

外国人材の 受け入れ事例集

外国人材の
雇用を考える
事業主・人事
担当者の皆さまへ



はじめに

人口減少と高齢化が同時に加速する本県において、労働力不足は喫緊の課題となっています。このような状況を乗り越え、持続的な成長を実現するためには、新たな視点や活力を組織に取り入れることが不可欠です。

外国人材の雇用は、単に労働力を確保するだけでなく、事業の安定化や国際競争力を高め、イノベーションを創出する大きな可能性を秘めています。

しかしながら「言葉の壁」や「文化の違い」、「宗教的な配慮」など、不安を感じることも少なくないのではないのでしょうか。

本事例集では、外国人材の雇用に興味を持っていただくため、すでに外国人材を雇用し、活躍している高知県内の事業者さまの取り組みを紹介しています。

この事例集が、外国人材の雇用に踏み出すきっかけとなり、事業者さまの事業の発展、そして高知県経済の活性化につながることを心より願っております。

INDEX

事業者の取り組み事例

01 株式会社はぐみ農園（農業）	P1
02 株式会社はまさき（林業）	P2
03 株式会社山岡水産（漁業）	P3
04 和建设株式会社（建設業）	P4
05 有限会社上田電機（製造業）	P5
06 株式会社カゴオ（製造業）	P6
07 医療法人武田会 高知鏡川病院（介護）	P7
08 株式会社サニーマート（食品製造業）	P8
09 リゾートホテル海辺の果樹園/株式会社 浜幸（宿泊業）	P9
10 四国情報管理センター株式会社（情報通信業）	P10
11 高知日産プリンス販売株式会社（自動車整備）	P11

県の取り組み紹介

P12、13

01

技能
実習

特定
技能

技
人
国



株式会社はぐみ農園

事業内容 農業（ピーマン：安芸市5ハウス1.27ha、南国市1ハウス1.2ha）

従業員数 26名（正社員10人、特定技能7人、技能実習生2人、パート社員7人）

創 立 創業：平成18年1月 設立：平成29年8月

URL <https://www.e-hagumifarm.com>



在留資格別 国籍別の 人数

【技能実習】ベトナム1名、インド1名
【特定技能1号】インドネシア1名、インド6名
【特定技能2号】ベトナム3名
【技術・人文知識・国際業務】ベトナム2名

外国人材が 従事する 主な業務内容・ 配属部署

栽培管理、ハウス管理
出荷管理、収穫作業

雇用の背景・目的

最新の環境制御技術を導入し、農業を就職先として選んでもらえる様に、色々な取り組みにチャレンジしてきました。しかし、日本人の定着が不安定で、なかなか規模拡大に踏み切ることができませんでした。そこで、安定した雇用を確保すべく外国人材を雇用することにした。

この事で雇用を確保することができ、成長する企業になる事ができました。



課題と対応

【雇用開始後に直面した課題】

一番の課題は文化の違いだと思います。色々な国籍の外国人材を雇用していることもあり、職場では日本語を共通言語とし、お互いの文化や考え方などを尊重するように努めています。
また、モチベーションを高めるために、日本語検定に合格した時はお祝いをしたり、年1回の社員表彰では、仕事に対する評価を行い、優秀な従業員を表彰し副賞を贈るなどの取り組みをしています。

社内の変化・効果

人材確保が安定し、規模拡大に取り組むことができています。また、日本の生活を楽しむ事で、日本を好きになり、日本で長く働きたいと考えてくれるようになりました。
長く働いてくれることにより、新しく入った外国人材の研修の実施を行ってもらえるなどの好循環が生まれています。



今後の展望

いかに長く働いてもらうことができるかを常に考えながら日々向き合っています。特定技能2号に移行し、より長く居てくれる人材も増えており、それに伴い家族の移住なども視野に入れています。家族を連れて来たいと思えるそんな会社を作っていきたいと思っています。

外国籍社員の声

カンナン さん



特定技能1号で入国し、はぐみ農園に入社して2年目です。
たくさんの方の友達もでき毎日楽しく仕事をしています。これからも日本を楽しみたいです。

担当者メッセージ

専務取締役
西内 由加利 さん



人材の確保は仕事をしていく上でとても重要な事だと思います。
異国の文化を受け入れる事には不安も沢山あると思いますが、きっといい人材に巡り合う大きな機会にもなると思います。

