

## 巻末資料 調査先別インタビュー概要一覧

本共同研究では企業21先（訪問時に所属外国人社員にもヒアリングを実施）・団体6先・個人5先（主に高度人材）計32先にインタビューを行い、うち企業19先、団体6先、個人1先、計26先から掲載許可を頂いた。個々のインタビュー内容は第2～第5章の本文で言及されて

いるが、掲載許可の企業・団体25先に関し、以下でその概要を一覧形式で示した。読者の本文理解の一助や、中小企業における外国人活用のヒントになれば幸いである。

インタビューに応じて下さった企業、団体、個人の方には改めてこの場を借りて篤く御礼申し上げます。

### 調査先別インタビュー概要（個人を除く、五十音順、匿名はアルファベット順）

社名・団体名	所在地	業種	従業員数	資本金	業務内容	外国人活用の特徴
株式会社 ANC ジャパン	愛知県	サービス業	80名 (現地法人含む)	5,625 万円	職業紹介、採用支援、海外人材教育、海外進出コンサルティング	インドネシアに関心のある企業向けのコンサルティング、高度人材・特定技能外国人の紹介を中心に行っている。インドネシア経産省・労働省・在日大使館などの支援を受け、2022年末までに高度人材30人以上、特定技能400人以上を日本企業へ紹介した。 インドネシアで国立ガジャマダ大学・国立インドネシア大学をはじめ、一流大学と提携。大学に日本語講座を開設し、高度な理系分野の知識を持つ大学生に日本語教育を行った上で日本企業に紹介するという独自のシステムを構築している。またインドネシアに現地研修機関を設け、IT・介護分野をはじめとした分野のトレーニングも提供している。 採用を希望する企業に対しては、人材紹介だけでなく、面接セッティングやビザ申請、来日後のサポートも幅広く提供している。
雲仙しいたけ株式会社	長崎県	しいたけ製造、販売業	103名	800 万円	しいたけの育成、パック詰め、販売	<b>技能実習生</b> を女性限定で受入れ（寮が女性専用のため）。しいたけの収穫はデリケートで、パック詰めまで細心の注意が必要。現場は、ある程度機械化が進んでいるが、パック詰めは手作業。ベルトコンベヤー式なので、作業台の規格に合う体形の人を選別して雇用している。また、手作業・細かな作業なので、女性が適した環境である。 作業内容、社宅整備、待遇面など不満を持たないように、よく話を聞き、出来ることは対応している（例：洗濯機を4台にする、クーラーを全部屋につける、買い物送迎用の運転手付車など）。作業場は年間を通じて室温が20度で快適。 全員を平等に扱うということを心がけているのは、技能実習生の3年の間で大きな差がつくようなことはないため。今後、特定技能の5名には、実習生のリーダー的存在として力を発揮してもらいたいと考えている。
株式会社 カネ久商店	静岡県	水産食料品製造業	40名	1,000 万円	練り製品の製造・販売を行う。なると巻が主力製品で、ちくわぶなどおでん材料、おせち用品も製造	外国人は現在5名在籍。 <b>技能実習生</b> （中国）が中心で15年前から受入れ。パート採用も1名在籍。なると巻の製造工程のなかで製品をカットするための持ち運びと袋詰めが自動化できず、この工程を割り当てている。仕事の習熟には1ヵ月程度を要するが、帰国する先輩実習生が後輩に教える形で引き継ぎはスムーズに出来ている。仕事の指示はすべて日本語で行い、マニュアルも特に用意していないがコミュニケーションに支障はない。過去の経験から、受入れ対象は既婚女性に限定。採用条件として受け答えがしっかりしていること、手先が器用なことを重視し、創業家の女性幹部が中国で面接し採用を決めている。技能実習終了後の雇用の延長は行っていない。繁忙差により勤務時間の季節の振れは大きいですが、繁忙に関わらず月給は毎月同額としている。外国人実習生と経営幹部や社員との関係は良好で、実習が終了し帰国した元実習生とも良好な関係を維持している。

社名・団体名	所在地	業種	従業員数	資本金	業務内容	外国人活用の特徴
