

会社概要

【人材サービス】

WBPグループ株式会社

社員数 117名

住所（南大阪オフィス） 大阪府大阪市住吉区山之内5丁目1-16 1階

資本金 2,000万円

URL <https://wbp-gr.com>



雇用状況

外国人採用を始めた時期 創業時（2016年）

外国人社員の人数 68名

外国人社員の国籍 インドネシア、韓国、台湾、中国、ネパール、ベトナム、ミャンマー、モンゴル

主な職務内容 外国人材の正社員紹介および海外インターン生の通訳業務

MEET IN OSAKA 活用事例

◎ 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

- ・ 会社が求める人材像に近い外国人材と多く出会えた。
- ・ 入社後、即戦力となるような外国人材を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：ゼファニヤ ジョルディエ エバンティオさん

出身国：インドネシア 入社時期：2024年10月1日



将来の夢はインドネシアで事業立上げ

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、人材事業部で、主に特定技能やインターンシップで来日しているインドネシア人の方々の管理・サポートをしています。会社に直接言いにくい悩みなどを母国語で聞き出し、問題を解決するための相談にのったり、通訳・翻訳のサポートを行ったりしています。
入社を決めた理由は、会社の雰囲気と人です。動画で見た会社の雰囲気が良かったことに加え、面接時に採用担当の方がいきなりインドネシア語で話しかけてくれたことで緊張がほぐれ、「ここだ！」と直感しました。

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：日本はルールが守られており、安心・安全に生活できる点が魅力です。また、経済的に発展しており給与水準が高いことも魅力です。特に大阪は、東京に比べて人が温かく、適度な都会感があり、“関西弁”という独自の文化も面白く感じています。

Q：仕事のやりがいや難しさを教えてください

A：母国語のインドネシア語、英語、日本語（関西弁を含む）を使って、人の役に立っていることにとってもやりがいを感じています。ただ、まだまだ日本語、特に漢字が難しいですね。

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：「メモを取る」と「分からないことは素直に聞くこと」です。「分かりました」と言って実際には分かっていないことが一番問題になります。
分からない時は正直に聞き、教えてもらったことは必ずメモに残す。この基本を徹底する姿勢があれば、周囲も助けてくれますし、信頼されます。

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：転職を考えているときに、MEET IN OSAKAのことを知り、登録しました。登録後、人事採用担当の方から連絡を頂き、道が開けました。「迷ったら行動してみる」。これが一番ですね。

Q：最後に、企業の皆様にも一言お願いします

A：会社の雰囲気が良いというのが、転職の決め手の一つとなりました。会社の良い雰囲気づくりと共にMEET IN OSAKAのようなサービスに登録しておくことで、良いご縁があると思います。