02

技能
実習

株式会社はまさき

事業内容 建設業・林業

従業員数 19名

創 立 平成20年4月

URL <https://www.hamasaki2008.co.jp/>在留資格別
国籍別の
人数

【技能実習】ベトナム2名

外国人材が
従事する
主な業務内容・
配属部署素材生産業における伐倒補助作業、
集材作業、造材作業

雇用の背景・目的

人手不足の解消のためはもちろんですが、外国人と共に働くことでの良い影響を期待して雇用の検討を始めました。

実際にベトナムの林業現場を視察し、ベトナムでの林業経験者の採用に踏み切りました。



課題と対応

【雇用開始後に直面した課題】

言語の壁については、通訳を入れて模型を使って現場作業を理解させることで解決しました。社員の理解については、安い労働力ではなく、共に働く仲間として受け入れてもらうよう、事前に何度も話し合い理解を得ました。日本での移動手段が自転車のみなのと、土地勘が全くないので来当初は買い物等へ連れていくことが必要でしたが、3か月程で地元にも慣れ、現在は自分たちで買い物もできるようになり、地元にもないものはインターネットで購入するため、特に支援の必要はなくなりました。

社内の変化・効果

最初は言語や作業習慣の違いに不安もありましたが、毎朝のミーティングや雨で現場が中止になった時などに、検定試験問題等を活用しながら日本語だけでなく林業現場についても相互理解を深めていき、現場内でも指差し確認や作業前の安全確認も日本人スタッフとペアを組んで徹底しました。言葉だけでなく、実演や写真、模型を使って全社員での勉強会を開催するなど、共通理解を深める工夫をしたことで、自然とコミュニケーションが密になっていきました。その結果、日本人同士であれば、分かっているだろうという曖昧な指示をなくすことができ、危険の多い林業現場でも、声のかけ合いや情報共有が活発になり、安全意識が向上しました。作業手順もスムーズになり、効率面でも良い効果が出ています。今では職場全体の連携を強めるきっかけになったと感じています。



今後の展望

現在の2名は着実に語彙力が向上しており、指示の理解や安全確認もスムーズになってきました。今後さらに日本語力が上がれば、後輩の指導役としても活躍できると期待しており、増員の際には教育係として新たな外国人の受け入れ体制の中心になってもらいたいと考えています。

外国籍社員の声

グエン・ヴァン・ルアン さん



仕事を楽しんでいます。
会社のみんなも優しいです。
長く一緒に働きたいです。

担当者メッセージ

現場班長
矢野 春樹 さん

受け入れるまでは色々不安が多いと思いますが、受け入れたら彼らの働く意欲に感銘を受けるとともに、多くの学びがあると思います。
何より、安全面に関しては、日本人同士ではついつい分かっているつもりで行動しがちだったところが、必ずコミュニケーションをとることで、安全作業の徹底が自然となされていくと思います。

03

技能
実習特定
技能

株式会社山岡水産

事業内容 まき網漁業

従業員数 20名

創 立 平成29年3月

在留資格別
国籍別の
人数【技能実習】インドネシア5名
【特定技能】インドネシア2名外国人材が
従事する
主な業務内容・
配属部署漁の操業、漁獲物の選別・水揚げ作業、
網の修繕

雇用の背景・目的

当社では高齢化などにより、従業員不足に悩んでおり、このままだと事業継続が困難になる寸前でした。そうした中、同業者では既に外国人材を雇用しており、評判が良かったこともあり、所属の漁協に相談し、令和元年から思い切って雇用しました。



課題と対応

【雇用開始後に直面した課題】

最初は、宿舎を用意するのが大変でしたが、漁村の空き家を有効活用するなどの工夫をし、外国人材が住みやすいように改築を行いました。また、漁師が使う言語の壁(方言)に直面し、日本人従業員も身振り手振りで教えるなど、試行錯誤しながら仕事を教えていました。今では、外国人材の先輩たちが通訳をしながら教えてくれるので安心しています。

社内の変化・効果

最初は日本人従業員から不安の声がありましたが、外国人材が積極的に話しかけてくれることもあり、日本人従業員との会話も広がり、昔の活気がある職場に戻ったように思えます。また、彼らは若いと言う事もあり、仕事を覚えるのも早く雇用する前と比べて作業時間や水揚げ作業が格段に速くなりました。今ではとても頼りになる存在です。



