

福岡県 外国人材引进 事例集

为使外国人才在其在留资格所允许的范围内充分发挥能力,正常工作,福冈县出台了多项措施。其中之一,便是于2019年9月设立的“福冈县外国人才引进企业咨询窗口”。

此次,为了让县内企业能对外国人才的工作环境和工作内容有一个具体印象,我们搜集了一些县内企业在环境构建方面的相关努力,以及企业与外国人才相互交流时的心得经验,编制了这本《福冈县外国人才引进事例集》。

我们希望这本事例集能成为企业引进外国人才时的参考,也希望它能在企业向外国人才提供理想工作环境和工作内容时有所裨益。

在此,对曾在本事例集制作过程中给予我们协助的企业和所有相关人员,我们表示由衷的感谢。

2022年3月

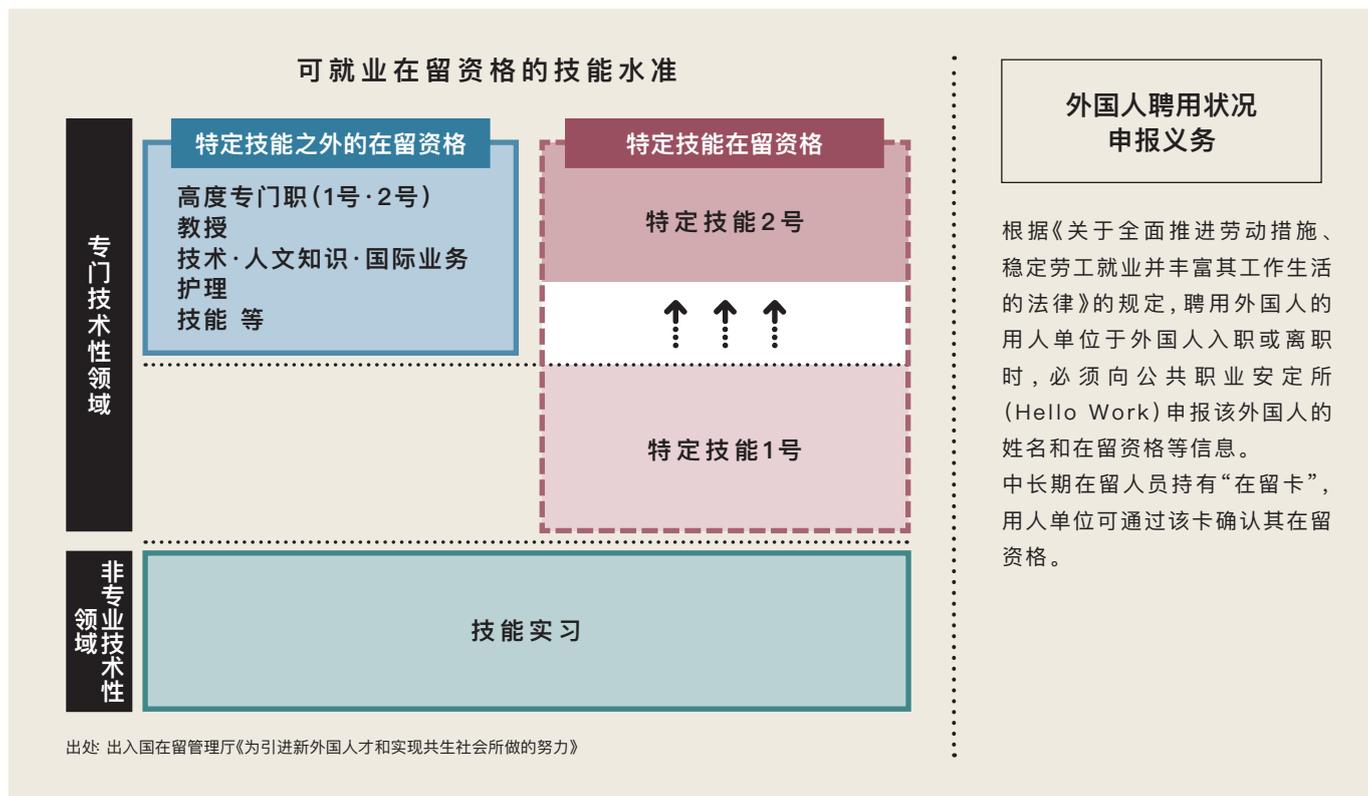
福冈县福祉劳动部劳动局劳动政策课

I N D E X

外国人才引进事业概要	2
福冈县的外国劳工	3
■ 技能实习	
CASE 1 株式会社 Sanyu Foods	4
CASE 2 合名会社 竹岛织维加工中心	5
CASE 3 医疗法人 广川病院	6
CASE 4 株式会社 Machida	7
CASE 5 株式会社 松岛测量技术	8
CASE 6 社会福祉法人 实寿穗会 特别养护老人院 La Pole Arita	9
■ 特定技能	
CASE 7 株式会社 Arai	10
CASE 8 株式会社 Mikasa	11
CASE 9 株式会社 you farm	12
■ 技术·人文知识·国际业务	
CASE 10 株式会社 Chikusui Canycom	13

