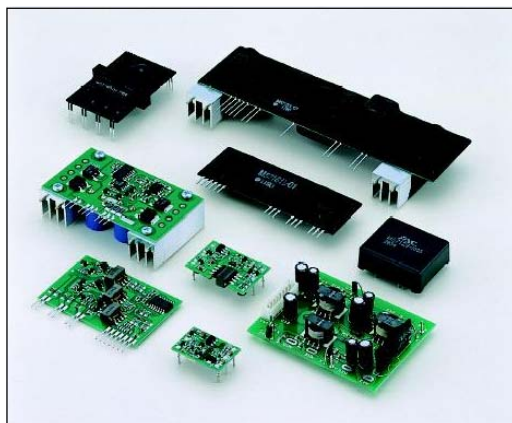
住宅に関しては、独身で希望する者には寮を用意しているので問題となることはない。また、ビザに関しては、以前は福岡まで行かないと申請ができなかったが、長崎でもできるようになり便利になった上、当社担当者の更新手続きも手馴れてきたため、最近は特に問題と感ずることもなくなった。だが、書類が煩雑であることに変わりはない。

留学生インターンシップ制度は、留学生の採用検討にいい機会であるが、当社を希望する学生がいても、交通の便が悪いため、車を持たない限り実際に通勤することは困難である。交通費は企業で負担するが、インターンシップ生に対する交通サポートがあれば受け入れも推進されることが考えられる。

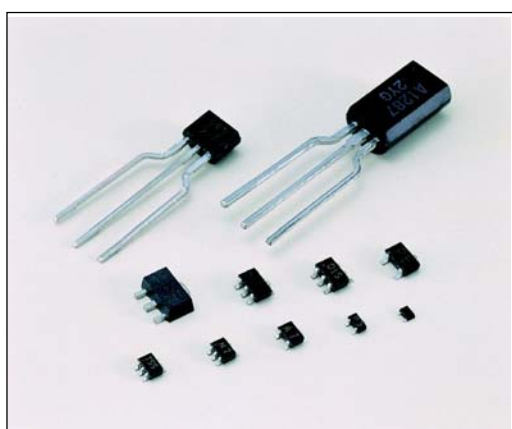
海外ビジネスを行う上で、日本人社員と外国人社員とのコミュニケーションを円滑にするため、日本人社員の語学教育、異文化に関する体験、知識付与は大切である。日本人社員向けの中国語教員の出張講座や、教員の派遣費補助があれば教育が受けやすくなると考えられる。



井寄代表取締役会長兼社長



ハイブリッド IC



小信号トランジスタ

◇辻産業株式会社

代表	代表取締役社長 辻 恒充		
創業年次	1888 年（現社名は 1945 年から）	資本金	3 億円
従業員数	単体 145 名（連結約 400 名）	本社所在地	長崎県佐世保市光町 177 番地 2
URL	http://www.tsuji-hi.com		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	船舶機械、船殻構造物、大型設備クレーン、海洋構造物、各種プラント機械設備等製造		
海外事業	海外ネットワークには、釜山事務所、上海事務所とポーランド事務所がある。また、2002 年に中国江蘇省に現地生産拠点を設立。		
海外高度人材の活用	8 名（中国、アメリカ、オランダ、ポーランド）		

(1) 海外高度人材の活用状況

最近まで、当社の事業を取り巻く環境には厳しい面があったものの、中国の生産工場における受注が増加し、これからの業績の向上が見込まれている。

当社が最初に外国人を採用したのは10年ほど前で、現在ではアメリカ人1名、オランダ人1名、ポーランド人1名、中国人5名を活用している。更に2006年度に1名、地元の大学から留学生を採用する予定である。

アメリカ人は工作スタッフで海外でのメンテナンス等に対応し、オランダ人は海外営業の管理職、ポーランド人1名は海外営業スタッフ、中国人は1名が技術系で現場の工作スタッフ、2名が中国からの資材調達や交渉、通訳等の国際業務、1名が海外営業を担当している。

2002年、江蘇省に生産工場を立ち上げた。工場立上以前の中国とのビジネスでは、外国人を海外営業スタッフとして活用していた。また、製品が海外に出た場合は、外国人の技術者が海外でメンテナンスに当る。

採用した中国人は元留学生で、長崎県や佐賀県等の大学教授からの紹介により採用している。雇用形態はグループ会社等の正社員であり、処遇は日本人と同じである。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