今後の展望

今、外国人材がいなくなると、たちまち事業継続が困難になるので、外国人材に助けていただかなくてはなりません。今後も継続して、雇用していきたいと考えています。

外国籍社員の声

アクバル スギアルタ さん



母国に比べると日本は技術力も高く給料も良いことから技能実習で入国しました。また、会社の待遇も良く従業員の方も優しく仕事を教えてくれました。実習を続けるうちに、もっと日本で働きたいと思い、特定技能制度へ移行し現在も山岡水産で仕事をしています。今後も日本と会社に貢献できるように頑張りたいです。

担当者メッセージ

代表取締役
山岡 勝彦 さん

日本人よりも真面目に働いてくれる外国人材の方々は我が社にとってなくてはならない存在です。
私たちが思っている以上に外国人材の方々は真面目で素直な人材ばかりなので、現在検討している方々の役に立ってくれるはずですよ。

04

特定
技能

和建設株式会社

事業内容 分譲マンション、戸建住宅、土地活用、賃貸マンション、他 一般請負

従業員数 130名

創 立 昭和32年6月

URL <https://www.kano-kensetsu.com>



在留資格別
国籍別の
人数

【特定技能】ミャンマー2名

外国人材が
従事する
主な業務内容・
配属部署

【本社工事部に配属】
左官業務（壁や床の塗り仕上げ、土間
コンクリート押さえ、サッシロ詰め 他）

雇用の背景・目的

左官職人の高齢化が進み、人手不足や技術の継承が途絶える危機感から、当社では建設業の未来を見据え、意欲があり、まじめに働く外国人材の力に注目しました。現在はミャンマー出身の2名を左官大工として受け入れ、ともに現場を支えながら次世代の担い手として育成しています。



課題と対応

【雇用開始後に直面した課題】

雇用後には帰国や転職、言葉の壁もありましたが、支援機関と連携しながら生活面のサポートや資格取得の支援を行い、安心して働ける環境づくりに取り組んでいます。また、社員旅行、会社行事、休日の食事会などでコミュニケーションを取り信頼関係を築いています。

社内の変化・効果

2人を受け入れたことで、長年の課題だった人材不足の解消につながりました。現場に余裕ができたことで、日本人の若手を一から育てる時間的・精神的なゆとりも生まれ、採用へのハードルが下がったと感じています。現在では、先に入った彼らが後輩の指導役も担ってくれており、現場でも頼れる存在になっています。



今後の展望

今後も2人には活躍してもらいたいと考えています。外国人材雇用については、時期は決めていませんが若干名増員出来ればと考えています。国や地域によって文化などが違うので外国人材雇用の際には、今働いてもらっている特定技能2人の意見も聞きながら進めたいと思います。

外国籍社員の声



シテウリン さん



アウン ピエー ウー さん

入社のきっかけは、ミャンマーでの面接です。人も良く、現在は特に不満や不安もなく働いています。

担当者メッセージ

総務経理部長
田内 盛展 さん



言葉や文化の違いはありますが、支援機関と連携しながらしっかりサポートすれば本当に頼もしい仲間になります。人手不足の穴埋めではなく、長く一緒に働く仲間として、コミュニケーションを大切にしながら信頼関係を築くことで、定着と活躍につながるのではないかと思います。

05

技能
実習

有限会社上田電機

事業内容 産業用機械の提案・設計・製造・設置・メンテナンスから機械制御・電気設備工事に至るまで、製造現場において必要とされる電気機器に関する業務を一気通貫で行う

従業員数 24名

創 立 昭和58年4月

URL <http://ueta-denki.com/>



在留資格別
国籍別の
人数

【技能実習】ベトナム7名

外国人材が
従事する
主な業務内容・
配属部署

制御盤製作・クレーン製作

雇用の背景・目的

10年ほど前に香川県の同業者を訪問したところ、フィリピンの方が働かれています。身近な企業でも外国人材が活躍していると知り、弊社でも採用したいと思いました。外国人材について調べる中で県内の監理団体を知り、翌日お話を伺いに訪問。その1週間後にベトナムで面接を行い、2名の採用を決めました。



