

## 海外アプローチ支援事業

【人材サービス】

### 株式会社ベジコープ



社員数 1,400名

住所（大阪営業所）大阪府大阪市淀川区西中島5-7-19 第7新大阪ビル1003

資本金 3,500万円

URL <https://www.vegecoop.co.jp/kaishajyoho/>

外国人採用を始めた時期 2014年

外国人社員の人数 1,000名

外国人社員の国籍 インドネシア、カンボジア、スリランカ、タイ、中国、ネパール、ベトナム、ミャンマーなど

主な職務内容 携帯電話販売、ホテル分野における現場業務 および コーディネーター、スーパーバイザー、営業、経理、採用、システムなどの本社業務  
特定技能においては農業分野における現場業務

#### ◎ 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（インドネシア）

#### ◎ 工夫した点、良かった点など

- ・合同企業説明会（国内・海外）では、会社概要や仕事内容だけでなく、実際の勤務地や生活環境についても具体的に説明し、Google Mapを活用して配属予定エリアの周辺環境や店舗の立地を示すなど、入社後の生活をイメージできるよう工夫した。また、日本の魅力だけでなく、地方勤務の可能性や仕事の実態（業務量や勤務時間）も含めて“リアル”な情報を丁寧に伝えることで、入社前後のギャップをできるだけ減らすことを意識した。
- ・合同企業説明会においては、国内外問わず参加者の方々との対話の中で、日本で働くことへの不安や疑問（生活費、住環境、宗教・文化面の違いなど）を直接把握し、その場で具体的に説明することを重視した。その結果、当社の方針や受入体制への理解が深まり、共感いただいた方が内定につながるケースも生まれ、単なる母集団形成にとどまらず、ミスマッチの少ない採用につながったことが大きな成果となった。

## 働く外国人材にインタビュー！

答えてくれた方：SU SANDI NAY WIN（スー サンディ ネウイン）さん

出身国：ミャンマー 入社時期：2024年6月1日



### 支えられる立場から、支える立場へ。35名を支えるスーパーバイザーとして活躍

Q：現在の仕事と入社を決めた理由を教えてください

A：現在は携帯電話販売部門のスーパーバイザー職※1として、関西・四国エリアで約35名の外国人スタッフの育成と管理を担当しています。携帯販売職の研修や日本語の補習、生活面のサポートまで幅広く行っています。

入社を決めた理由は、外国人社員が多く活躍している会社であること、そしてホームページを見て自分が働く姿をイメージできたことです。選考中に仕事だけでなく生活面も正直に説明してもらえたため、安心して入社を決めることができました。

※1：現場勤務スタッフに対する面談・研修を中心とした育成・管理業務

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：ミャンマーで5年間日本語を学び、金沢市の専門学校に通う中で大阪を訪れました。東京より生活費が安く、人の距離が近くて温かい雰囲気があり、働きやすいと感じました。

日本は安心して生活できる環境に加え、努力すれば成長できる点が魅力だと思います。実際に、入社当初は日本語や業務内容に不安もありましたが、先輩社員が丁寧に教えてくださり、分からないことも相談しやすい環境がありました。その中で少しずつできることが増え、現在はスーパーバイザーとしてスタッフをサポートする立場まで成長することができました。

Q：仕事のやりがいや難しさを教えてください

A：自分がサポートしたスタッフが成長し、現場で活躍している姿を見るのがやりがいです。携帯販売は専門用語も多く、日本語も難しいため大変ですが、その分学びが多く、自分自身も成長できる仕事だと感じています。

Q：長く活躍するために大切だと思うことを教えてください

A：責任感を持って最後までやり切ること、人間関係を大切にすることです。困った時に相談できる環境があることも大きな支えになります。また、日本語能力検定などの結果だけでなく、日本語でしっかりコミュニケーションを取れる力が、長く活躍するうえで大切だと思います。



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：日本語のコミュニケーション力を高めることが大切です。分からないことは素直に聞き、積極的に学ぶ姿勢を持ってください。大阪は温かく、そういった皆さんの努力を応援してくれる街だと思います。

Q：最後に、外国人採用をしている・これからしようとする企業の皆様にも一言お願いします

A：外国人だからと区別せず、一人の社員として丁寧に向き合っていただけると、安心して働くことができます。私もこれから後輩を支えられる存在になり、将来はリーダーとして成長していきたいです。

海外アプローチ支援事業

海外人材と共に創る組織～1,000人と築いた多文化経営のかたち～ 海外直接採用の成功の秘訣をインタビュー！

■ 人手不足対策から成長戦略へ

Q： 海外からの直接採用を始めた背景と、現在の位置づけについて教えてください

A： もともと野菜の卸売事業を展開する中で、農業分野や飲食業界の後継者不足や人手不足が大きな課題となっていました。こうした状況を打開するため、外国人材の力が不可欠だと考え、2014年頃から外国人材の採用を開始しました。現在では人手不足対策にとどまらず、企業の成長を支える重要な経営戦略の一つとして位置づけています。

