



採用と定着の「落とし穴」を塞ぎ、 年間150名以上の外国人材を新たに雇用

会社概要

【IT・ソフトウェア・通信】

かぶしきがいしゃ

キヤル株式会社

社員数 2,847名（2025年1月1日時点）
住所 大阪府大阪市中央区南船場4丁目4-21
TODA BUILDING心斎橋 12F
資本金 1億円
URL <https://cal.co.jp>



外国人社員について

外国人採用を始めた時期	2018年頃より	外国人社員の人数	385名
外国人社員の国籍	アメリカ、インド、ウズベキスタン、韓国、台湾、中国、チリ、ドイツ、トルコ、フィンランド、ブラジル、ミャンマー、モザンビーク、モンゴル、ロシア等	職務内容	システム開発エンジニア、海外事業部

MEET IN OSAKA 活用事例

✓ 活用したこと

- ・ 対面合同企業説明会（8月・10月・12月／3回）
- ・ 外国人材採用・定着セミナー（6月）
- ・ オンライン人材検索・マッチングサービス

✓ 結果

2024年度入社 ITエンジニア 14名採用（国籍：インド 1名/ 中国 4名/南アフリカ共和国 1名/ミャンマー 1名/ブータン 1名/ブラジル 1名/フランス 1名/ベトナム 4名）
2025年度入社 ITエンジニア 8名採用（国籍：タイ 1名/台湾 1名/中国 1名/パキスタン 1名/ベトナム 2名/ミャンマー 1名/モンゴル 1名）

✓ 工夫・良かった点など

- ・ 当社ではIT人材の確保のため、海外現地採用をメインに行っているが、MEET IN OSAKAは、日本国内でのIT職希望の外国人材に出会えるのが魅力的だと考えている。
- ・ 対面合同企業説明会やオンライン人材検索・マッチングが無料で利用できるため、企業としては採用コストを抑えられるのが嬉しい。
- ・ MEET IN OSAKAではIT業界志望であることに加え、比較的日本語能力の高い人材との出会いが多かった

圧倒的な案件保有数を誇る、ITエンジニアが活躍できるリーディングカンパニー

キャル株式会社は、ITエンジニアを派遣するエンジニアリング事業や、システムの受託開発事業などを手がけるIT企業です。社名の由来は、「CHALLENGE AND LEAD」の頭文字。すべての人が活躍できる機会と環境をつくるため、「IT×人材×多様性」を武器に世界で活躍するリーディングカンパニーをめざしています。創業以来、組織規模は徐々に拡大し、現在では北海道から沖縄まで16拠点、約2,900名の社員を抱える大企業となりました。当社の強みは、圧倒的な案件保有数です。様々な業界、様々なプログラミング言語の案件を扱うことで、各ITエンジニアの経験やスキルに合った常駐先や開発プロジェクトを見つけています。そのことこそが、数多くのITエンジニアの採用と定着につながっています。



インタビューを受けていただいた
左：朴 仁雨 パク インウ 氏（2023年入社/ITエンジニア/韓国 国籍）
中央：川瀬 一瑛 氏（エンジニア事業本部 大阪オフィス 人材開発部 主任）
右：バドボルド トゥフジン エルデネ 氏（エンジニア事業本部 大阪オフィス 係長代理/モンゴル 国籍）



モンゴルに設立したリクルートセンターの様子

海外での採用を強化すべく、現地に日本語学校を開設

当社が外国人材の採用を始めたのは、少子高齢化によるITエンジニア不足への懸念がきっかけでした。それまでも、年齢やブランクを問わず面接を実施するなどしていましたが、外国人材まで採用ターゲットを拡大しようと考えたのです。そこで日本在住の外国人材採用はもちろん、海外現地での直接採用にも取り組み始め、2017年に韓国、2019年にモンゴル、2024年にウズベキスタンにリクルートセンターを設立しました。

しかし、現地採用を強化する中で、外国人材の日本語能力が大きな課題として浮上しました。特にモンゴルでは、ITスキルが高くても日本語能力が低いために採用に至らない人材が多かったため、2020年、リクルートセンターに無料で学習できる日本語学校を開設。結果的に、年間約20名を採用できるようになりました。今後はモンゴルでの成功例にならない、ウズベキスタンでも日本語学校を開設する予定です。

キャリアカウンセラーによる面談などで、外国籍社員の悩みに寄り添う

外国籍社員の多くは、ITエンジニアとしてエンジニアリング事業部に配属され、お客様のもとに常駐しています。中には長く経験を積んでプロジェクトリーダーの補佐となり、同じチームの日本人社員の後輩を教えている人材もいます。

このように外国籍社員に長く働き続けてもらうために意識しているのが、生活面でのサポートです。ビザの申請・更新を代行するのはもちろん、勤務に当たって引越す必要がある外国籍社員については、家具家電付きの社宅を提供して半額以上の家賃を補助するなど、日本で安心して生活し続けられるように配慮しています。