課題と対応

【雇用開始後に直面した課題】

市役所での住民票の登録、銀行口座を開設などの諸手続きを、日本人と一緒に一つ一つ手探りで行う必要がありました。また、当時は故郷の調味料などが近場では入手できず、車で遠くまで一緒に買い出しに行くこともありました。

社内の変化・効果

一番の変化は、外国人材が日常的に社内にいることに対して違和感を持たなくなったことです。弊社はベトナムに現地法人を設立しており、日本から現地応援に行くこともあります。そのような時でも外国人材と共に働くことに慣れているため、仕事を円滑に進めることができています。



今後の展望

これまではベトナムでの事業拡大のため、ベトナム人材を中心とした採用でした。最近では、ベトナムから周辺国へと取引拡大を見込むことが可能となり、複数国からの人材雇用を計画しています。帰国してからも、共に働ける関係・環境づくりに注力していきます。

外国籍社員の声

チャン ゴック アン さん



たくさん働ける環境で頑張って技術を身につけ、しっかり稼いで故郷の家族を助けたいです。会社の皆さんは仕事に熱心で、困っている時には優しく教えてくれます。技能実習終了後に帰国してからも、一緒に働けると嬉しいです。日本人は、細かいことにまで注意をはらっています。

担当者メッセージ

代表取締役
上田 義隆 さん



慣れるまでの数か月間は、様々な困難があると思います。弊社のような小さな企業においては、外国人材の受け入れは日本社員の負担増となります。お互いの価値観や文化の違いを知り、理解する必要があります。しかし、ここは日本です。全てを外国人材に合わせて変更する必要はありません。日本人の働き方、ルールを理解し守ってもらうことで、お互いが楽しく働ける環境ができていきます。今や弊社にとって、外国人材はなくてはならない存在となっています。

06

技能
実習特定
技能技
人国

株式会社カゴオ 船渠事業部籠尾ドック

事業内容	船体修理・船舶塗装、船舶エンジンメンテナンス・一般鉄工の製造及び修理、船舶諸機械の修理・船舶関係の部品販売、船舶の保管、管理、船舶売買に関連する斡旋、仲介・船舶に関するシステム開発
従業員数	57名（企業全体・内、船渠事業部籠尾ドック27名）
創 立	昭和48年3月
URL	https://kg3.jp/



在留資格別
国籍別の
人数

【技能実習】インドネシア2名
【特定技能】インドネシア6名
【技術・人文知識・国際業務】インド2名

外国人材が
従事する
主な業務内容・
配属部署

【開発部SE】システム開発
【工務部技能実習生】
船舶修繕に係る塗装及び関連業務

雇用の背景・目的

工務部については、地域の過疎化による人手不足の課題があり、安定的な人材確保のため技能実習生の雇用を始めました。開発部のシステムエンジニアについては、高知県からの働きかけもあり、グローバルな視点と技術力を持つ高度外国人材を迎え入れました。多様な人材の活躍が、会社の成長にもつながっています。



課題と対応

【雇用開始後に直面した課題】

言語や文化の違いに対応するため、会社主催の日本語教室を定期的で開催しています。さらに、サッカー大会やスキー・スノーボード旅行、花火大会、歓送迎会などの交流イベントを通じて、業務外での社員同士の関係づくりを促進しています。宗教上の食事制限などにも配慮するよう心掛けています。

社内の変化・効果

外国人材の雇用により、文化の違いを踏まえたルール重視の姿勢が定着し、安全意識向上のための教育も強化されました。高い働く意欲は日本人の若手にも良い刺激となり、職場の活性化と多様性のある環境づくりに大きく貢献しています。



今後の展望

外国人材の雇用は今後も継続していきたいと考えています。技能実習生が特定技能として戻ってきてくれており、希望者には期間延長に向けた資格試験合格を支援する体制を整えたいと考えています。また、既存の支援体制や交流イベントを充実させ、働きやすい環境づくりを継続していきます。

外国籍社員の声

トリ プラムディア
ブディアンガラ さん



私はインドネシアで住宅の塗装をしていました。日本に来る際、その技術が船舶修繕に活かせると思い入社しました。最初は慣れない作業や気候に戸惑いましたが、上司や同僚のサポートのおかげですぐに慣れることが出来ました。今は足場の組み立てから塗装まで任せられ、やりがいを感じています。

