

【専門商社】

株式会社OGATE



社員数 20名

住所 大阪府大阪市浪速区幸町3-7-11 アルティア大阪ビル7F

資本金 1,000万円

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

外国人採用を始めた時期 2004年

外国人社員の人数 18名

外国人社員の国籍 イタリア、インド、タイ、中国、トルコ、ロシア

主な職務内容 中古ブランド品の海外輸出業務

◎ 活用したこと

- ・ 対面合同企業説明会（国内）
- ・ オンライン人材マッチングシステム

◎ 工夫した点、良かった点など

- ・ オンライン人材マッチングシステムを通じて幅広い国籍の人材と出会うことができ、会社が求める語学力や価値観を備えた人材と効率的にマッチングできた。
- ・ 合同企業説明会への参加や、オンライン人材マッチングシステムに登録している人材へ直接連絡できる機能を活用することで、自社に合う人材を3名採用することができた。

働く外国人材にインタビュー！

答えてくれた方：ルクレツィア・ヴィントウラさん

出身国：イタリア 入社時期：2025年4月1日



母国語と日本語を活かし、国際的な架け橋として活躍

Q： 現在の仕事と入社を決めた理由を教えてください

A： 現在は輸出関連業務を担当し、海外取引先との連絡調整や日本国内で開催されるオークションでの入札から、商品到着後の検品、発送手続きまで、一連の業務に携わっています。英語・イタリア語・日本語を使い分けながらお客様とやり取りを行い、チームで協力しながら業務を進めています。

入社を決めた理由は、会社の価値観に強く共感したことです。イタリアにも「物を大切に使う」という文化があり、日本の「もったいない」に通じる考え方があります。私はその価値観を大切にしてきました。特に、私の出身地フィレンツェにはグッチの本店があり、ブランド品は流行に左右されるものではなく、大切に使用えば長く愛用できるものだと感じてきました。株式会社OGATEは、中古ブランド品を丁寧に扱い、その価値観を大切に、次の人へとつなげていく企業です。その姿勢が自分の価値観と重なり、「ここでなら同じ思いを持って仕事ができる」と感じました。また、面接時に私を外国人としてではなく、一人の人間として真剣に向き合ってくれたことも大きな決め手となりました。

Q： 大阪を選んだ理由と、日本で働く魅力を教えてください

A： 日本は仕事に対する責任感や品質へのこだわりが強く、多くのことを学べる環境だと感じています。特に大阪は人がフレンドリーで温かく、生活もしやすい街です。大都市でありながら落ち着いた場所も多く、安心して暮らせる点も魅力です。また、チームワークを大切にしている文化の中で働けることは、自分自身の成長にもつながっています。

Q： 仕事のやりがいや難しさを教えてください

A： 自分の語学力を活かして海外のお客様とやり取りができることにやりがいを感じています。オークションでの入札から検品、発送まで一貫して携わるため、商品が無事に届いたときには大きな達成感があります。一方で、日本語での細かな表現や専門用語にはまだ難しさを感じることもあり、日々学び続けています。

Q： 長く活躍するために大切と思うことを教えてください

A： 大切なのは、コミュニケーションを恐れないことだと思います。分からないことは素直に質問し、相手の話をよく聞く姿勢が重要です。時には意見が違ってもありますが、感情的にならず落ち着いて話し合うことで、信頼関係が築けると感じています。こうした努力を続けることが長く働き続けるためのポイントだと思います。

Q： 日本・大阪での就職を希望している外国人材の皆さんにメッセージをお願いします

A： 日本や大阪で働くことに不安を感じる方もいると思いますが、挑戦する気持ちがあれば必ず道は開けます。自分の強みを信じて、積極的に行動してみてください。新しい環境での経験はきっと大きな成長につながります。

Q： 最後に、企業の皆様にも一言をお願いします

A： 外国人を特別視するのではなく、一人の仲間としてその人の強みを見ていただけると、より力を発揮しやすくなります。意見をきちんと聞いてもらえる環境があれば、もっと主体的に貢献したいという気持ちが生まれます。お互いを尊重する姿勢が、より良い組織づくりにつながると思います。



ココがポイント

人事のプロが見た「外国人採用で工夫していること」

採用

事業成長を前提とした採用を行う

- 海外業者との取引が事業の中心であるため、多言語で顧客対応ができる人材の確保は不可欠と考えている。外国人採用は人手不足対策ではなく、輸出事業拡大のための戦略投資と位置づけている。
- 取引先は欧米・アジアなど多国籍に広がっているため、採用時には**語学力に加え、それぞれの国の商習慣や文化への理解度が高い人材かどうかを重視**している。海外取引先とのコミュニケーションを円滑に行える人材を採用することで、事業の強化につなげている。留学生を中心に、日本語と母国語を活かして海外取引に対応できるバイリンガル人材を採用している。また、これまで海外在住の人材を採用した実績もあり、入社に必要な在留資格の申請については、会社として必要書類の準備などをサポートしながら手続きを進めている。