海外人材の中心は中国人であり、将来は中国の生産工場に配置することを前提に採用している。以前日本にいた最年長の中国人1名は、現在、江蘇に配置され活躍しており、それに続く人材も育ちつつある。今後も補充のための採用を継続していく方針である。

日本の企業で採用され、将来は母国に帰り関連会社に勤めるといったキャリアは、日本に留学している中国人にとっても大きな魅力になっているとみられる。

(3) 外国人に対する支援

当社では留学生を採用しており、日本語の会話能力は高く、社内で日本語支援は行っていない。社内で英会話の教育を行っており、そこに中国人が参加するといったケースはある。

住宅は、社員寮のみでは足りないため、会社でアパートを借上げて充てている。当社の場合、子会社が不動産業を行っており、外国人の入居が可能な賃貸住宅を確保することは容易である。もともと佐世保には米軍基地があり外国人が多い土地柄で、不動産業者が外国人に対して拒絶反応を示すといった話しも聞かれない。

入国管理局における在留資格変更や3年毎の更新手続きも、会社が必要な資料を準備し円滑に進めている。

(4) 今後の課題

2003年に入国管理局佐世保港出張所が廃止されて以来、外国人のビザや再入国の申請手続きは、長崎支所まで出かけて行わなければならなくなった。

また、中国人材の活用に関しては、九州で採用し将来現地に配置する方法と、中国現地の人材を日本に呼んで研修する方法、中国からの転勤という三つの方法がある。その中で、研修生を日本に呼ぶ際のビザ手続きが煩雑であり、来日までにかなりの日数を要し、その短縮化が求められる。



辻代表取締役社長



中国人技術者（中央）と管理部門の上司



上構BL出荷の様子

◇八江農芸株式会社

代表	代表取締役 八江正光		
創業年次	1948 年	資本金	3,000 万円
従業員数	130 名	本社所在地	長崎県諫早市厚生町 3-18
URL	http://www.yaeseed.com/		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	種苗の育種・生産。貿易業務。種苗・花卉・肥料・ビニールその他農園芸資材の販売・卸。		
海外事業	インドネシア、ミャンマー、韓国に現地法人、中国の上海に日中合作農場を有すほか、貿易、生産等の事業をアジア・アメリカ等で展開。		
海外高度人材の活用	2 名（アメリカ、ミャンマー）		

(1) 海外高度人材の活用状況

種苗の育種・生産を主な事業とする当社では、農業技術を持った人材育成支援という目的で、古くからアジアを中心とした海外研修生の受け入れを行ってきた。正社員としての採用は、現在在籍しているミャンマー人とアメリカ人の 2 名である。

アメリカ人の男性社員は 40 代前半で、1989 年に留学先の長崎の短大から新卒で採用したが、来日前にアメリカで農業を学んでおり、技術職としての採用であった。入社後しばらくは種苗課で専門分野の仕事に就いていたが、海外との取引が拡大してきたこともあって現在は国際課に異動し、貿易業務等の担当係長となっている。

ミャンマー人男性社員は、前社長の知人からの紹介によって元々は研修生として受け入れた人材である。日本人と結婚したこともあって永住権を取得し、23 年前に社員となった。

(2) 外国人採用のポイントと活用メリット

アメリカ人社員は、現社長が人脈を有する大学教授からの紹介によるものである。当時、ちょうど海外に目を向け、語学に長けた人材を探していたところ、その教授からアメリカで農業を勉強したユニークな人材がいるという話をいただいた。

彼は真面目で責任感も強く、会社の社風にもなじんでいる。もともと日本に興味があつて来日し、日本文化に親しんでいたのも、当初から問題や摩擦がおきることはなかった。

海外から来て、日本での生活も大変であろうという配慮から、入社当時には他の新卒社員より少し高めの賃金設定とした。

外国人を採用したメリットとして、海外顧客との契約がより確かなものになったことがあげられる。日本人社員が書いた英文契約書は、外国人が読むと違う意味に解釈されることがある。彼が文書を作成したり、日本人が書いた契約書の内容を確認することにより、欧米の思想により近い契約書とすることができる。

社内外での英語のコミュニケーションが円滑化したことはいうまでもない。ビジネスの視野も広がり、販路拡大等につながっていった。

採用当時、「園芸会社に勤めるアメリカ人」は地域では珍しかったため話題となり、注目を集めた。

彼は、多くの人に親しまれ人気者となり会社の好感度もともに上がった。

(3) 外国人に対する支援

住居については、入社後は会社の寮に入り、その後民間の賃貸住宅に移る際は社長が保証人になるなどの対応を取っている。住居探しは基本的に個人で行うが、彼の場合は、結婚後会社の社宅に住んでいる。

