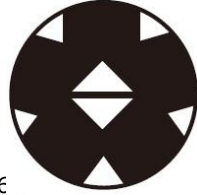


会社概要

【鉄鋼・金属・鉱業】

東洋製鉄株式会社



社員数 310名

住所 大阪府大阪市東淀川区小松1丁目15番6

資本金 3,000万円

URL <https://www.toyoseitetsu.co.jp/>

雇用状況

外国人採用を始めた時期 1993年

外国人社員の人数 39名

外国人社員の国籍 インドネシア、カンボジア、中国、ブラジル、ベトナム

主な職務内容 生産管理、品質管理 など

MEET IN OSAKA 採用FAQ

◎ 活用したこと

- ・対面合同企業説明会（国内）、オンライン合同企業説明会（国内）
- ・外国人材採用に役立つセミナー
- ・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

- ・対面の合同企業説明会には外国人材も参加した。母国語での対話を通じて応募者に安心感を与えることができ、意欲の高い方々の採用につながった。また、応募者の話をじっくりと聞くことができ、人物本位の採用を行うことができた。
- ・日本語能力試験（JLPT）がN1やN2であるという点だけで判断するのではなく、実際にどの程度コミュニケーションが取れるかを直接確認できる良い機会となった。
- ・採用面接の前に応募者と直接会うことができるため、本音の話を聞くことができた。

働く外国人材にインタビュー！

答えてくれた方：李 政杭（リ セイコウ）さん

出身国：中国 入社時期：2025年4月1日



将来の夢は、日本と中国の架け橋的存在になること

Q：現在の仕事と入社を決めた理由を教えてください

A：現在は海外事業部・海外調達課に所属しています。主な業務は、中国のサプライヤー企業への支払い手続きや、品質会議での通訳・翻訳、議事録の作成などです。日本語・中国語・英語の資料を読み解きながら、日本側と中国側の意思疎通をスムーズにする役割を担っています。まだ入社1年目のため、上司や先輩にサポートしていただきながら、実務を学んでいる最中ですが、今後は工場での現場研修も予定されており、製品知識を深めたうえで、将来的には海外調達のスペシャリストとして、グローバルビジネスを牽引できる存在になりたいと考えています。

就職活動では、自身の語学力を活かしながら成長できる環境を探していました。東洋製鉄は中国に事業基盤を持ち、今後さらに海外展開を加速させていくというビジョンがありました。また、面接を通じて「若手にもチャンスを与える」という社風を感じ、ここには成長できる環境があると確信し、入社を決めました。

Q：大阪・関西を選んだ理由と、日本で働く魅力を教えてください

A：周囲の環境の良さとコストパフォーマンスの高さです。大阪や関西エリアは東京に比べて生活費を抑えられ、かつ美しい街並みが広がっており、外国人にとって非常に住みやすい環境だと感じました。また、日本で働く最大の魅力は、日本と中国という二つの社会にまたがるキャリアを築ける点にあります。日本で経験を積むことで、日本社会の価値観や仕事の進め方、人との信頼関係の築き方を身につける一方、業務を通じて母国である中国とのつながりを保ち続けることもできます。二つの国を理解し、多角的な視点を持つことは、将来どこで働くにしても大きな強みとなり、単に一国で働くだけでは得られない人生の財産になると感じています。



Q：仕事のやりがいを教えてください

A：語学力を活かして、日本と中国、さらには世界中の方々と仕事ができる点にやりがいを感じています。

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：仕事面では、やはり“語学力”が重要だと考えています。日本語はもちろん、現在は英語のレッスンも受講し、スキルアップに励んでいます。一方、生活面で最も大切なのは、日本での生活を楽しむことです。日本の文化や食事に積極的に触れるようにし、最初は苦手だったお刺身も食べられるようになりました。仕事のためだけに我慢して生活していると、どうしても母国が恋しくなってしまいます。日本の社会に飛び込み、生活そのものを楽しむ姿勢を持つことが、結果として長く良い仕事をするための秘訣になると思います。

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：MEET IN OSAKAのような直接会社の方々と会える機会があると不安も和らぐと思います。まずはそういった取組に参加することが大切だと思います。

Q：最後に、企業の皆様にも一言お願いします

A：外国人材員に対しても、日本人と同じように挑戦の機会を与えていただけることが、何よりの成長につながると思っています。そのうえで、言語や文化の違いについて最初の段階で丁寧にすり合わせしていただけると、より安心して力を発揮することができます。外国人材は単なる人手ではなく、海外との架け橋になれる存在です。それぞれが持つ言語力や異文化理解を活かせる場を広げていただければ、企業にとっても新たな可能性が生まれるのではないかと思います。