母集団は広く、選考は適性重視で行う

- 母集団形成ではMEET IN OSAKAを活用。サイト上で自社の事業内容や仕事内容を具体的に発信し、価値観に共感した人材と直接つながる仕組みを活用している。
- 選考は一次面接・二次面接（テストを含む）を実施し、**語学力だけでなく業務の適性や継続して働く意思、チームで働く姿勢を重視**している。
- 入社後のミスマッチを防ぐため、面接時に仕事内容はできる限り具体的に説明している。オークション業務、検品、顧客対応、時差対応など業務のリアルを伝えた上で判断してもらうことを心がけている。
- 在留資格は「技術・人文知識・国際業務」を想定し、学校での専攻内容や仕事内容との整合性を確認。在留資格取得が採用の前提条件となるため、早期に確認を行い、トラブルを未然に防いでいる。

活躍（能力発揮・成長支援）

強みを活かす配置で即戦力化を図る

- 語学力やコミュニケーション力など、**それぞれの強みを踏まえて役割を決めている**。語学力が高い社員は海外顧客対応、発信力がある社員はSNSや情報発信、コミュニケーション力の高い社員は取引先対応など、それぞれの特性を活かした配置を行っている。
- オークションでの入札、検品、クレーム対応、発送まで一連の流れを経験させることで、業務全体を理解させている。その中で得意分野を見極め、徐々に責任ある業務を任せている。
- 多言語での対応がそのまま事業の武器になるため、母国語と日本語を活かせる場面を積極的に設け、成功体験を積ませることで自信と責任感を育てている。

「見て覚える」から「仕組みで育てる」へ

- これまでは先輩社員が口頭やOJTで業務を教えることが中心で、業務の流れが新人にとって分かりにくいという課題があった。そこで、社内で業務マニュアルを整備。**経験や失敗事例も含めて可視化することで、新入社員が業務の流れを理解しやすい環境を整えた**。
- OJTでは「先輩が見せる→一緒にやる→一人でやる」の流れを徹底。できるようになるまで繰り返し確認することで、属人的にならない育成体制を構築している。
- 半年単位の評価制度を導入し、目標設定・中間面談・最終面談を実施。業務課題や成長目標を共有しながら、段階的なスキル向上を支援している。
- 資格取得や外部セミナー参加も後押しし、宝石鑑定など専門性の向上を支援。将来的には外国人社員がリーダーとして活躍できる体制づくりをめざしている。

定着（キャリア形成・組織への定着）

入社前後の不安を取り除き、安心して働ける環境を整える

- 内定後は**在留資格の切替手続きや必要書類の準備を会社側がサポート**。海外在住の人材を採用する場合も、入社に必要な在留資格の申請にあたり、会社として必要書類の準備などをサポートし、安心して入社できる環境を整えている。
- 遠方からの入社者に対しては住居探しを支援するなど、生活面のサポートも実施。日本語に不安のある社員に対しても、行政手続きなどをフォローし、業務に集中できる環境づくりを行っている。
- 入社後も上司や先輩が密に関わり、業務面・生活面の両面からフォロー。定期的な面談を通じて悩みや課題を共有し、早期離職の防止につなげている。

多文化を前提とした職場づくりを行う

- 社員の多くが外国籍であることを前提に、「お互いを尊重する」ことを組織文化として共有。文化や価値観の違いについては、**業務の進め方や役割を事前に明確にし、定期的な面談や日常的なコミュニケーションを通じて認識のズレを確認**しながら解決している。
- 帰国や連休取得に柔軟に対応し、母国とのつながりも尊重。家庭と仕事の両立ができる環境を整えることで、長期的に働き続けられる職場をめざしている。

経営者・人事インタビュー

答えてくれた方：

執行役員人事担当 魯 靖婧（ロ セイセイ）さん

多様性を競争力に変える組織づくり

Q：外国人採用で大切にしていることを教えてください

A：私たちは外国人採用を人手不足対策としてではなく、事業成長のための戦略と位置づけています。輸出事業を展開する中で、多言語での対応や文化理解は大きな強みになります。ただし、語学力だけを期待するのではなく、一人の人間としてその人の強みや可能性を見ることを大切にしています。外国人社員を特別扱いするのではなく、日本人社員と同じように目標を持ち、役割を明確にし、成果に応じて評価する。その一方で、文化や価値観の違いは前提として受け止め、対話を重ねる姿勢を大事にしています。違いを「課題」ではなく「強み」に変える意識を持つことが、組織を成長させると感じています。

Q：外国人採用をしている・これからしようとする企業にメッセージをお願いします

A：外国人採用を進めるうえで大切なのは、「外国人だからどうするか」ではなく、「どんな強みを持っている人か」に目を向けることだと思います。語学力や文化理解など、それぞれの背景を活かせる環境を整えることで、企業の可能性は大きく広がります。



魯さん

言語や文化の違いに不安を感じる企業様もあるかもしれませんが、対話を重ねれば必ず理解は深まります。多様な視点加わることで、新しい発想や改善のヒントが生まれ、組織はより柔軟で強いものになります。違いを受け入れ、それを活かす姿勢があれば、外国人採用は企業にとって大きな力になると考えています。