有限会社 川田製作所	神奈川県	金属プレス 製品製造業	20名	900 万円	主に機械産業向けに大ロットから小ロットまでの金属プレス加工需要に対応。多品種小ロット需要が中心	当社は従業員20名であるが、このうち外国人は、 <b>技能実習生</b> 2名、正社員1名、技能実習生から移行した <b>特定技能</b> 1名が在籍。事業譲渡を受け業務量が増えたことを契機に外国人の活用に踏み切った。外国人正社員はもともとは外国人パート社員の紹介で入社したパート採用であったが、仕事ぶりが真面目で昇格させた。知的障害のある雇用者の指導等で力を発揮し、技能実習生との関係も良好である。技能実習生は2014年から受入れており現在4期目。ベトナム人女性を毎期2名ずつ受入れている。社長が外部から監理団体と現地送出機関を紹介してもらい受入れに至った。技能実習生はプレス加工でも順送りなど高度な部門を担当し、後任に引き継ぐ形が定着している。当社は社員全員が持ち回りで専門・得意分野を解説する「みんな塾」という研修を毎週実施し、外国人社員にとってはパワーポイントや動画資料作成のほか、口頭発表を日本語で行う機会となっている。
株式会社 木村工業	東京都	土木工事業	69名	4,000 万円	水道事業に特化。元請けと施工も実施するワンストップ型の体制を構築し地域密着型の事業を展開	現在 <b>正社員</b> 4名、 <b>技能実習生</b> 4名の計8名の外国人社員が在籍。国籍はベトナム、ネパール、モンゴルで、技能実習生はベトナム人。正社員は総務と作業現場に配置し、うち総務のベトナム人社員は日常の総務業務をこなすほか、技能実習生の職場における日常コミュニケーションのサポートも行っている。建設業界の現場技能修得は先輩社員のやり方を「見て覚える」形が中心であるなか、当社は年間延べ299時間におたる精緻な研修プログラムを用意し、事務系社員や外国人社員を含めた全員に受講させ、体系的な技能の早期獲得と事故リスク低減に効果を発揮している。研修は全て日本語で行われるため技能実習生の負担は大きいがベトナム人総務部員の翻訳作業やフォローによって研修内容消化が可能となっている。社内での日本語教育に関しては、社内でのコミュニケーション不足を補うべく社長が定着化させた各種の小会議や全体研修の場で外国人社員にも発言の場を豊富に提供している。
協和工業 株式会社	愛知県	製造業	135名	1,200 万円	ユニバーサルジョイント、自動車用のステアリングジョイントの開発・製造・販売	当社は多くの製造業が立地する地域に本社を構えていたことから採用競争が厳しく、これまで大卒系人材がなかなか採用できない状況にあった。2018年に、当社がメンバーとして所属する一般社団法人持続可能なモノづくり・人づくり支援協会（略称ESD21）の活動の中でミャンマーを訪問する機会があり、同国での技術者採用を検討するようになった。最終的に3人のミャンマーの <b>技術者</b> を採用し、来日後は工場での現場実習を経て、それぞれの強み・専門分野に合わせて配属している。これらのミャンマー人技術者は、会社のDX化において重要な役割を果たし、製品のリードタイム短縮にも大きく貢献している。
澤川鍛造工業 株式会社	富山県	機械加工	42名	1,000 万円	建設機械や自動車など幅広い業界に向けて、旋盤加工やマシニングセンターで精密な機械加工品を供給	外国人社員に、自社で長く働いて成長して欲しいという考えに基づき、在留期限に制約のある技能実習生ではなく <b>技術系正社員</b> の雇用を継続している。紹介機関を通じて、ベトナムの理系大卒者を採用し、福利厚生として家電製品も配備した寮を準備し、生活環境を整えている。日本人社員と同様、1年目は生産現場で先輩社員のOJTにて業務内容を覚える。外国人の採用前に、日本人社員に対して自社の成長のために外国人技術系社員が不可欠な役割を果たすことを説明していた為、日本人社員も丁寧に指導している。2年目以降は、エンジニアとしての知見を生かして、改善提案等に取り組んでいる。近隣の専門学校を卒業した6カ国語を解すバングラデシュ人も採用し、将来の営業担当者としての育成を考えている。