※本事例集刊载内容截至2022年3月。

要引进外国人才,首先需要该外国人才持有“可就业的在留资格”。可就业的在留资格有很多种。出入国在留管理厅在其资料上,从技能水准的角度出发,把代表性的可就业在留资格(“技能实习”、“特定技能”、“技术·人文知识·国际业务”)之间的关系,做了如下整理。



外国人聘用状况申报义务

根据《关于全面推进劳动措施、稳定劳工就业并丰富其工作生活的法律》的规定,聘用外国人的用人单位于外国人入职或离职时,必须向公共职业安定所(Hello Work)申报该外国人的姓名和在留资格等信息。中长期在留人员持有“在留卡”,用人单位可通过该卡确认其在留资格。

技能实习

1993年设立。技能实习制度是为了把在日本培养的技能、技术或知识转移到发展中地区,并为这些发展中地区提供发展经济时至关重要的人力资源。本制度的宗旨在于促进国际合作。基于此基本理念,使用本制度时,不得将本制度作为调节劳动力供需的手段,亦即不可利用本制度去获取廉价人力资源以弥补国内劳动力的短缺。

截至2021年3月16日,技能实习2号资格可从事85个工种中的156项工作。

- 技能实习1号: 1年[第一年]
- 技能实习2号: 2年[第二、三年]
- 技能实习3号: 2年[第四、五年](※)
- ※仅限优秀的监理团体和实习实施者。

特定技能

于2019年4月开始实施。在部分行业领域(※),即使提高生产力,努力招聘国内人才,仍难以解决日益严重的劳动力短缺问题。本资格的创立便是为了让这部分行业领域的用人单位能够引进具有一定专业知识和技能,能够立刻发挥作用的外国人才。以优异成绩完成技能实习2号的外国人可以切换到特定技能1号。

- ※特定产业领域(14个领域): 护理、建筑物保洁、机械零部件及模具行业、工业机械行业、电气和电子信息行业、建筑、造船与船舶工业、汽车维修与保养、航空、住宿服务、农业、渔业与水产业养殖业、食品与饮料加工、餐饮服务行业
- 特定技能1号: 在留期限合计最长5年
- 特定技能2号: 需更新在留期限

技术·人文知识·国际业务

这是一项“专业技术性领域”的在留资格。具体从业内容有:“机械工程师、翻译、设计师、私企语言教师、市场营销人员”等。

福冈县外国人才引进企业咨询窗口 免费

我们为县内企业提供咨询服务,解答包括外国人才引进的前期疑问,以及从入职到人事管理、职场环境搭建等方面的各种问题。

☎0120-86-2905

| 服务时间 |
10时 ▶ 17时(周六、日、国定假日、年底休假除外)

福冈县的外国劳工

截至2021年10月，日本全国的外国工人人数约为173万人，福冈县则为5万4千人左右。自2007年规定必须申报外国人的聘用状况后，此数字连年攀升，于2020年达到顶峰。2021年则比其前年减少了1.8%。

1 聘用外国劳工的福冈县内用人单位的状况和外国劳工的状况

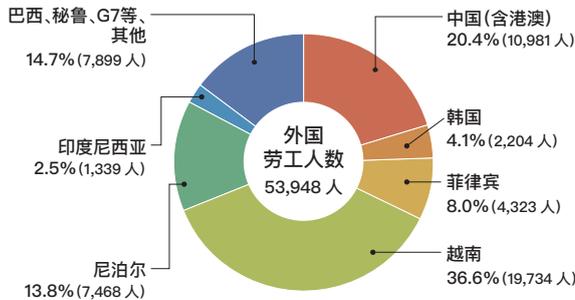
截至2021年10月底，有10,420所用人单位聘用外国劳工，外国工人人数为53,948人。



2 外国劳工属性

从国籍角度分析，越南占外国劳工整体人数的36.6%，其次是中国的20.4%，再其次是尼泊尔，占比13.8%。

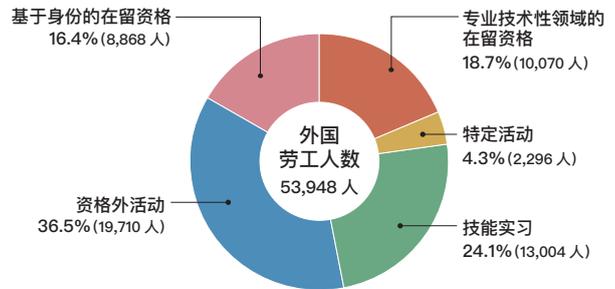
■ 外国劳工国籍比例



3 外国劳工的在留资格

从在留资格角度分析，附属于留学等在留资格的“资格外活动”占外国劳工整体的36.5%，其次是技能实习生等的“技能实习”，占比24.1%，“专业技术性领域的在留资格”占比则为18.7%。