現在反省している点は、日本語学習の支援を行わなかったことである。本人も会社も、当初、彼がこれほど長く勤めるとは思っていなかった。ビジネスレベルの日本語を日常的に真剣に教えるという意識があったなら、彼の日本語はより上達していたであろう。

(4) 外国人活用の課題

長年、外国人の研修生を受け入れてきたので、様々な国で活躍する研修生 OB が増えた。海外での育種技術面での信頼や交流機会は、研修生受け入れによって拡大していると思われる。

現在、外国人の採用予定はないが、積極的に採用しないというわけではない。

これまで多くの研修生と接してきた中で、文化の違いを感じることもあった。個人差もあると思うが、個人主義が強い国の人材は、活用が難しいという点に留意しなければならない。



八江代表取締役



八江農芸株式会社本社・ガーデン本店

◇株式会社アンサー・インターナショナル

代表	代表取締役 曾方 之		
創業年次	1996 年	資本金	3 億 3,520 万円
従業員数	9 名	本社所在地	熊本県宇土市城之浦町 233
URL	http://www.answerplus.co.jp/		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	動画配信サービス「DM2」の開発・販売、動画コンテンツの企画制作及び撮影		
海外事業	2000 年に韓国に進出。現在は韓国に総代理店を設置し、現地市場を開拓中。		
海外高度人材の活用	1 名（中国）		

(1) 海外高度人材の活用状況

2000 年から韓国ソウルに現地法人を設立するなど韓国市場開拓に取り組み、現在は現地のシステム会社を総代理店としてビジネスを行っている。九州側（当社）に韓国語が使える人材がいれば、事業はスムーズに進行する体制が構築されている。現地との意志の疎通は専ら E メールやテレビ電話による。

そこで、約 2 年前に中国語と韓国語ができる中国人留学生を 1 名正社員として採用し、現在、企画・海外営業、海外顧客（韓国）との折衝、ウェブ管理、通訳・翻訳（中国語、韓国語）等に従事している。

中国語への対応は、中国が今後の市場、あるいは生産の拠点となり得ることを念頭においてのことである。

当初、外国人や留学生の募集は行っていなかった。熊本市のハローワークとの人的つながりで、求職中の中国人留学生の紹介を受け、大学の就職担当課に出向いて面接を行った。企業が外国人の求人を行うとすれば、大学の就職窓口の方が一般的である。

その他、採用の前年にも韓国人留学生の紹介があり内定を出したが、その後留学生が進学を志望し採用に至らなかった。外国人からの直接の応募は少ない。福岡での留学経験がある韓国在住者が E メールで直接応募してきたこともあるが、渡航と面接にまでは至らなかった。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

海外高度人材として最も注目するのは留学生である。留学生は既に日本の習慣等に慣れており、企業も違和感はなく採用することができる。その上で、出身国等海外の事情に明るいことを生かし、海外のビジネスをスムーズに進め、企業の業務の幅を広げ、顧客の信頼を高めることができると考えている。

外国人を採用した現在では、ホームページの作成一つをとっても、一人で日本語、中国語、韓国語を同時に立ち上げることができるようになった。

今後必要があるのは文科系の留学生である。これから海外での知的財産権の問題等に対応する人材が必要になってくる。

(3) 今後の課題

当社では外国人を正社員、常勤で日本人社員と同様の処遇で採用しており、1年スパンではなく長期的に雇用するつもりであるが、在留資格の更新手続きが年1回あり負担になっている。

日本に來ている留学生には、日本での就職を希望するものの就職できない人が多い。当社の外国人社員も当社に採用が決まるまでの就職活動では大変苦労したようである。

因みに、当社では留学生向けの就職・求人情報を提供するウェブサイトを開設し、間接的な支援を行っている。



曾方代表取締役

※Jを目指すロッソ熊本に公式動画サイトでサプライヤー支援を行っている。



留学生就職支援サービスを行っている。
(双方が掲示板を見てアプローチするもので、サイト側では人為的職業斡旋は行っていない。)
<http://www.answerplus.co.jp/interpreter/>