Q： 日本語や生活習慣に慣れていない状態でも安心して働けるよう、どのような社内体制や仕組みを整えていますか？

A： インドネシア、カンボジア、タイ、ネパール、ベトナム、ミャンマーの6カ国に対応するコーディネーター職※2を配置し、母国語等での相談対応ができる体制を整えています。また、入社前研修を実施し、来日後は生活・行政手続きのサポートを行っています。さらに、ビザ専任チームも設け、不安を抱えやすい在留資格に関する手続きも丁寧に支援しています。加えて、定期的な面談を通じて、今後のキャリアや希望をヒアリングし、本人の能力や会社の状況に合わせて、可能な限り希望に沿えるような体制づくりを行っています。

※2： 人材募集から入社後の生活・就業支援までを、母国語で行う支援業務

■ 日本のリアルを正しく伝える採用

Q： 海外在住の候補者に対し、日本での生活の実情をどのように伝えていきますか？

A： 海外在住の方には、入社後のミスマッチを防ぐため、現場で働く外国人材と直接話せる機会を設けています。実際の業務内容や職場の雰囲気だけでなく、来日後に感じたギャップや苦勞、生活面での工夫など、先輩社員の実体験に基づいた情報を伝えることを重視しています。また、勤務条件や生活環境だけでなく、宗教や生活習慣の違いに関する制約についても事前に説明し、納得した上で選考に進んでいただくようにしています。



Q： 採用段階で重視している点は何ですか？

A： 日本語能力検定等の結果だけでなく、コミュニケーション力や成長意欲、協調性を重視しています。実際の対話を通じて、人物面を丁寧に確認しています。

Q： 海外合同企業説明会や海外在住者向け採用において、選考フローや情報提供で工夫している点がありますか？

A： 面接はオンラインで実施し、スピード感を意識しています。さらに、宗教上の配慮や勤務条件についても事前に分かりやすく説明し、双方が納得した上で選考を進めています。また、より多くの方に知ってもらえるよう、様々な媒体を活用して募集を行っています。各国のコーディネーターがSNSを活用しながら情報発信にも力を入れており、幅広い層にアプローチできるよう工夫しています。



■ 来日初日から整える受入の仕組み

Q： 来日後の受入支援はどのように設計していますか？

A： 空港での出迎えから住居契約、住民登録、銀行口座開設などの各種手続きまで担当者が同行し、来日後すぐに生活基盤を整えられるようサポートしています。

Q： 研修サポートについて教えてください

A： 入社前から入社後にかけて、マナー研修や関連会社による日本語研修を実施しており、入社後も継続して支援を行っています。また、携帯販売職については、実務的な研修を1日1時間×10回実施しています。

Q： 生活面で最も苦勞が多い点と、その対応策を教えてください

A： 言語の壁や生活習慣の違いが大きな課題です。そのため、図解を使用したマニュアルや、やさしい日本語を活用し、コーディネーターが個別にフォローすることで、生活面での不安軽減に努めています。



■ 1,000人規模を支える定着の工夫

Q： 現場でのコミュニケーション課題にどのように対応していますか？

A： 外国人材採用を始めた当初は、言葉の壁や異文化への理解不足により、コミュニケーションに課題がありました。こうした課題に対応するため、母国語で相談対応ができるコーディネーターを配置し、日本人材にも異文化理解を促す取り組みを進めてきました。現在では、分かりやすい言葉での指示や箇条書きでの説明を徹底するなど、双方が円滑にコミュニケーションを取れる環境づくりを行っています。

Q： 外国人材がリーダーや管理職に育つための仕組みはありますか？

A： 出向先での昇格と本社スタッフへのキャリアアップという二つのキャリアパスを用意しています。定期面談や社内でのキャリアチェンジサポートもあり、本人の希望や能力に応じた成長機会を提供しています。どの部署にも外国人スタッフが在籍しているため、どの部署に配属されても働きやすい環境づくりを心がけています。

■ これから挑戦する企業へのメッセージ

Q： 海外からの直接採用を成功させるために、最も重要だと感じるポイントは何ですか？

A： 「日本人だから」「外国人だから」と区別せず、前提をフラットにしておくことが重要です。その上で、業務内容やルール、期待する役割などを、やさしい日本語や箇条書きを用いて分かりやすく丁寧に伝えることが大切です。こうした取り組みにより、生活習慣や文化が異なる多様な人材が互いに理解し合い、現場での改善や工夫が生まれやすい環境につながっていると感じています。