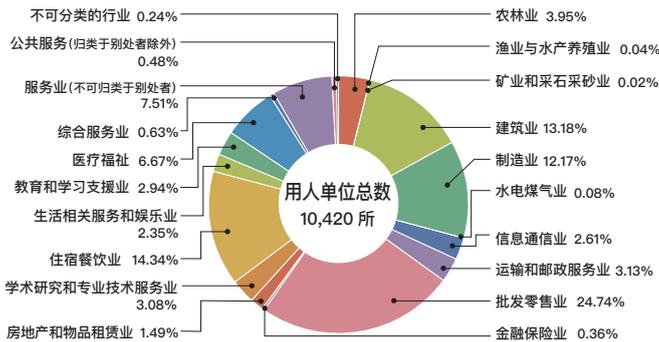
■ 外国劳工在留资格比例



4 外国劳工用人单位的行业分类

从行业分类角度来看，“批发零售业”占24.74%，其次的“住宿餐饮业”占14.34%，“建筑业”占13.18%，“制造业”占12.17%。

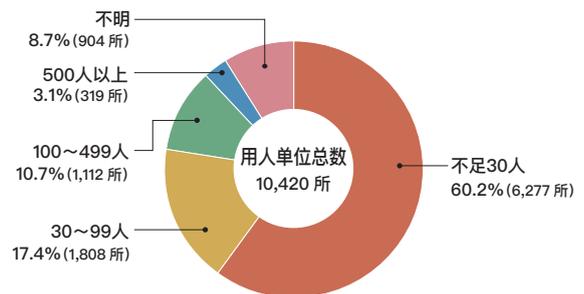
■ 外国劳工用人单位行业比例



5 外国劳工用人单位的规模比例

从用人单位规模角度分析，“不足30人”者最多，占用人单位总数的60.2%。

■ 外国劳工用人单位规模比例



6 持“特定技能”资格的外国工人人数

“特定技能”是创制于2019年4月的在留资格。截至2021年10月底，福冈县内持此资格的外国劳工有1,060人。

■ 特定行业外国工人人数(仅限在留资格为“特定技能”者)

	特定技能总计	特定行业													
		护理	建筑物保洁	机械零部件及模具行业	工业机械行业	电气和电子信息行业	建筑	造船与船舶工业	汽车维修与保养	航空	住宿服务	农业	渔业与水产业	食品与饮料加工	餐饮服务行业
2020年10月底	379	3	4	29	55	6	17	1	8	0	0	48	0	166	42
2021年10月底	1,060	122	3	82	82	9	61	7	13	0	2	128	0	454	97

出处：福冈劳动局“外国人聘用状况”的申报状况(截至2021年10月底)

株式会社 Sanyu Foods

CASE

1



技能
实习



简单思考,持续前进
用行动开创未来

地 址	福冈县饭冢市
业务内容	加工海产品生产销售
员 工 数	34人 其中外国人11人: 技能实习6人、特定技能1人、技术·人文知识·国际业务1人、其他3人 (越南)
成 立	1991年
U R L	https://sanyufoods-kanisuke.com/

公司业务介绍

本公司加工的蟹、虾、鱿鱼等海产品在超市、消费者合作社乃至网络平台都有销售,作为故乡纳税的返还礼品也深受好评。除了为经销商生产产品,我们还开发了自己的加工海产品牌,并通过公司总部的直销店进行销售。

引进外国人才的目的、契机与目标

“考虑到将来,这会不会是一个新的可能?”朋友的一句话让我决定决定了引进实习生。两个月后,我就到了越南。如今,从第一批实习生到这里已经过了十年,在此期间,实习生们为公司做出了巨大的贡献。现在我十分庆幸自己当年所做的这个决定。

怎样创造良好的工作环境

语言沟通不畅必然会导致发生问题。为了尽可能防止这一问题,我们在开会时会邀请擅长日语的越南人一起加入。另外,我们还尽量让实习生们多接触日本文化。如果本人同意,我们还会尊重他们的习俗,在春节时给他们放假,让他们给祖国的亲人打电话,共度佳节。

措施的效果

即使是吃饭和上厕所这种小事,文化不同那么事情的判断基准也不会相同。但是我们没想得那么复杂。准备必要的东西,必要时随时解释。日语要经常使用才会有进步。所以我们积极创造使用日语的大环境,同时支持他们参加日语教室。



外籍员工的心声

Tran Thi Binh

[越南]

在留资格: 技能实习

我也曾经担心过和家人分开后会寂寞,不过为了家人的生活和自己的未来,我还是决定了来日本。来日本后,公司的人对我帮助很大,让我不论在工作还是生活上,都感到放心自在。在剩余的在留期间里,我将认真工作,同时学习日语并学习我喜欢的美食的做法,为将来的梦想而努力。实际上我弟弟2022年春天会来日本。我永远无法习惯日本寒冷的天气,但我很高兴又有一件事可以让我期待。



负责人的话

法人代表董事长

清原宪祐

我的座右铭是“想到就做”。决定引进实习生的两个月后我就到了越南。给我很深印象的是他们欢迎我,并且对日本文化也很感兴趣。实习生有规定的在留期限,有些人可能觉得这是一个问题。但是他们年轻、勤奋、成长速度快,是我们工作中不可或缺的一部分。没必要想得太过复杂,首先接纳他们,然后再探索其可能性才是最重要的。