また、IT業界は英語由来の専門用語が多く、外国人材にとっては比較的働きやすいとはいえ、お客様や日本人社員とやり取りする際には、どうしても日本語でのビジネスコミュニケーションが必要です。そこで、入社後もビジネス日本語の研修を提供し、継続的に日本語能力を高められる環境を整えています。

さらに、最もユニークな当社の取り組みは、キャリアカウンセラーが2、3か月に1度、ITエンジニアの常駐先を巡回していること。各社員と面談して希望や悩みを聞き、必要があれば常駐先の変更などの具体的なアクションにつなげています。国籍を問わず「悩みを誰にも相談できずに辞めてしまう社員を減らしたい」という思いから始まったものですが、外国籍社員からも「このサポート体制のおかげで働き続けることができている」という声が上がっています。



エンジニアのキャリアカウンセリングや個別相談など、サポート体制を充実

外国籍社員も会社もお客様も、幸せにできるような採用活動をめざして

現在は、外国人材の採用数が年間で150名に達し、約2,900名の社員のうち10%以上に当たる約300名が外国籍社員となりました。今後もインドなどの他、マレーシア・シンガポールといった入社実績のない国でも採用活動を強化し、社内のグローバル化を進めていきたいと考えています。

当社が外国籍社員を迎え入れることは、すなわち外国籍社員の「日本で働きたい」という夢を叶えることでもあります。当社も、社員が多くなるほど受注できる案件が増えるのはもちろん、エンジニアリング事業でスキルを磨いた社員が受託開発事業にチャレンジしてくれば、同事業を大きく成長させることができますし、当社が成長すれば、より多くのお客様がITエンジニア不足や開発力不足といった課題を解決できます。このように、外国籍社員も会社もお客様も幸せになれるような採用活動を行っていくのが、当社の今後の目標です。



合同企業説明会で、大阪で働く先輩社員ロールモデルとして登壇する朴氏

Voice 企業からのメッセージ

少子高齢化を背景に、どの業界でも日本人の採用は難しくなっています。その課題に対処するためには、外国人材の採用が必要不可欠だと、当社は考えています。

もちろん、最初から全てうまくいくとは限りません。当社も、外国人材の採用を始めて間もないころは、すぐに離職して母国に帰ってしまう事例があり、悩んだことがありました。しかし、だからこそ外国人材の採用や定着における様々な「落とし穴」を発見し、それを塞ぐための制度を整えることができたともいえるでしょう。日本に移住して新たな生活に馴染むのが課題になっていると気づいたからこそ、社宅提供や家賃補助など生活サポートを充実させました。そして、日本語でのコミュニケーションがハードルであると感じ、入社後もビジネス日本語を磨けるような環境を整えることができたのです。

外国人材の採用を検討しているものの、失敗を恐れて足踏みをしている企業もあるかもしれません。しかし、何もしなければ状況は変わらないので、まずはチャレンジしてみることが大切。そうすれば、どのような取り組みを行うべきか、きっと見えてくるはずです。



左：バドボルト トッフジン エルデネ氏（エンジニア事業本部 大阪オフィス 係長代理/モンゴル 国籍）
右：川瀬 一瑛氏（エンジニア事業本部 大阪オフィス 人材開発部 主任）

Voice 外国人材からのメッセージ



朴仁雨 バク インウ氏（2023年入社/ITエンジニア/韓国 国籍）

高校生のころから日本に興味があり、大学でも日本語を専攻し日本での就職をめざしていたのですが、コロナ禍の到来と兵役により、一度はその夢を諦めかけました。ですが除隊後、ITエンジニアとして日本で就職をめざせる国家支援制度があることを知り、やはり日本で働こうと決意。専門学校でプログラミングスキルと日本語を学んだ後、グローバル求人サイトでチャルに出会い、同社の理念に含まれる「チャレンジ」が自分の人生と重なっているように感じて入社しました。

チャルは、自分が未経験のプログラミング言語を使用する案件でも、やる気があれば積極的にアサインしてくれます。想像通り様々な仕事に「チャレンジ」できていることに、大きなやりがいを感じます。時には、常駐先の受け入れ体制が整っておらず、スケジュールどおりに仕事を遂行するのが難しいこともありますが、その時はキャリアカウンセラーに相談し、事態改善に向けてアプローチできるのが心強いです。今後は様々な案件で経験を積み、設計から開発、運用、保守、アップデートなど、複数の工程を一通り担えるフルスタックエンジニアになることが目標です。

大阪は、初対面の人にも親しく接してくれる人が多く、日本語を上達させるのにぴったりな環境です。ただ、日本語が流暢だと言われる自分でも、常駐先では未だに日本語での技術的な説明に苦労することがあるので、これから日本で就職しようと考えている方は、日常会話だけでなく、業務に必要な日本語も継続的に勉強することをおすすめします。