社名・団体名	所在地	業種	従業員数	資本金	業務内容	外国人活用の特徴
塩谷建設株式会社	富山県	建設業	191名	1億円	建築をはじめ、土木・不動産、緑化、ウォータージェットなど幅広く企画・提案・施工	社長は、社外での交流で見聞を広げる中で海外に目をむけるようになった。会社で社会貢献として手がけている柔道の選手育成においても、地域の子供達のために海外から選手を招聘するなどして国際感覚を磨いていった。その後、自社の事業においても <b>技能実習生</b> を迎え入れることになり、ベトナム・インドネシア・ミャンマーから採用した。さらに高度人材の採用も開始し、知人の台湾人を社員として迎えたほか、経済産業省の国際化支援インターンシップ事業を通してベトナム人をインターンシップ終了後に採用した。外国人社員雇用により日本人社員の国際意識の向上も狙っている。同社は社員育成に力を入れており、外国人社員も日本人社員と同様に研修を受講するほか、技能実習生も含めて経営説明会に参加させ意識向上につとめている。
静岡県経友会事業協同組合	静岡県	監理団体	6名(組合員数524社)	—	中小企業への技能実習生受入れ及び実習実施に関する支援・監査・指導(主に中国、インドネシア)	1993年に静岡県中小企業経友会として設立。中小零細企業への外国人材受入を扱う。1996年に中国からの研修生を受入開始した。送出機関は中国人の海外駐在員のネットワークを活用して選定している。近年では中国での募集では組合員の要望する人数が満たせなくなってきたことから、2021年にインドネシアからの受入を開始した。派遣人数は最大では600名であったが現在は261人となっている。特定技能外国人の支援機関ともなっており、現在24人を受入れている。零細企業では制度上求められる書類作成が困難となるため支援に力を入れる。実習生に対しては、組合職員の半数が中国人であるため中国人技能実習生は母国語でのサポートが受けられる。入国後研修では語学修得に力を入れており、日本語の添削指導も充実している。多数の修了生がN1を取得しており、研修センターに賞状を掲示して訓練中の実習生の目に入るようにしている。
静岡県日中経済協同組合	静岡県	監理団体、輸出入業務代行、経営指導等	7名(組合員数43社)	584万円	技能実習生受入れ及び実習実施に関する支援・監査・指導(主に中国、ベトナム)	1989年設立。組合員の外国人技能実習生受入れに係る監理団体として、コロナ以前は年160名程度、現在は年80名程度の受入れおよび監理にあたる。併設する日中友好協議会(兼務者が多く密接な連携が行える)とあわせて、中国語堪能な職員が計5名いることから、中国人技能実習生に対しては通訳を介さず母国語で対応できる。中国人・ベトナム人ともに実習生が直接相談しやすいようWeChatやFacebook等SNSを利用した連絡体制を設けている。SNSの利用は母語での情報共有にも役立っている。このほか技能実習生の支援として、県の無料語学講習会の利用、春節の祝賀会・市長への表敬訪問等を通じて語学修得や地域との交流を促している。また、実習修了時には監理団体として推薦状を発行し、浙江省と連携して中国に進出した静岡県企業に優秀な修了生を紹介するなどの取組もある。