合名会社 竹岛织维加工中心

CASE

2



技能
实习



为了她们的未来
感谢她们的技术与笑颜

地址 福冈县柳川市

业务内容 妇女儿童内衣生产销售

员工数 15人 其中外国人9人: 技能实习9人
(缅甸)

成立 1998年

公司业务介绍

本公司应销售商的要求生产(缝纫、检验等)女士和儿童内衣。

引进外国人才的目的、契机与目标

有些外国人才非常想在日本工作。我们意识到这可能会帮助到日本的缝纫行业。于是我们和附近的同行一起成立组织,开始准备引进实习生。首次引进是在1999年。我们所处的缝纫行业对品质和生产力都有很高的要求。外国实习生从本公司成立至今,一直用他们的技术和笑颜给了我们以巨大的帮助。

怎样创造良好的工作环境

发生问题时,我们会根据需要请来翻译,以便让双方能详细阐述自己的主张。我们提供了超越不同文化的沟通机会。比如新冠疫情开始前,我们曾带大家去赏花和旅游,近距离接触日本的文化和美景。同时我们还通过举办学习班,或向通过日语考级的人发补贴等方式支持她们学日语。

措施的效果

为了确保日本制商品的品质,我们和实习生们一起观察、讨论、确认,并最终确定每件商品的品质标准。实习生们非常认真,非常有进取心。通过良好的交流和仔细的传达,他们的技术水平得到了很大的提高。欢声笑语中,产品品质和生产力也都水涨船高。



外籍员工的心声

Ei Thet Khaing

[缅甸]

在留资格: 技能实习



我原计划在日本工作三年就回缅甸,但是我现在非常喜欢日本的生活和日本的风景,我希望能尽可能长地留在这里工作。社长和社长夫人都非常好,大家一起努力工作其乐无穷。在休息日,我会到各种地方游玩,以便给日本生活留下美好的回忆。虽然会离家一段时间,但我相信在日本工作是值得的。我期待着春天再看到那些美丽的樱花。

负责人的话

公司代表
竹岛由纪子



实习生原则上三到五年就会回国。我希望她们能尽量过上好的生活。如果回国后能发挥在日本学到的日语特长,进入日企工作就太好了。“我们加油,请放心”,她们经常这样对我说。我们所准备的所有制度,都是为了回馈她们对我们的信任。我希望她们除了工作以外还要多玩,让在日本的时间变得更加充实。

医疗法人 广川病院

CASE

3



技能
实习



医疗现场×实习生 探索全新可能性

地 址	福冈县八女郡广川町
业务内容	医疗型疗养院运营
员 工 数	145人 其中外国人8人: 技能实习4人、特定技能4人 (柬埔寨)
成 立	1979年
U R L	http://www.hirokawa-hp.com/

公司业务介绍

广川病院是一所“医疗型疗养院”，收治在普通医院结束治疗后，进入慢性期需要长期疗养的患者。

引进外国人才的目的、 契机与目标

护理专业被添加进技能实习制度是在2017年。本院迅速发现了其中潜在的可能性，并立刻行动起来。之所以如此，是因为本院是一所医疗型长期疗养院。院内有很多患者需要护理。我们现在和实习生们一起工作，一是希望让“医疗现场有实习生”这件事变得理所当然，二是希望能尽我们的所能帮助其他国家。

怎样创造良好的工作环境

环境创造始于引进前的员工教育。通过学习我们自制的资料和观看视频等活动，我们让现有员工对实习制度和柬埔寨都有一个详尽的认知。为了引进实习生，院内所有人，包括护士、营养师、康复师、事务员都做好了知识和心理的准备。

措施的效果

我们事先通知了患者和患者家属关于实习生的事情，所以引进工作很顺利。此外，在员工和患者身上也看到了可喜的变化。实习生们努力的态度和热情的笑容得到了患者们的一致好评，有些患者还会教她们日语。这是前所未有的交流。她们的勇气与活力仿佛感染了整座医院。



外籍员工的心声

Chhorn Kanha
[柬埔寨]
在留资格: 技能实习

离家虽然寂寞，但我想去土地美丽又辽阔的日本去看看，想看樱花和雪，还有富士山。抱着这样的想法，我进入了日语学校。虽然护理工作非常辛苦，从准备早餐，到看护病人吃零食、洗澡不一而足，但是同事们给我的帮助和患者们的感谢之声让我非常满足。现在我也不想家，反正每天都能和家里通电话。如果你对日本有兴趣，推荐你迈出这一步。特别的经验和美丽的风景正在等着你呢。



负责人的话

看护部长
稻又智子

引进语言和文化都不同的实习生，也许你会先想到各种困难并为之担忧。但在我们这里，引进后发生了很多感动的瞬间——努力、笑容、成长、态度。恰恰因为她们是实习生才做到这些。本院共有八名柬埔寨籍实习生，大约从第二年起他们也开始上夜班。他们并不是“+1人”，而是能上夜班，能当一面的真正的员工。可以说，引进实习生有非常多的好处。