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」

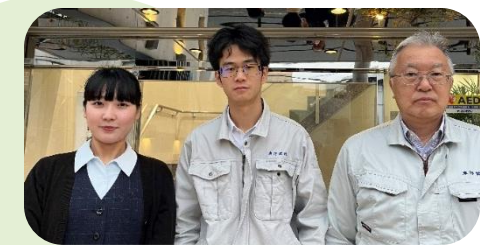
採用	活躍（能力発揮・成長支援）	定着（キャリア形成・組織への定着）
<p>人物本位の採用にこだわる</p> <ul style="list-style-type: none"> 母集団形成においては、ハローワークや専門学校との連携に加え、MEET IN OSAKAを積極的に活用している。最大の利点は、書類選考の前に対面で話せる点にあり、履歴書の資格欄（日本語能力試験（JLPT）のN1・N2など）だけでは見えてこない、コミュニケーション能力や意欲、人柄を直接感じ取ることができること。 外国人社員の在留資格は「技術・人文知識・国際業務」が中心であるが、日本の専門学校で学び、日本での生活に慣れている留学生が現場でのものづくりに関わられるよう、特定技能人材の採用拡大をめざし、専門学校や日本語学校との連携も進めている。国籍や在留資格の種類で入口を狭めるのではなく、本人の「日本で長く働きたい」という意欲と適性を最優先に考え、柔軟な採用を行っている。 	<p>能力本位の適材適所を実現する</p> <ul style="list-style-type: none"> 「外国人だからこの仕事」といった固定観念にとらわれることなく、個人の能力や適性を見極めたうえで配属を決定している。例えば、語学力を活かせる海外調達部はもちろん、生産管理や品質管理などの専門性が求められる部署などでも、多くの外国人社員が活躍している。 活躍事例として、2007年に入社した中国出身社員のケースが挙げられる。この社員は現在、日本本社で課長職を務める傍ら、中国にある子会社の副総経理（副社長）を兼務している。日本と中国を行き来しながら、本社の戦略と現地のマネジメントをつなぐキーマンとして活躍しており、まさに国籍を超えたキャリアパスを体現している。 	<p>日本人の「当たり前」を疑う</p> <ul style="list-style-type: none"> MEET IN OSAKAのプログラムの一環として実施された「日本文化やルールのセミナー」を有効に活用している。日本の企業で働くうえで、日本人であれば暗黙の了解として理解していることでも、外国人材にとっては未知のルールが数多くあり、入社時などに外国人社員には具体例を交えて説明している。 特に「給与の額面と手取りの違い」についての解説は外国人社員には好評であった。税金や社会保険料が差し引かれる仕組みについて、事前に第三者から丁寧な説明を受けることで、外国人社員が初任給を受け取った際の「思ったより少ない」というギャップや不信感を防ぐことができた。このような痒い所に手が届くサポートは、会社と外国人材との信頼関係の構築に繋がった。
<p>外国人採用は自然な結論であった</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業のグローバル化と国内労働市場の変化を背景に、中国での環境規制強化による稼働停止リスクが高まったことから、調達先の多角化を進めるとともに外国人採用に舵を切った。 国内では少子化により高卒採用が困難となる中、グローバルな調達業務を担える人材を求めた結果、自然と「優秀な外国人材の採用」という選択肢に行き着いた。留学生向けイベントに参加するなど、母集団形成の段階から多様化を図り、選考においては、日本で長く活躍する意欲や成長ポテンシャルを重視し、入社後もOJTや語学研修を通じて段階的に業務を任せる体制を整えている。 こうした取り組みの結果、現在は中国に加え、ベトナム、カンボジアなど、国籍にとらわれることなく、多様な人材を受け入れている。 	<p>文化の壁を超えたチームづくりを進める</p> <ul style="list-style-type: none"> 現場では、日本人社員と垣根なくコミュニケーションをとることを重視している。入社当初は、言葉の壁や文化の違いに戸惑う外国人社員もいるが、日本人と同じチームで働くことで、自然と相互理解が深まっていく。今後は、インドネシアやネパールなど、さらに多様な国籍の社員が増える予定である。 工場によっては、まだ外国人材の受入れの経験が少ない拠点もあるが、日本人社員向けの異文化理解セミナーなどを実施することで意識を高め、どの工場においても外国人社員が能力を発揮できる土壌づくりを進めている。外国人社員が持つハングリー精神や語学力は、日本人社員にとっても良い刺激となり、組織全体の活性化につながっている。 	<p>仕事面と生活面での対応を使い分ける</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人材の受入れ体制における基本方針は、「日本人と区別しない」ことである。入社時研修は日本人の新入社員と合同で実施し、その後も各工場において同様の安全教育を受けている。特別扱いをしないことが、外国人材を一人の社員として尊重することにつながり、組織への帰属意識を高めている。 生活面においては、各工場に寮を完備し、月5,000円～10,000円程度で住居を提供することで、経済的な基盤を支援している。 孤独感を抱かせないよう、可能な限り同国籍の先輩社員が在籍する部署に配属したり、母国語で相談できるメンター的な役割を担う人材を配置したりするなど、精神的な安心感を醸成するための工夫を行っている。

経営者・人事インタビュー

答えてくれた方：総務部特任課長 松原さん、総務部 田中さん

人事戦略をベースとした外国人材採用

- 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：** わが社が大切にしていることで、これから外国人採用を検討している企業の皆さまにお伝えしたいのは、本人に会わずに判断しないでほしいということです。たとえば、書類上ではJLPTのN1やN2といった資格が一つの目安にはなりますが、ビジネスの現場で活躍できるかどうかは別問題です。N1を取得していても話すことが苦手な人もいれば、N3であっても間違いを恐れず、積極的にコミュニケーションを取れる人もいます。
- 当社の場合、MEET IN OSAKAのような対面イベントで実際に言葉を交わし、その学生の熱意や積極性を見て採用を進めるケースが多くあります。今回のインタビューに回答している李さんも説明会で熱心に質問してくれたことが印象に残っています。
- 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：** 外国人採用を検討すると、最初は「言葉が通じないのではないかと」「すぐに辞めてしまうのではないかと」といった不安を抱くものです。しかし、彼らの「日本で学びたい」「成長したい」という意欲は非常に高く、真摯に向き合えば、企業にとって強力な戦力になります。
- エージェント任せにするのではなく、企業自身が彼らと直接向き合い、自社の魅力や期待を丁寧に伝えることが大切です。そして、「外国人」という枠で捉えるのではなく、「一人の個人」として接することが、採用の成功と定着につながる鍵だと考えています。



田中さん 李さん 松原さん