スズキグループ(グループとして株式会社フルブリッジ、岐阜製版株式会社を含む)	豊橋市・名古屋市中区・大阪市・岐阜市	製版・印刷・動画配信業	110名(スズキグループ全体)	1億3,750万円(スズキグループ全体)	DPTの企画・制作を中心に、最近では動画制作やLEDレンタルなど幅広く展開	2017年にベトナムに現地拠点を開設し、日本とベトナムの協業体制で高度なDTP・制作・デザインを顧客に提供している。現在はベトナム <b>拠点の社員</b> が毎年10名程度、研修や転勤で来日して活躍している(研修6名、転勤4名)。ベトナム拠点である程度経験と技術を積んだ人材が来日して、日本で難易度の高い業務に取り組むことで技術力を向上させるとともに、日本語能力が向上し、日本での商習慣・日本文化も学ぶ。転勤期間が終了し、ベトナム拠点に戻ったときにはリーダー等に昇進するとともに、日本とベトナム拠点の橋渡しができるようになっている。ベトナム人を研修・転勤で活用することで、ベトナム拠点の技術力が向上するだけでなく、日本拠点多くのニーズに対応できるとともに、より高度な業務に取り組める体制につながっている。

社名・団体名	所在地	業種	従業員数	資本金	業務内容	外国人活用の特徴
中工精機株式会社	岐阜県	製造業	26名	2,800万円	産業用機械の開発・製造・販売、機械部品製造	人手不足の中で顧客からの受注が増えても、都市圏から離れて立地していることもあり、なかなか技術者の採用ができない状況にあった。 取引のある金融機関に相談したところ、ANCジャパンを紹介され、インドネシア人の技術者を採用した。 外国人技術者は入社後、指導担当の上司からOJTにより設計を学ぶとともに、生産現場で生産プロセスを学びながら、機械の構造や仕組みに関する理解を深めていった。 会社として、生活面の支援も熱心に行っている。住居や家具等の手配をはじめ、宗教に配慮した昼食の提供を行っている。経営幹部の自宅に招いたり、日本人の若手社員と交流を進めるなどして、外国人が社内に馴染みやすいような環境を構築している。
東京外国人雇用サービスセンター	東京都	留学生及び高度外国人材を対象とした就労支援（厚生労働省の機関）	—	—	外国人留学生や専門的・技術的分野の在留資格を所持して仕事を探している外国人の就労支援	（就労支援機関からみた外国人就職の現状と問題点） 合同の就職面接会を年3回、インターンシップの斡旋を年2回、及び個社のミニ面接会を随時、センターへの登録企業及び登録外国人対象に実施。就職面接会は企業の入替わりが多く、インターンシップは比較的固定している。当センターでは在留資格アドバイザーを配置して求職者・求人者双方から相談を受け付けているが、制度上事務の代行はできずフォローには限度がある。また、日本人と横一線の採用試験で外国人応募者の負担が大きいこと、条件面で日本語能力試験のN1資格に拘り優秀な人材の採用機会を逸していることが挙げられる。外国人側の問題として、指定した採用条件対象以外への応募が多くミスマッチが発生しやすいこと、当センターのような支援機関の存在を知らず企業情報の収集で苦勞する外国人が地方を中心に多いことがある。
長崎県青果移出商業協同組合	長崎県	事業協同組合	組合専従3名 (組合員数21社)	出資金315万円	外国人技能実習生共同受入事業、特定技能外国人支援事業、共同購買、団体協約、福利厚生事業 他	組合事業の一環として外国人技能実習生共同受入における監理団体業務を実施している。 農業事業者の労働者不足に対応するため、20年以上前、外国人研修生の頃から外国人労働者の受入に関与。当組合は、農業に限定して対応（主に技能実習生）。近年、外国人技能実習生はカンボジア人が増えた。彼らは「適度に仕事をして、適度に遊ぶ」という意識で来日している。監理団体側も雇用条件書を提示し、丁寧に説明しているため、（過去にあったような金銭面の）トラブルは減少。 組合員には、業務する人の構成・バランスを考えるように指導（日本人7：外国人3の割合を推奨）。理由は、日本人の責任感を外国人にも修得してもらいたいため。また、受け入れる農業事業者に対しては、日本人に対するのと同じように接するよう指導している。 外国人技能実習生等の交流の場として当組合は「(公財)長崎県国際交流協会」に賛助会員として加入し、協会の行事に参加。地域外国人支援団体「島原半島国際交流クラブ」とも交流を持っている。外国人技能実習生等を貸切バスで協会等の行事に参加企画等もしている。