株式会社 Machida

CASE

4



技能
实习



外国人才选择职业路线 十年计划给实习生 以全新道路

- 地 址** 福冈县直方市
- 业务内容** 高空作业、临时脚手架施工
- 员 工 数** 32人 其中外国人12人: 技能实习12人 (越南)
- 成 立** 2001年
- U R L** <https://machidakk.com/company/>

公司业务介绍

本公司是建筑施工和临时脚手架施工的专业公司,只要是与脚手架有关的都是我们的工作。从图纸制作到强度计算、材料采购,当然还有人员配备和施工,都可以一站式完成。

引进外国人才的目的、契机与目标

本公司在五十年前建成的桥梁和铁路设施的大规模改造工程中,负责高空作业和临时脚手架搭建工作。这个领域的技术在发展中国家将来也一定有很强需求,如果我们培养了人才,将来对国际社是否会产生一定的贡献?这就是我们引进实习生的契机。实际上我们觉得这对我们也很有利,所以在七年前,我们决定了引进实习生。



怎样创造良好的工作环境

外国人才也是非常重要的员工。为了加深彼此的理解与信赖,我们开展了每周一次的交换日记活动。定好主题,让他们把担心事和对公司的要求等各种事情写下来。然后,每月一次,公司高层和翻译会一起举行例会。实习生们和社区也有着愉快的互动,他们在传统节日时出摊位,也参加各种本地活动。

措施的效果

每个实习生都有自己的目标和背景,所以本公司准备了一项“十年课程”,以便他们自己选择职业路线。针对打算长期留日的人,我们会帮他们取得特定技能。之后公司还会出钱帮他们取得驾照和吊装等技能资格。通过这些,我们帮他们拓展十年以后的人生可能性。

外籍员工的心声

Tran Dinh Cuong
[越南]
在留资格: 技能实习



日本是一个非常发达的国家。我怀着对新工作和新经验的憧憬来到了日本。目前我取得了汽车驾照,还有高空作业二级和吊装的资格。生活中我能感受到自己的成长。现在我的目标是进一步提高技术,成为施工现场的领班,并让越南同胞负责整个现场。如果我取得了特定技能2号,那么就有机会和妻儿一起在日本生活了!原来我很害怕高空作业,不过现在习惯了。让我们一起在日本努力吧。

负责人的话

法人代表董事长
町田 宽明



当他们用方言喊出“社长,快来呀”时,公司里的氛围立刻变得欢快起来。我想这也是聘用实习生的好处之一。另外,很多实习生告诉我,他们希望取得特定技能资格以便留在日本,还告诉我他们希望取得“高空作业一级”的资格。这对日本的建筑业来说也具有重大的意义。今后本公司会继续加大引进实习生的力度。如果有更多同行能认同我们的想法,我们会非常高兴。

株式会社 松岛测量技术

CASE

5



技能
实习



让“日本制造”走向世界！
招聘时不问国籍的
老牌厂商

地址 福冈县北九州市

业务内容 各种测量器具的设计、生产与销售

员工数 131人 其中外国人5人：技能实习2人、技术·人文知识·国际业务1人、其他2人（越南、台湾）

成立 1946年

URL <https://www.matsushima-m-tech.com/>

公司业务介绍

本公司创业于1946年，最初为钢铁、电力、水泥工厂做自动化设备的设计。后来应客户要求，我们也开始实际生产。现在我们的工作设计生产各种测量器具和自动化设备，如水位计、粉尘测量仪、传送机安全开关等。

引进外国人才的目的、契机与目标

本公司引进外国人才的历史比较久，早在1993年，就首次聘用了中国籍员工。从那时起我们的聘用条件就是不问国籍。我们当时计划成立海外分公司，在世界范围拓展业务。所以我们想要“通过外国人才了解别国的文化和生活习惯”。作为以上理念的一环，我们在2020年首次引进了外国人实习生。

怎样创造良好的工作环境

我们相信日语能力直接影响到工作难度。因此，我们建议她们休息日去日语学校学习，或参加当地的“妈妈排球”比赛。此外，我们还鼓励她们休息日出去观光，与日本人进行更广泛的交流。我们还提供了宽敞的住所以及用于和家人联系的Wi-Fi。

措施的效果

当然，首先是本人的努力。但是本公司引进的两名实习生在来日本第二年就通过了日语能力测试N2级，据说这在九州地区引进的实习生中都属于非常罕有的好成绩。我认为她们一定是感受到了从公司到整个社区都欢迎她们的氛围，想到这里我们就非常高兴。



外籍员工的心声

Hoang Thi Thom

[越南]

在留资格：技能实习

想学好日语最重要的是要“自学”。我听说社长之所以在面试时选择我，就是因为看到了我的学习态度。另外，在日本的工厂工作，非常重要的一点是“安全第一”。正因为遵守5S(整理、整顿、清扫、清洁、素养)、报告、联系、商量，乃至上下关系，日本的工厂才有了安全的环境和良好的氛围。今后我想更加了解日本并继续学习日语。之后我希望能进入越南的日企工作。日本是发达国家，可以学到很多东西，并且生活有趣。希望大家也能来日本工作！