会社案内も韓国語・中国語による動画で説明。
<http://www.answer-net.jp/movie/answertv.i>

◇株式会社エイムテック

代表	代表取締役社長 有馬 慎一郎		
創業年次	2001 年	資本金	6,100 万円
従業員数	12 名	本社所在地	熊本県上益城郡益城町田原 2081-10（熊本テクノリサーチパーク内）
URL	http://www.aim-tech.co.jp		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	電子応用機器の開発、製造、販売。主力製品として、液化石油ガス用圧力計等。 大学、研究機関との共同開発により最先端技術を導入、特許取得と製品化を行う。 自社ブランドを全国展開中。		
海外事業	海外・アジア市場進出準備中。		
海外高度人材の活用	1 名（中国） ※ヒアリングの後、2005 年 12 月に退職		

(1) 海外高度人材の活用状況

当社では、現時点においては国内市場における自社製品の普及が優先であるが、将来的な海外事業展開の円滑化を念頭に、英語ができるセールスエンジニアを募集していた。

そのため、約 2 年前に中国人のセールスエンジニアを 1 名正社員として採用し、熊本本社で 1 年半勤務の後、東京出張の増加にともない東京転勤とした。

中国人社員は、インターネットでの求人から中国から応募してきた中途採用の人材である。日本での留学経験があり、英語、日本語が堪能であった。キャリアとしては、中国の経済産業関連の機関である中国冶金工業部、商社での勤務経験があり、採用前は日本で起業することを希望していた。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

即戦力としての活用や求めるスキルレベルの関係上、新卒や公的職業斡旋機関からの採用は難しい。中国人を採用した求人は、大手人材紹介会社のホームページ上の求人案内を活用したものである。結果、8 名ほどの応募があり、うち外国人からの応募は彼一人で、面接は成田空港で行うことになった。

当初、国籍は問わず英語ができるセールスエンジニアを募集した結果、日本人 1 名、中国人 1 名を採用することとした。中国人社員は英語、日本語、中国語と 3 カ国語に対応できるエンジニアであり、希少である。

中国人社員の当社への貢献度は大きい。彼の持つ商社でのノウハウを生かし、当社の販売代理店をうまくまとめている。

当社製品は直接販売ではなく代理店契約を結ぶため、社員の交渉力が重要である。中国人社員はビジネスセンスが欧米的で交渉に長けている。社長不在でもクライアントへのフォローの電話をこまめに行うなど、コミュニケーション能力に長けた面を発揮している。

また、当社では、将来的には中国市場開拓も視野に入れている。現時点では、中国はプロパンガス燃料が購入しにくく、また、ガス保安についての取り組みもあまり進んでおらず、知財権の問題もあるため、すぐには市場として考えていないものの、今後、中国人の人材が必要になってくる。

(3) 外国人に対する支援

ビジネスレベルの日本語に関しては、日本語の文書について指導する程度で十分である。

彼は日本への留学経験があり、日本での生活も長く、ビジネス経験も豊富なため、日本のビジネスへの対応も全く問題ない。

東京への転勤は、海外とのやりとりや出張の利便性、カナダ在住の家族のことも考慮してのことである。

住居支援に関しては、社長が連帯保証人になり賃貸住宅を借りている。当初は外国人という理由で不動産会社から敬遠されたが、彼の日本の有名大学での学歴等を伝えることにより、入居の承諾を得ている。

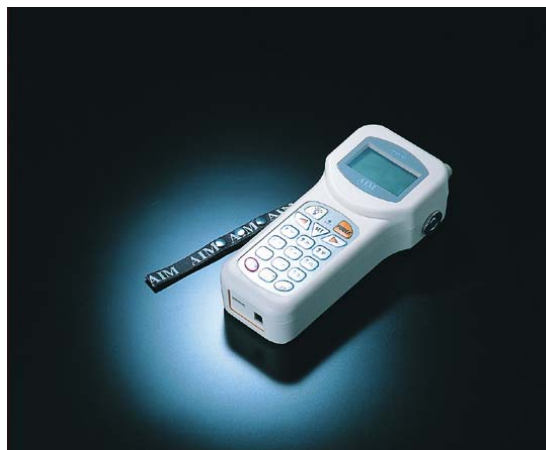
※ヒアリングの後、2005年12月、残念ながら当外国人社員は家族の事情で退職し帰国している。