担当者メッセージ

総務部
籠尾 静香 さん



弊社は地域に根ざし、船舶修繕で培った技術を大切に、多様な外国人材の力を取り入れ、共に成長を続けています。言葉や文化の違いは最初の壁ですが、互いに理解し支え合うことで、絆が深まり、活気あふれる職場になります。外国人雇用に挑戦する企業の皆様、ぜひ一歩踏み出して新しい可能性を広げてください。

07

技能
実習

医療法人武田会

高知鏡川病院

事業内容	病院
従業員数	正職140名 パート79名
創 立	昭和31年11月
URL	http://kagamigawa-hp.com



在留資格別
国籍別の
人数

【技能実習】
インドネシア27名

外国人材が
従事する
主な業務内容・
配属部署

【病棟】看護補助業務
入院患者の生活支援 食事介助、入浴介助、
排泄介助等
【給食】病院給食業務
調理、盛り付け、配膳、配膳車運搬、片付け等

雇用の背景・目的

入院患者の高齢化に伴い、介護度が高くなってきましたが、スタッフの減少により人員不足となりました。介護職の補充のため外国人材の雇用を始めました。



課題と対応

【雇用開始後に直面した課題】

とにかく日本語に慣れてもらうことを最優先として、現場でも翻訳等は使わずに日本語で対応しました。仕事以外でも寮に再三訪問し会話をしたり、日本語講師による学習や、実習責任者との交換ノートを行う事で日本語のレベルは短期間で上達しました。また私達の病院では「生活面が安定しないと仕事が全うできない」の考えのもと、快適な生活の場を提供するため、全個室（キッチンのみ共有）の寮を新設しました。

社内の変化・効果

在職している介護職や給食スタッフがモデルになるため、知識や技術を向上させることができました。実習生が元気で明るく挨拶をするので、以前と比べると院内も明るくなりました。



今後の展望

今では、彼女たちは十分に戦力になっています。今後も受け入れを継続していくこととしています。受け入れるからにはしっかりサポートし、病院全体の医療の質が高まるように努めていきたいと思っています。

外国籍社員の声

マルサルルアティル
コリヤー さん



高知県はとても安全、何処でも1人で行けます。日本では色々な経験ができます。家族のためにも日本で働きたいと思いました。寮は設備も充実していてとても安心、先輩たちも優しい。職場のスタッフもいろいろと教えてくれて、優しい。

担当者メッセージ

看護部長
中山 智子 さん



技能実習生たちは母国の家族の経済を助けるため、また自身の知識や技術の向上のため来日します。その志の高さは私たちが学ぶこともたくさんあります。技能実習生を受け入れる事は他国の文化を知ることにもなります。準備等はいへんですが、受け入れをして後悔をする事はないと思います。



株式会社サニーマート

事業内容	スーパーマーケット（小売業）の経営
従業員数	1,443名（アルバイトを除く常勤職員数）
創 立	昭和41年7月
URL	https://www.sunnymart.co.jp



在留資格別 国籍別の 人数

【技能実習】
ベトナム100名、ミャンマー20名
【特定技能】
ベトナム25名、ミャンマー7名

外国人材が 従事する 主な業務内容・ 配属部署

生鮮総菜工場内での加工及び関連業務、
店舗総菜部門での加工及び関連業務

雇用の背景・目的

平成30年に生鮮惣菜工場を立ち上げる際、日本人の応募がなく、技能実習生を雇用したことがはじまりでした。外国人材を雇用した経験がなかったこともあり、最初はお試しのつもりで雇用しました。その勤勉な勤務態度をはじめ、コミュニケーション面での問題もなかったことから、店舗への配属など、拡大していき、最初12名の雇用が、今では生鮮惣菜工場で120名、8店舗で32名、合計152名の雇用に至っています。



社内の変化・効果

人手不足の解消につながっていることはもちろんのこと、今では無くてはならない存在になっています。また、外国人材が一生涯懸命働いてくれることから、惣菜部門の製造能力が上がるともに、企業全体の生産性が上がりました。

今後の展望

今後も、外国人材の雇用を拡大していき、安定的な製造ラインを確立していきたいと思っています。



リゾートホテル海辺の果樹園/ 株式会社 浜幸

事業内容	和洋菓子・ジャム・ドリンク・ゼリー等の製造販売・ 貸画廊・貸茶室・リゾートホテル事業
従業員数	167名
創 立	昭和27年
URL	https://www.hamako.com/