负责人的话

法人代表董事长

池田宪俊

聘用实习生后我重新认识到了引进方态度的重要性。即使语言文化和习惯不同，但我们彼此是“人与人”之间的交流。只要体谅对方，关怀对方，那么自然会得到好的结果。一个事实是，本公司实习生积极的态度对其他员工产生了良好的刺激，使得公司比以前更充满了活力。我们首次聘用的两人已经给我们确立了成功的先例。今后我们打算探讨是否能和回国以后的实习生一起做点什么。



CASE

6



技能
实习

社会福祉法人 实寿穗会 特别养护老人院 La Pole Arita



杰出的护理工作！
撑起福祉的越南实习生

地 址	福岡县福岡市
业务内容	护理福祉设施运营
员 工 数	123人 其中外国人4人: 技能实习3人、特定技能1人 (越南)
成 立	2015年
U R L	http://a-mizuhokai.jp/

公司业务介绍

我们在福岡市早良区有田以“La Pole Arita”的名义,运营特别养护老人院、短期护理、日间护理、居家护理援助事务所和护理帮助站等设施。

引进外国人才的目的、 契机与目标

2017年可以引进护理专业的实习生后,我们本着“既然国家重视,那我们也试一试”的想法,于2019年开始引进实习生。在日本的超老龄社会环境中,我们对实习生在福祉领域的潜力充满了期待。而实际上,效果也大大超出了我们预期!现在,有三名实习生在我们这里工作。

怎样创造良好的工作环境

每月举行一次面谈。
在面谈中我们会讨论很多问题,比如“有没有困难?下一个目标是什么?”等等,以便解决她们生活中的不安,并提高她们的工作技能。另外,在她们来日本之前,我们曾呼吁全体职工捐赠生活用品。我们向她们提供了被炉和餐具等,在改善她们生活环境方面下了功夫。

措施的效果

我们之所以选择越南,是因为我们希望实习生的习惯尽可能和我们相近。通过几次访问,我们发现越南是一个非常重视人与人关系的国家,无论是亲朋之间,还是职场上,邻里间,人们之间的距离都非常近,彼此有着很强的纽带。这使我们相信:这个国家一定没问题!当我们真的引进实习生后,她们学东西很快,也很快适应了日本的工作和生活。



外籍员工的心声

Nguyen Thi Yen
[越南]
在留资格: 技能实习



我以前就对护理工作很感兴趣,同时听朋友讲起他在日本的生活,于是就想要到日本去学习护理。来日本后,我们帮助患者进食、洗澡、换尿布、散步等,可以说十分忙碌。但是,听到别人喊我的名字请求我的帮助时,我真的觉得非常的幸福。对已经习惯了日本的我来说,我希望今后也能从事护理工作,最好是在日本工作。

负责人的话

设施长
波多野绫



成为护理专业实习生的难度比其他专业要高,所以申请者本身就有着十足的动力。因此,她们学东西很快,并且工作非常麻利。她们清新开朗的样子对日本员工也产生了良性的刺激。“一开始我挺担心的,感谢你雇了我。”听到这番话时,我感到了一种类似成就感的情绪,心想:“她们通过自己的表现确立了在这里的地位,让她们来真是太正确了。”

株式会社 Arai

CASE

7



特定技能



"我想继续在这干下去"
老字号店铺与实习生的理想关系

地址 福冈县古贺市

业务内容 禽肉批发

员工数 62人 其中外国人14人: 技能实习12人、特定技能2人(越南)

成立 1947年

URL <http://www.arai-group.com/>

公司业务介绍

长久以来,本公司一直与福冈县人民的“食”生活同在,开展以鸡肉为主的食物批发业务。我们尤其专注于福冈县产鸡肉品牌“博多一番鸡”的加工和销售。同时,我们发挥常年积累的专业知识,在集团内经营连锁居酒屋“博多一番鸡居食屋新井”,从多种方式提供新鲜安全的鸡肉。

引进外国人才的目的、契机与目标

我们深信我们的工作对人们的日常生活不可或缺。但另一方面,我们的工作中有内脏加工处理这样复杂的流程,从业者少也是不争的事实。于是我们将注意力转向了技能实习生制度。如果实习生能学到我们多年累积的经验并带回祖国,同时还能参与到我们的工作中来的话……。这就是我们引进实习生的契机。

怎样创造良好的工作环境

每人一个房间,确保私人时间和空间。在工作中,我们任命一位领班作为信息沟通者。从前辈到后辈的技术指导和知识传承也进行得很顺利。另外我们支持他们去参加本地举办的日语教室。逢实习生过生日,我们还会赠送小礼物,以维系情感的纽带。

措施的效果

起初我们对“工作的传达指示”能否顺畅,以及他们能否“遵守日本标准的详细卫生管理”有过怀疑。然而事实证明我们的担心完全没有必要。实习生们带着明确的目标来到日本,积极学习日语,掌握技术,工作非常认真。