有馬代表取締役社長



ガスリークテスター「セーバープロ II」



ガスリークテスター「セーバープロ 1」

◇株式会社 K I S

代表	代表取締役社長 下田 又守		
創業年次	1970 年	資本金	6,000 万円
従業員数	276 名	本社所在地	熊本県熊本市幸田 1 丁目 6-27
URL	http://www.kis.co.jp/		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	上下水道料金システムやゴルフ場向け営業管理システム等のパッケージソフトウェア、システムインテグレーションサービス、ソフトウェア設計・開発		
海外事業	中国へのプログラム生産の委託 プログラム生産の中国への移管を推進しており、上海を中心に、大連、さらに内陸部の都市へとアウトソーシングを進めている。		
海外高度人材の活用	1 名（中国）		

(1) 海外高度人材の活用状況

海外人材採用のきっかけは、5 年前に人材派遣会社に技術者の派遣を依頼し、日本でのキャリアを有する中国人の人材を紹介されたことである。

当初、外国人の派遣を希望したわけではなかったが、プログラム生産におけるコスト削減のため中国企業との提携を進め、生産拠点を中国に置くことを考える当社にとって、仲介役を果たす中国人人材の存在が有効であり、時宜にかなった。

派遣社員であった期間の彼の仕事は当社で高く評価されていた。本人は、就労ビザが切れる前に日本の企業に正社員として就職することを希望していた。当社への就職希望が出された時には、既に就労ビザの期限も間近に迫っていたが、日本での就業を望み、母国には戻りたくないという彼の意志を汲み、当社の契約社員として採用することを早急に取り決めた。正社員としての採用手続きを踏むには時間が足りないくらいの短期間に決まったことであるが、入国管理局における手続きもひと月程度で終え正式に採用した。2 年目からは、正社員となっている。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

縁があり中国人材を 1 名中途採用したが、当社では外国人の求人活動は行っていない。

外国人採用の判断は、企業戦略とのマッチングにつきる。当社では、近年、中国におけるプログラム生産の比率が高まっている。中でも、上海とのビジネスが中心である。上海の企業と提携を進めていく中で、言葉の壁がありコミュニケーションがうまくいかないと感じていたところであった。

中国人材採用後は、彼が頻繁に上海に出張し、現地提携先の対応に当ることになった。彼が橋渡し役となり、日本人社員にも中国との折衝のノウハウが身につき、今では彼の中国出張は減少している。

海外人材に求められる条件としては、まず日本語が堪能なことと、キャリアがあり実務面の能力が確かであることである。

定期採用では、地元大学留学生からの問い合わせもあるが、ビジネスレベルの日本語力、技術・業務遂行能力の評価等が難しく、今のところ外国人増員の計画はない。

中国は理数系に強く、進学競争の中でもまれた優秀な人材が多数いる。日本では IT 技術者が不足する中、中国の IT 技術者は 500 万人いるといわれる。中国のプログラム生産技術は優秀であり、日

本だけではなくアメリカ、カナダ等にソフトウェア輸出を行っている。さらに、今後はシステム設計にまで業容を拡大しようとしている。システム設計はノウハウに当たる部分で、技術の流出が懸念されるが、企業ではコストダウンを優先するため、この分野でもアウトソーシングを進めざるを得ないと考えている。

今後は、品質の安定のため、既に上海で構築しているプログラム生産の提携関係を継続していくことが重要であるが、上海は中国の中でも最も人件費が高く、大連や内陸の都市の企業との提携も進めている。

将来的には、中国がコストアップしていけば、次にインド、あるいはベトナムの IT の発展を見据え、提携を検討していくことが考えられる。

(3) 外国人に対する支援

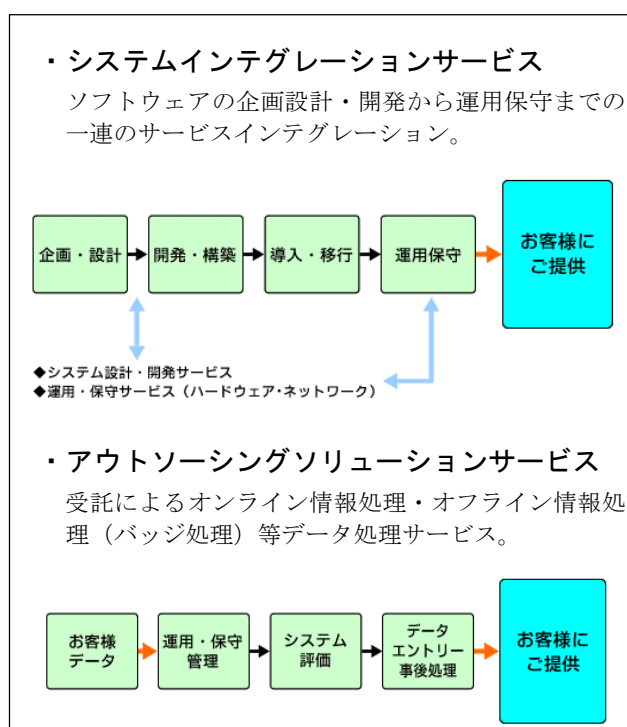
当社の外国人社員は元熊本大学の留学生で、東海地方で勤めていたこともあるが、東京等の大都市よりも生活環境のよい九州、なじみのある熊本での就業を望んでいた。