在留資格別 国籍別の 人数

【技能実習】
インドネシア2名
【技術・人文知識・国際業務】
ネパール1名
【日本人の配偶者等】
インドネシア1名

外国人材が 従事する 主な業務内容・ 配属部署

【ホテル事業部 レストラン部門配属】
レストランでお客様へ食事の提供・配膳・清掃・設営等
【ホテル事業部 フロント部門配属（予定）】
フロントでお客様へサービス業務・受付・案内・準備・清掃
【製造部】
菓子製造補助

雇用の背景・目的

きっかけは、約1年前にホテルでのインバウンド対応と人手不足へ対応するため、技能実習生を雇用したことが始まりです。また、昨年は、県が主催する留学生を対象にした合同企業説明会を通じて、県内の専門学校生を高度外国人材として雇用し、ホテル部門のスタッフとして活躍しています。

課題と対応

【雇用開始後に直面した課題】
まずは、迎え入れるスタッフの母国に興味を持ち、風習や特徴、生活様式、宗教を含めて予備知識として既存スタッフへ理解を求め、外国人といった概念を払拭しました。次第に仲間といった感情が芽生え、仕事に対して教える側も教わる側も一体感を持てるようになりました。接客業務がメインとなるので、旅行者からも人気で色々な声をかけてもらえるようになり、本人たちのモチベーションも高まっています。



社内の変化・効果

今まで以上に、職場に一体感や仲間意識が芽生えました。また、諸外国のお客様への対応力が増したように思います。加えて、お互いが伝わっているのか考えながらコミュニケーションをとることで、コミュニケーションの自己啓発にも繋がっています。

今後の展望

今後も継続して外国人雇用を行っていく予定です。ですが、同時に社内での定着支援や教育体制の整備も重要な課題と捉えています。現在働いている社員のサポートや育成にもしっかりと取り組む必要があるため、今後の拡大については状況を見ながら、無理のない形で段階的に進めていく予定です。

外国籍社員の声

戦略本部 人事総務部
外国人生活支援担当
グエン ティビック さん



当社に入社した理由は自然が豊かな場所に行きたいという思いと、日本で生活しているベトナム人の方々の支えになる仕事がしたいという気持ちがあったからです。

担当者メッセージ

お客様サービス室・監査室
副室長兼 総務担当マネージャー
竹内 秀友 さん



文化や言葉の違い、コミュニケーションの不安があると思いますが、実際に外国人と働くと、日本人とは異なる文化や考え方ががあるからこそ、新しいアイデアや、より良いやり方が見つかると思います。

外国籍社員の声

ライ・サラショーティ さん



日本語を勉強してる時から高知県がきれいだと思いました。学生の時、高知で良い会社はどこですか？と知人に聞くと「浜幸」と教えてくれました。難しい時もあるけどアルバイトの時と違うから勉強しないと難しいです。でもみんなが手伝ってくれるから少しずつ簡単になっています。

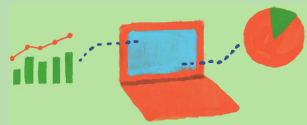
担当者メッセージ

本部 採用担当
上岡 明星さん



当初は、在留資格や手続きの確認、文化や言語の違いへの対応など、初めてのことで戸惑いもありました。それでも実際に雇用を進めてみると、外国人材の方々はとても前向きで、柔軟に新しい環境に適応しようとしてくれました。また、私たち自身もコミュニケーションをとることで視野が広がり、職場全体のコミュニケーションや働き方を見直すきっかけにもなりました。はじめの準備こそ大変だと思いましたが、今では「取り組んで本当によかった」と感じています。

10

高度
専門

四国情報管理センター株式会社

事業内容	システムコンサルティング、ソフトウェア開発、ネットワーク構築
従業員数	148名
創 立	昭和48年5月
URL	https://www.jokan.co.jp/