外籍员工的心声

Duong Thi Diem Quynh

[越南]

在留资格: 特定技能



我来日本五年了。三月我取得了特定技能资格。虽然我很想念越南,但我的家人都很支持我在这里。来日本之前,受电影和漫画的影响,我以为日本人都很冷淡,而实际上大家都很有热情。男员工会帮我搬运重物,大家都教我日语。现在我非常喜欢日本,一个充满体贴与机会的国家!今后我也想尽可能长地留在日本,继续学习。

负责人的话

制造部部长

鹤田健



在引进实习生之前我要先到当地去面试。面试时,我尽量提出可以了解候选人性格的问题和要求。不知是否是这个原因,我们这里有很多像Quynh这样长期活跃在工作中的员工。如果抱着“对方是外国人”这样的想法,那很多事情都不会顺利。重要的是要平等面对他们。语言不容易相通,那就多花时间和他们在一起。这样,我们就能构建起良好的人际关系。

株式会社 Mikasa

CASE

8



特定技能

超前关注“多元性”
致力成为领先的
地方优良企业



地址 福冈县福冈市

业务内容 环境整備业务(工厂维护、环境教育推进)/建筑物维护业务(保洁、设施管理)
CSR推进业务(指定管理业务、讲座业务、志愿者支援业务)

员工数 400人 其中外国人9人: 技能实习3人、特定技能3人、其他3人
(越南、美国、瑞典、中国)

成立 1975年

URL <https://mikasakk.co.jp/>

公司业务介绍

成立之初, 本公司的主营业务是污水处理。在近五十年的发展后, 我们把业务拓展到了工厂管理。而现在, 我们的业务还涵盖了建筑维护保洁和设施管理等多个领域。

引进外国人才的目的、契机与目标

我们开展业务的主战场福冈, 是一个今后会更加多元的国际性城市。与外国人之间的交流合作对企业来说今后会变的更加重要。现在引进外国人实习生, 将让我们为十年后, 二十年后做好准备。与外国人才携手前行, 是我们前瞻企业与实习生未来远景的结果。

怎样创造良好的工作环境

理所当然地, 每个国家都有不同的文化, 所以我们专注于理解对方。我们一起庆祝春节, 烹制对方国家的美食。通过接受对方的文化, 实现真诚的人际关系。我们定期访问宿舍, 增进对话, 对实习生的生活和日语学习也予以帮助。

措施的效果

当凡事都勤奋认真的实习生加入我们公司后, 公司内部的气氛和日本员工的意识都发生了惊人的变化。“你还好吗?” 员工们, 特别是负责技术指导和生活指导的员工们经常对实习生表示关切, 公司由此形成了“大家一起帮助他们”这样一个温暖的企业文化。这是公司只有日本员工时不可能发生的一个令人兴奋的变化。



外籍员工的心声

Nguyen Thanh Binh
[越南]
在留资格: 特定技能



我以前练习空手道。三年前, 为了进一步学习, 我来到了日本。我遇到的第一个困难是日本人特有的委婉的态度。在越南, 人们会直截了当地表达自己的感情, 而在日本, 要充分考虑对方的感受, 选择合适的表达方式。刚开始的时候我不明白这一点, 所以有时会和别人发生冲突。但是帮我解决问题的也是日本的员工。他给予我关怀和理解, 直到我能够理解发生了什么。现在大家都是好朋友。我非常享受在日本的每一天, 无论是工作还是兴趣爱好。

负责人的话

法人代表董事长
仓重一男



实习生们来日本并不容易, 我希望他们能取得特定技能资格, 尽可能长地留在日本工作。当然, 回到祖国创业也是一条路, 那时我希望我们能够一起做点什么。这对我们来说是把业务拓展到海外的机会, 对实习生们来说他们可以获得经验技术以及资金方面的支持。我希望我们的关系在他们离开日本后也能实现双赢。出于对现在努力工作的外国人才的感激之情, 本公司今后仍将引进和支援外国人实习生。

株式会社 you farm

CASE

9



特定技能



“来日六年”的特定技能持有者
振兴农业城市

地址	福冈县久留米市
业务内容	农业
员工数	13人 其中外国人11人: 技能实习10人、特定技能1人 (菲律宾、越南、中国)
成立	2014年
URL	https://www.youfarm0809.com/

公司业务介绍

本公司以自产自销的方式经营小松菜、芦笋、菠菜等蔬菜商品。批发方面,我们把蔬菜卖给便当店或学校供餐企业等公司。市场方面,从九州到关西这片广阔区域的市场上,都能见到我们的蔬菜。

引进外国人才的目的、契机与目标

我们农场所在的久留米市北野町是一片土地肥沃、农业发达的地区。过去八年来,我们引进技能实习生,请他们从事所有的农业工作。另外我们也引进特定技能外国人才,期望他们能在指导新员工等方面立刻发挥作用。现在我们的外国员工比日本员工还要多。