西島株式会社	愛知県	工作機械製造・販売業	140名	6,000万円	自動車関連の専用機を中心に、設計・加工・組み立て・ソフトウェアまで社内内製	当社では技術力向上のために、日本・海外の大学と関係を築き共同開発などを行ってきた。また社員の採用・育成にも力を入れており、毎年新卒採用を行っている。そのような経緯から、採用者の中には外国人も含まれる。同社では工作機械に装備するソフトウェアからスケジューリングソフト、受発注ソフトまで内製している。システム開発等を担当しているインドネシア人の技術系社員1名は同国の国立理工系大学出身者である。また、現在はアメリカ人と結婚してアメリカからテレワークをしている外国人社員もいる。採用・人材育成においては、日本人・外国人といった国籍、文系・理系といった専門分野、性別等に関係なく業務が担当でき、若手に裁量を与えており、モチベーションの向上につながっている。

社名・団体名	所在地	業種	従業員数	資本金	業務内容	外国人活用の特徴
有限会社 原田左官 工業所	東京都	左官業	51名	4,800 万円	左官工事、 タイル貼り 工事、防水 工事、れん が・ブロッ ク工事業	南アフリカ出身の女性を左官施工管理として採用。母国の大学で建築を専攻し、その後日本の大学でも建築を学ぶ。日本語でのコミュニケーションに問題なし。同期入社社員と一緒に研修を受け、職人として成長。現在は建築の知識を活かし、左官のデザイン・見本作成・品質管理に従事。将来の夢は、母国南アフリカの土壁のデザインを日本の左官に活かすことと、日本の左官仕上げを世界に広めること。 当社は、職人が現場での作業に出る前に、実務に即した研修を実施し、ある程度の技能を身につける。現場作業に臆することなく取り組めるまでに育成することで、現場の上司や先輩との間の壁をなくし、従来の徒弟制度のような若者にとっては働きづらいつと感ずる環境を風通しの良い職場に改善している。したがって、同業他社比、人手不足感は低い。日本人女性の左官職人も活躍している。今後は、社内に多様性を持たせるという目的で、(知人の紹介もあり) ミャンマー人技能実習生(2名)の雇用を開始。
フォースバ レール・コン シェルジュ株 式会社	東京都	外国人材採 用支援業	50名	1億円	外国人材採 用支援／育 成事業、人 材データベ ースを駆使 したグロー バルマーケ ティングリ サーチ等	「世界中から、人材不足が深刻な日本へ優秀な人材を迎え入れ、ビジネスの力で世界中の社会問題の解決に貢献すること」を目標に、海外から直接日本で働きたいと考えている人を日本の企業に紹介している。現在、136カ国、累計約30万人の高度人材が登録し、日本の大手グローバル企業、IT企業を中心に約1,000社との取引実績あり。 外国人が日本企業に就職するにあたり、外国人が困難と感じるのは「手続き」と「企業文化」。手続き面としては、ビザの取得、住居の確保(外国人は賃貸しづらい)がある。企業文化としては、日本的な慣行。 業務内容や賃金は当然であるが、それ以外の困りごとにも対応することで、海外人材の登録数を伸ばしている。 また、2019年からは「特定技能」分野にも進出。日本の慢性的な労働人口不足解消に向け、省庁・地方自治体からも事業を受託。官公庁とも連携して新興国の若手人材の就職支援を実施。
藤沢鋼板 株式会社	千葉県	鋼帯(コイル) 流通加工業	32名 (外国人 労働者 は派遣 のため 含まず)	4,800 万円	鉄鋼メーカー で製造された 鋼帯(コイル) を加工。 JFEスチール、 日産自動 車などの 指定コイル センター	2017年以降派遣会社経由で外国人を雇用(直接雇用の外国人はいない。直接雇用は手続きが煩雑で、中小企業では対応が難しいため)。現在は20代から30代の男性2名が働いている。作業内容は鉄製品を紙で梱包するというもの。単純作業なので、安全教育についての研修を行った後、当日から就労可能。勤続年数はおおそ2-3年程度。現在働いているネパール人は5年程度になる。この日本語が比較的堪能なネパール人が間に入って通訳の役割も果たしている。 当社の従業員は平均年齢が37歳で、現場にいるのは20-30代。派遣されてくる人たちと同年代で、分け隔てなく接しており、距離感が近い。日本語も会話の中で覚えていくようだ。