在留資格別
国籍別の
人数

【高度専門職】中国1名

外国人材が
従事する
主な業務内容・
配属部署

【システム部事業推進室に配属】
システムエンジニア、
AIを使った予測モデル等の構築

雇用の背景・目的

特に外国人材での採用をしていたわけではありませんが、通常の採用活動に加え、県外大学のマッチングの制度を利用しました。その際にAIに関する勉強をしていた周さんに出会い、試験や面接を受けてもらいました。面接では、AIの研究内容について詳しく話を伺い、その姿勢や考え方に共感し、純粋に一緒に働きたいと思ったことが採用の決め手となりました。なお、外国籍であることは全く問題にはなりませんでした。



課題と対応

【雇用開始後に直面した課題】

意思疎通が取れる位に日本語のスキルはあったので、日本語に対しては気にしていませんでした。受け入れる部署の社員の方に「優しい日本語」「方言に気を付ける」「日本語を話すスピード」など円滑なコミュニケーションのための配慮をお願いしました。

社内の変化・効果

外国人材の方が日本で働くという事は、常に日本語の勉強と向き合っており、その上IT技術の向上にも務めています。学びに対する姿勢を強く感じ、そういう姿勢を見て回りの社員も良い影響を受けていると思います。また、お互いの文化やその違いなどを知ることでコミュニケーションが図れる等の変化があったと感じています。



今後の展望

外国人材採用はこれからも続ける予定です。IT業界に興味を持って、常に新しい技術を追いかけている方、一緒に働きたいと思える方が居れば積極的に採用する予定です。

外国籍社員の声

周 宇翔 さん



大学院では知能情報を専攻し、AI関連の事業を展開する現在の会社に魅力を感じて入社しました。入社してから1年が経ち、日本語にはまだ課題がありますが、相談しやすい前向きな雰囲気の中で、安心して働いています。外国籍社員にとっても意見を言いやすい環境が整っており、日々学びと成長を実感しています。今後も日本語力とAIの知識をさらに深め、新しいことに挑戦しながら、会社や社会に貢献していきたいと考えています。

担当者メッセージ

総務部 取締役
中城 夕花里 さん



私達は外国人材という事をあまり意識していません。生まれた国や文化が違うだけで、一緒に仕事をする仲間としてお互いの事を知って、違う事は歩み寄れば良いと考えておりそれらを知るためのコミュニケーションを増やせば問題ないと考えています。違う国の文化や歴史を知るとはとても楽しく世界観が広がると思います。

11

技能
実習特定
技能

高知日産プリンス販売株式会社

事業内容	自動車販売及び自動車整備、自動車保険取扱業務
従業員数	164名
創 立	昭和12年7月
URL	http://np-kochi.nissan-dealer.jp/



在留資格別
国籍別の
人数

【技能実習】ミャンマー9名
【特定技能1号】ミャンマー1名
【特定技能2号】ミャンマー1名

外国人材が
従事する
主な業務内容・
配属部署

【自動車整備】
車検・法定点検・オイルやタイヤ等
消耗部品交換作業 等

雇用の背景・目的

高知県での整備士雇用が非常に厳しく、労働力の確保が難しくなりました。また社員も年齢を重ね、定年退職後も嘱託雇用で来ていただいている状況です。今後、整備士を志す人口が大幅に増えるとは考えにくく、新たな労働力として平成29年から技能実習生の雇用を始めました。



課題と対応

【雇用開始後に直面した課題】

言葉の問題ですが、最初は全く通じませんでした。英語も難しく、翻訳アプリで単語を見せながらの会話とジェスチャーでなんとか意思疎通を図っていました。その後、無料の日本語教室を技能実習生の監理団体から教えてもらい、本人たちの努力で解決できました。

社内の変化・効果

当初は、言葉の壁や生活習慣の違い、仕事への理解度など、全てが未知で不安もありましたが、簡単なマニュアルを日本語で作成したり、日本人社員も積極的にコミュニケーションを図ることで、お互いの距離がぐっと縮まりました。現場では、指示を図や写真で伝えるようにするなど伝え方にも工夫をしました。結果として日本人社員も「もっと一緒に働きたい」と言ってくれるようになり、後の増員時にも自然に受け入れられる職場風土ができてきたと感じています。



今後の展望

現在は整備士のみを雇用していますが、整備士全体の23.4%を外国人に頼る状況です。日本人の雇用が見込めない今、職種や受け入れる国を拡大していく必要があります。

外国籍社員の声

ライン ミントウン さん



自動車整備の仕事をしていて、もっと勉強したいと思い日本で働くことを決めました。ミャンマーでは電気・ガス・水道もなく、日本で便利な生活ができるようになりました。あと、安全に生活ができるのもすごくいいです。