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	活躍（能力発揮・成長支援）	定着（キャリア形成・組織への定着）
<p>間口は広げるが、選考は妥協しない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ リファラル採用、いわゆる社員の紹介を通じた採用を創業時から現在まで継続している。 ・ 高額な求人広告費をかけるよりSNSを通じた自社ブランディングを重視している。会社の日常やイベントの様子、多国籍な社員が和気あいあいと働く「ありのままの雰囲気」を発信することで、求職者が「この会社で働きたい」と自ら応募してくれる流れを作っている。 ・ 選考で最も重視しているのは、仕事に対する「熱意」。面接では、会社の理念への共感や主体的に関わろうとする姿勢を重視しており、日本語能力が十分でなくても、その意欲を評価して採用を決めることがある。 ・ ビザの許可が下りることが採用の第一段階であるため、選考の初期の段階からミスマッチを防ぐことを重視している。具体的には、在留資格は基本的に「技術・人文知識・国際業務」の取得を想定し、日本の専門学校や母国の大学での専攻内容が入社後の業務内容と合致しているかを、予め厳格に確認している。 	<p>多様性を活かすことで活躍の幅を広げる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 創業当初はインバウンド事業に特化した人材ビジネスを展開していたが、コロナ禍で需要がほぼゼロになる危機を経験した。この経験から、「変化は常に起こりうるもの」という前提に立ち、警備、不動産、IT、商社など、多角的に事業を展開する経営方針へと転換した。 ・ 国籍にとらわれずに多様な人材を受け入れてきたことが功を奏し、どのような環境変化が起きても対応できる強い組織を作ることができているように思う。現在では人材事業に限らず、グループ全体で外国人社員が活躍できるフィールドが広がり、定着にもつながっている。 ・ こうした人材活用の結果、クライアント企業からは、外国人社員の「日本語能力試験（JLPT）N1など」以上に「レスポンスの速さ」や「仕事に対する真面目さ」「顧客への愛情」が高く評価されている。多少言葉がたどたどしくても、一生懸命に対応する姿勢があれば、信頼関係は十分に築けることが分かる。 	<p>内定から入社フォローまで一連でフォローする</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒採用では、内定から入社までの期間が長く、気持ちが離れてしまわないようケアを徹底している。2ヶ月に1回は個別に連絡を取り、内定者全員を対象としたオンライン上でのディスカッションや顔合わせ会を実施し、入社前からチームの一体感を醸成している。 ・ 入社直後の研修では、日本の商習慣や法律だけでなく、実務的な「仕事の進め方」を丁寧に指導している。特に外国人社員がつまづきやすい「メモを取る習慣」と「分からないことを隠さず伝えること」を伝えている。「分かった？」と聞くと反射的に「はい」と答えてしまう傾向があるため、メモを取ることの重要性を伝えるよう心掛けている。 ・ 入社後1か月から3か月以内に、直属の上司ではなく採用担当者が面談を行っている。普段の業務では言いにくい悩みや不安を吸い上げること、早期離職の防止に努めている。また、同国出身の先輩社員に母国語で相談できる環境があり、それがメンター制度に近い役割を果たしている。
<p>「恩返し」が原点にある</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 五十嵐社長はモンゴルの遊牧民出身で、かつて尼崎市民の方々から学費や生活の支援を受けて日本の高校・大学を卒業した。「恩義」に報いたいという強い思いから会社を設立した。 ・ 当初から外国人採用を目的としていたわけではない。事業拡大に伴い、国籍を問わず採用活動を行ってきた結果、外国人社員も自然と増えていった。社長の「恩義に報いたい」という理念に共感する外国人材も多く、その想いに惹かれて入社を志望するケースも少なくない。 	<p>人事制度を充実させる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国籍に関わらず、能力や適性に応じて業務内容や役割を決定し、長期的なキャリア形成を支援しており、日本人と同じスタートラインに立ち、成果に応じて公平に評価している。 ・ 福利厚生として、母国へ帰省するための長期休暇（連続14日など）を取得できる制度があり、家族を大切にしている外国人社員から非常に喜ばれている。 	<p>受け入れ側の日本人社員にも妥協しない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一部の部署では日本人がマイノリティ（少数派）になるほど多国籍化が進んでいる。そのため、日本人社員に対しても「自分の常識が相手の常識とは限らない」ということを伝え、異文化理解や柔軟なコミュニケーション能力を求めている。 ・ 日本人採用の際には、外国の文化に興味があるか、異なるバックグラウンドを持つ人達と協力して働けるかという多様性を受け入れることができる資質を重視している。

経営者・人事インタビュー

答えてくれた方：
代表取締役 五十嵐さん、取締役 庄司さん、総務 井上さん

ご縁、恩義を大切に

- 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：** 私たちの根底にあるのは、モンゴルの遊牧民文化にも通じる“ご縁”と“恩義”を大切にする精神です。モンゴルの田舎では、受けた恩は倍にして返すという教えが徹底されています。この精神は、日本人が大切にしてきた“義理人情”や“おもてなし”の心と深く通じ合うものがあります。だからこそ、ビジネスライクな損得勘定だけでなく、「この人のために頑張りたい」「この会社で成長したい」という人間的なつながり（エンゲージメント）を重視した経営を行っています。また、将来的には奨学金財団を設立し、経済的な理由で進学できない子どもたちを支援するなど、地域や社会への恩返しを実現したいと考えています。
- 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：** 多くの企業様が「日本語能力試験のレベルがN1でないと採用できない」と考えがちですが、実際に現場で求められるのは、完璧な日本語よりも“前向きに真面目に一生懸命取り組む姿勢”です。「外国人だから」と壁を作るのではなく、自社の理念やビジョンを熱く語り、それに共感してくれる人を国籍問わず採用してみてください。理念に共感した外国人社員は、会社への帰属意識が非常に高く、強力な戦力となります。また、受け入れ側が少しの工夫（メモの指導や質問しやすい雰囲気づくり）をするだけで外国人社員は驚くほどのスピードで成長し、活躍してくれます。まずは“人”としての魅力に目を向け、共に働く仲間として迎え入れてみてはいかがでしょうか。



庄司取締役 五十嵐社長