株式会社 ベイシン	静岡県	プラスチック 成形業	76名	1,000 万円	プラスチック 成形を主 業務とし、 自動車部品、 大手電機メ ーカーのエ アコンの筐 体等を製造	1964年設立。外国人雇用は20年前から中国河南省より受入れを続けている。現在外国人従業員は21名(技能実習3号3名を含む)おり、主な担当業務は検品や箱詰めである。家電や車のモデルチェンジのスピードは速く、近年ではモジュール化によってサイクルはさらに短くなっている。こうした中、日本人社員にプラスチック成形技能士などの資格を積極的に取らせるほか、外国人従業員にも評価制度を設けて能力評価と処遇反映による能力開発を手がけている。技能実習生の育成に関しては、総務課職員による週2回の日本語指導、日本語能力試験合格に対するレベル別の語学手当を設けて学習意欲を促進するほか、チェックシート等を用いた仕事ぶりの体系的な評価による手当を2年前に新設した。社内ではこの新制度が不良品率の低下につながったと見ている。

社名・団体名	所在地	業種	従業員数	資本金	業務内容	外国人活用の特徴
有限会社 松山ファーム	長崎県	露地野菜栽培等	30人	300万円	レタス等野菜の露地栽培・施設栽培を行い、内7割を契約取引	1996年設立。外国人受入れは設立当初から行っており、送出国は中国からネパール、カンボジアへと推移した。外国人従業員15名に <b>技能実習</b> 3号4名、 <b>特定技能</b> 5名を含む。1996年に20haだった耕作面積は現在レタス70ha（ハウス13ha）、かぼちゃ5haに拡大した。技能実習生らは植付、マルチ、収穫など消毒以外の作業全般を担当する。農閑期となる7～9月はかぼちゃ栽培等を行い通年雇用を確保している。採用は、送出国内での送出国以外のプロカー紹介を防ぐため修了生をリクルーターとしたネットワークを作るほか、クメール語でのSNS発信、実習風景の動画配信等を行い応募者層に直接訴求している。実習生の育成については、社長が講師を務める勉強会の実施やオンライン学習の利用に加えて、社長をはじめとする日本人社員が意識的にコミュニケーションを取っている。日常的な声かけ、実習指導員と連携した個別面談や年1回の全体面談を行う。
大和合金株式会社	埼玉県	非鉄金属第2次製錬・精製業	153名（グループの三芳合金工業（株）の社員数との合計）	4,500万円	特殊銅合金の専門メーカー。航空・宇宙関連やエネルギー（核融合）等海外需要に積極的に展開	外国人社員は7カ国計12人が在籍。当社が注力する航空・宇宙分野やエネルギー関連は海外の需要発掘と現地でのフォローが重要であり、外国人社員を活用。 <b>正社員</b> として受入れ。1週間のインターンシップ経験を必須とし当社で行う業務（特に合金の製造現場）に納得のうえ入社してもらっている。インターンシップの募集はJETプログラム経験者や大学、現役・OB外国人社員の紹介経由等で自社サイトやハローワーク経由では行わない。このことで性格が素直で日本に興味を持ち、日本語能力が高い人材を選抜出来ている。インターンシップに要する社員の負担は大きい採用上のメリットも大きいと感じている。当社の家族的な雰囲気によって入社する外国人も多い。外国人社員の配置は基本的に経営の判断を優先させるが、各自の主体的な問題意識により業務が変わることも許容している。