日本語のレベルは高く、実務経験も十分なため、企業として特別な支援等を行う必要はなかった。

生活面では、住居は本人が不動産業者で探し、日本人の知人が連帯保証人になり賃借している。外国人からみた場合、日本の連帯保証人制度は負担と考えられる。



下田代表取締役社長



主要サービスメニュー

◇システム開発株式会社

代表	代表取締役社長 赤星 安信		
創業年次	1995 年	資本金	1,000 万円
従業員数	6 名	本社所在地	大分県大分市政所 2203 番地
URL	—		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	生ごみ処理機・ペット焼却機製造販売（製造は外部委託）、すっぽん等の人口餌製造販売。 中国ではすっぽんの食用出荷に 5～6 年必要であるが、日本では 10 カ月で出荷可能。		
海外事業	北京事務所（現地雇用の 6 名）を置き、野菜・塩を仕入れ、日本に輸出している。 新規事業として、すっぽんの短期養殖技術を中国に移転するビジネスに着手。		
海外高度人材の活用	1 名（中国）		

(1) 海外高度人材の活用状況

中国に進出したいと考え、漠然と中国人の採用を考えていた 5 年前に、グループ企業の外食産業部門でアルバイトをしていた地元大学の中国人留学生と出会い、外国人社員として初めて採用し、現在に至っている。中国人社員の所属は海外事業部で、現在はほぼ中国に常住し、現地での野菜や塩の仕入れ、及び日本への輸出を担当している。

日本人と同じ正社員待遇であり、新卒入社時の給与は、家賃手当等を含め日本人社員と同水準であった。中国人には成果主義での賃金を希望する人もいるが、当社の社員は安定的な給与を望んでいるようである。

将来的には、中国事務所の現地中国人社員 6 名とともに、日本からの出張によって社長自らが進めている生ゴミ処理機の現地製造販売や、鉄鋼炉の廃熱湯を活用した養殖ビジネスを引き継いでいってもらう考えである。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

当社の中国人社員の場合、真面目で優秀で日本語も堪能な上、同グループで働いていた実績もあり、気心も知れており、身元も確かであると判断し採用した。住居も既に市営住宅に入居しており、住宅の手当て等の問題もなかった。採用時には上海から両親を招き、会社を見て納得していただいた上で入社してもらった。

能力については、専門分野の知識があればなおよいが、日本ビジネスの気風や文化を理解している事、また商品の良し悪しを見極める力が重要である。中国では内陸部よりも沿岸部出身の方が、商売や物を見る目を持っているとみられる。

中国での調達に関しては、現地の事情がよく分かっているのも、よく調査をしてよい物を仕入れてくれている。

中国事務所の製造の業務は、中国語を話することができる社長が、現地法人採用の中国人職員と進めている。現地に日本人を置いたり、通訳を入れたりすると、トラブルの原因になりやすい。コミュニケーションや人間関係は、現地の人どうしで直接行った方がよい。

将来的には、中国人社員を北京事務所の仕事に引き継いでいくつもりである。中国では、日本へ留学した人を社員として活用している日本企業を高く評価する傾向があるので、現地でも信頼を得やすいというメリットもある。

(3) 外国人活用の課題

一般的な外国人の採用方法として、県の国際交流課に照会する方法がある。その方法をとると、学歴や素性がはっきりしており企業も安心できるからである。

当社が採用した人材は、日本語が堪能な上、既に市営住宅に入居していたため、住宅等生活面の支援は必要なかった。現在は3年間の就業ビザを取得している。

会社側が在留資格に関する法律をよく理解しておく必要がある。たとえばグループ会社内でも外国人は別業務に応援に行くことはできない（就業ビザの目的外活用）といった決まりがある事などは、基本事項として把握しておかなければならない。



赤星代表取締役社長



中国人社員（右）と現地にて



生ごみ発酵処理堆肥化装置
「EBS（エコノミック・バイオ・システム）」