担当者メッセージ

総務部 係長
山崎 智司 さん



言葉や文化、社員の反応等、受け入れ前は率直に不安しかありませんでした。実際に一緒に働くと、彼らの一生懸命さに驚かされました。苦勞もありましたが、今はなくてはならない存在です。

県の取り組み紹介

外国人材活躍ポータルサイト

事業者の方や外国人の方向けに、外国人材が高知で活躍するために必要な情報を掲載しています。



詳細

詳しくはこちら

<https://kochi-foreigntalent.pref.kochi.lg.jp/>



高知県外国人材雇用相談窓口



「ふおれこ (Foreco)」を令和7年4月1日に開設!

「ふおれこ」では、**外国人材の雇用を検討中または雇用中の県内事業者等を対象に**、行政書士が、雇用手続きや在留資格の説明、県内監理団体等の紹介を行います。
お気軽に相談窓口まで電話またはメールでご連絡ください。

※愛称:ふおれこ (Foreco)
Foreign (フォーリン) (外国) + employment (エンプロイメント) (雇用) + consultation (コンサルテーション) (相談)

相談内容

技能実習制度及び特定技能制度や在留資格の説明、県内監理団体等の紹介

相談料

無料 (行政機関への申請書類の作成代行などを行う場合は有料)

相談の流れ

下記の電話及びメールで受付後、改めて担当する行政書士が電話でご連絡します。

電話による相談

TEL.088-802-2343
(高知県行政書士会)

※電話をする際には、「外国人材についての相談」とお伝えください
※受付対応日時:平日午前9時～午後4時

メールによる相談

info@kochi-gyosei.jp
(高知県行政書士会)

※件名:外国人材についての相談
※事業者名、担当者名、電話番号を記載してください

詳細

詳しくはこちら

<https://kochi-foreigntalent.pref.kochi.lg.jp/corporation/system-for-employment/>



こうち外国人材優良サポート事業者認証制度

目的

県内事業所において、外国人材が「暮らしやすい」「働きやすい」「学びやすい」環境づくりを推進するため、積極的な取り組みを行う事業者を認証するとともに、その取り組みを広く情報発信することにより、**外国人材の受入れ・定着を促進します。**

申請者の要件

県内において本社又は事業所を有し、外国人材を雇用している企業、法人、団体、個人事業主

申請期間

■ 令和7年5月1日～6月30日 ■ 令和7年9月1日～10月31日

審査方法

○チェックリスト等による書類審査
○県による事業所訪問 (事業者、外国人材へのヒアリング)

認証期間

3年ごとに更新

認証のメリット

事業所のイメージアップ

認証書の贈呈や事業者の取り組みを県のホームページ等で発信します。
大使館等を通じて外国政府や送り出し機関に情報提供します。

認証マークの付与

認証マークを企業PRにご活用いただけます。

外国人材受入環境整備事業補助金の補助率アップ! (令和7年度)

スキルアップ支援補助率:通常1/3 ➡ **認証あり1/2** (令和7年度)

申請方法

高知県電子申請サービスをご利用ください

https://apply.e-tumo.jp/pref-kochi-u/offer/offerList_detail?tempSeq=14172



詳細

詳しくはこちら

<https://kochi-foreigntalent.pref.kochi.lg.jp/corporation/certification/>



高知県外国人材受入環境整備事業補助金 (スキルアップ支援)

概要

外国人材を受け入れる事業者等が受入環境整備に必要な経費に対して補助金を交付します。

補助対象経費

ビジネススキルを向上させるための研修、技能を向上させるための訓練、日本語教育を受講させるための経費 (通訳料、講師謝金、旅費、消耗品費、印刷製本費、翻訳料、受講料及び施設使用料)
※外国人技能実習生に対して実施する入国後講習に係る経費を除く

詳細

詳しくはこちら

<https://kochi-foreigntalent.pref.kochi.lg.jp/corporation/subsidy/skill/>





高知県商工労働部商工政策課
外国人材受入推進室

TEL:088(823)9643

FAX:088(823)9261

E-mail: 151401@ken.pref.kochi.lg.jp