A大学	—	大学	—	—	4学部を擁する私立大学。留学生は経営学部が大半を占め、同学部で現在77名が在籍	（大学就職支援課からみた留学生就職の現状と問題点） 3年生時点で留学生の8割が国内企業への就職を希望するなど、日本での就職志向が強い。国内就職する留学生の大半は県内中小企業に就職し、製造業の割合が高い。毎年のように留学生を採用する中小企業はほとんどなく、企業（特に初めて留学生を採用する企業）は在留資格の変更がうまくいかどうかを、留学生は過去の留学生採用実績の有無を気にする傾向がある。内定が出ても在留資格の変更が許可されず就職に至らないケースが2割程度あることが背景と考えられる。1人が応募すると他にも追従して応募する傾向があり、限られた企業に応募が集中しがちである。就職支援課では3年次に全留学生に個人面談を課し、就職ガイダンスでは日本の就職慣行や在留資格の手続きについて説明している。更にインターンシップ参加希望者のマッチングや、面接練習、エントリーシートの作成サポートも行っている。
J大学院大学	非表示	大学	—	—	MBAコースで専門職・起業家の育成を目指す。学生の約3割が留学生	（大学からみた留学生就職の現状） キャリア支援室がまず日本企業の就職慣行に関するガイダンスを留学生（大学院生）対象に行い、新卒一括採用方式、卒業年次の少なくとも前年から活動すること、採用試験解禁日より活動を開始する必要があることを認識させている。そのうえで指導教員による就職指導、日本語教室を通じた日本語力向上、指導教員やキャリア支援室による個別面談による進路指導、エントリーシート・履歴書添削指導、面接シミュレーションを行っている。指導教員とキャリア支援室両方が留学生の就職活動を支援する体制を取っている。企業への応募手段の提供としては学内合同説明会の開催、県内外の求人情報や説明会情報の留学生向け発信、外国人向け求人サイト案内、企業と学生との個別マッチング、学外合同説明会への現地帯同等。また、リクナビ、マイナビへの登録会を開催し、日本の企業の求人票の見方についてもハローワークを通じ説明。

社名・団体名	所在地	業種	従業員数	資本金	業務内容	外国人活用の特徴
K社	—	倉庫業	—	—	港湾関連物流事業を事業の中核とし、一般倉庫業並びに人材派遣業にも展開。人材派遣は物流・倉庫関係対象	外国人従業員（パート）の国籍はブラジル（日系ブラジル人）、ペルー、中国、フィリピンなど多様。入社経路は人材紹介会社からの紹介、現役外国人従業員からの紹介、自社の求人募集を併用しており、外国人経由の紹介は親戚などが多い。外国人従業員は物流・倉庫の現場業務に従事している（資格の必要なフォークリフトは除く）。倉庫業務では多種にわたる品目の出し入れを手作業で指定通りに遅滞なく行う必要があり、ある程度の慣れが必要のため作業担当の配置は必要がない限り変更しない。入出庫の情報は伝票で完結するので高度な日本語能力は求めないが、それでも職場コミュニケーション上一定の日本語能力が不可欠となる。職場で日本語研修を課すことはないが、ベテラン外国人が経験の浅い外国人に教える形が定着しており、このことで概ね対応できている。長期に勤務し勤務状況が良好な外国人従業員は正社員と同等な待遇で扱っている。
M社	—	自動車部品・附属品製造業	—	—	自動車の足回り部品を主に製造。国内に2工場を持つほか、タイに現地法人を持つ	正社員4名、派遣社員159名、技能実習生6名、特定技能140名計309名の外国人が在籍。正社員の一部を除き生産現場の業務に従事。1980年代は日系ブラジル人2世の直接雇用が中心であったが、入国規制や永住権緩和による外国人流入増を受け1990年代以降は派遣受入れを拡大。近年では派遣社員の流動化が進み労働力の安定確保が難しくなってきたため、定着度が高く職種の制約も小さい特定技能へのシフトを進めている。技能実習生も受入れているが教育等で現場の負担が大きく、人数には限度がある。採用経路は正社員は地元大学の留学生採用、派遣社員は派遣請負業者経由、特定技能は他社での技能実習経験者と当社の技能実習経験者両方がいる。育成面に関しては、技能実習生は1期、2期生は日本語修得レベルに個人差があり教育に苦労したが、3期生以降は先輩実習生が後輩を教える形が機能している。長く働いて欲しい人材に対する優遇措置を以前は講じていたが、基準の明確化が難しく不公平感も生じたため現在は行っていない。