怎样创造良好的工作环境

尤其是刚来日本的时候,无论是谁都会感到不安。为了不让他们一个人孤独,我们会带他们去看花火大会,去捣年糕,通过与他们共享同一时间去减轻他们所面临的最初也是最大的烦恼——孤独。在没习惯之前,生活上的很多事情,比如购物和就医等,对他们来说也很困难。我们在这方面也提供援手。

措施的效果

通过我们的支援活动,实习生们很早就露出了笑容。同时,由于私底下也在一起生活,所以我们的关系变得非常好。看到大家互相帮助、认真工作的态度,我就感到虽然我们生于不同的国度,但归根结底我们都是人与人的关系。当他们的生活走上正轨后,我会继续关心和观察他们。我觉得只要有一点主动关怀的态度,一切就都没有问题。



外籍员工的心声

Mangaoang Daryl Garcia
[菲律宾]
在留资格: 特定技能



来日本之前我在马来西亚从事农业。但是诸如播种、给蔬菜消毒、用拖拉机工作这些我都是在日本才首次体验。接受新事物很难,所以偶尔感到不安,但想到能学到技术就很高兴。担心环境变化也只是最初,现在有很多通过社交网络结识的菲律宾朋友。日本(福冈)是一个有很多美食的温暖的都市。在你的工作地附近一样有很多在工作的外国籍朋友们,所以请放心来工作(学习)吧。

负责人的话

法人代表董事长
久富祐辅



本公司引进外国人才已有大约八年了。像Daryl这样多年来一直在这里工作的员工,无论是新实习生还是日本的新员工,我都交给他指导。最开始的工作是收获和装袋。然后我会一步步给予他们更多的责任,在五六年以后,我会鼓励他们取得汽车和拖拉机的驾照(公司承担费用)。没必要过多考虑语言和文化差异的因素,重要的是准备一个有点好的环境,然后付出真心去面对。正是他们勤劳刻苦的工作撑起了这座城市的农业。

株式会社 Chikusui Canycom

CASE 10



技术
人文知识
国际业务



从浮羽市到全球一百余国！
宏大挑战的核心是
外国人才

地 址	福冈县浮羽市
业 务 内 容	农林土木业运输车和割草车, 以及工业机械的生产与销售
员 工 数	278人 其中外国人6人: 技能实习3人、特定技能2人、 技术·人文知识·国际业务1人 (越南、塞内加尔、韩国)
成 立	1955年
U R L	http://www.canycom.jp/

公司业务介绍

我们是一家设计、生产并销售工业机械的制造业公司, 产品主要用于农业、土木工程业和林业。作为行业先驱, 我们从1980年代开始就积极推进全球扩张, 现在全球51个国家都有我们Canycom品牌机械的身影。

引进外国人才的目的、契机与目标

自公司成立以来, 我们一直涉足农业领域。当时人们认为这个领域“过了1990年就会逐渐萎缩”。于是我们为了寻找新的商圈, 将目光投向了海外。这时自然就需要外国的制造人员和外国的销售人员。对于志在全球的我们来说, 他们的技术和语言非但不是困扰我们的问题, 反而恰恰是我们最想要的。



怎样创造良好的工作环境

我们聘用持有特定技能和技术·人文知识·国际业务资格的外国人才, 在聘用后我们不会强加给他们任何礼仪规范和经营理念。我们重视能力, 对他们和日本员工一视同仁。信任他们, 重视和他们的沟通。本公司舒适的劳动环境可能正是由于我们有着“有外国人很正常”的企业文化。

措施的效果

制作材料, 当地去面试, 安排宿舍这些引进前的工作会花掉很多时间和成本。但这些只是文书工作和金钱方面的问题。反过来说, 只要能想办法克服这最初的课题, 那他们认真和诚实的工作态度真的会成为公司的一大财富。我们深信, 外国人才对我们公司未来的发展不可或缺。

外籍员工的心声

组长 Ndiaye Paul Benoit
[塞内加尔]
在留资格: 技术·人文知识·国际业务



我之前因为体育留学来了日本, 后来于2011年加入了本公司。我之所以选择这家公司, 是因为其放眼一百多个国家的积极态度, 以及为此而雇用非洲人的热情。这是一家尊重个性的公司, 但正因为如此, 我们才更应该关心公司的方针和文化。这会让我们更能彰显出自我本色, 并得到更多的机会。第一步是产生兴趣。如果您想在日本成长并取得成功, 那就加入我们吧!

负责人的话

法人代表董事长
包行良光



比如就制造业的实习生来说, 他们中的大多数在刚来日本的时候, 其技能就已经超过了刚从工业高中毕业的学生。另外, 就不满足于制造业的人来说, 他们都有着强烈的成长和赚钱的意愿, 无论是技能还是思维水平都相当高。为了让他们更加出色, 我非常重视的就是不把他们甩给负责人。无论面试还是入境后照顾他们, 都由管理层直接出面。我认为引进外国人才就是有这么高的价值。



福冈县外国人材引进事例集

刊行日 | 2022年3月

刊行者 | 福冈县福祉劳动部劳动局劳动政策课

福冈县福冈市博多区东公园7番7号 邮编812-8577

©本手册严禁复制和转载

