



外国人材の定着に向けた労働環境の整備について

FEB.3.2025

Man to Man 株式会社
グローバルマーケット開発部
生島 史子

生島 史子 / IKUSHIMA Fumiko

- ・ 所属 : Man to Man 株式会社
グローバルマーケット開発部 次長
- ・ 資格 : 国家資格キャリアコンサルタント
JEES 日本語教育能力試験 合格
一般社団法人JAOS海外留学協議会 認定留学カウンセラー
一般社団法人全国外国人雇用推進機構認定 外国人雇用労務士
- ・ 経歴 : 大学卒業後、公益財団法人にて技能実習生の通訳・翻訳、
日本語教育、受入普及（営業）業務に従事。
中国・上海万博にて、アテンダント業務に従事。
帰国後、現法人にて海外事業準備室立上げ。
外国人留学生を含む高度グローバル人材の職業紹介、イベント企画、
個別カウンセリング等キャリア支援や集合型セミナー講師を担当。
外国人留学生支援施策事業の統括責任者を経て、事業アドバイザー、
その他、外国籍社員のマネジメント業務や社内外の新入社員研修、
日本語教育等、人材育成業務に従事。



- ・ 名 称 : Man to Man 株式会社
- ・ 所在地 : 愛知県名古屋市中区新栄1丁目7番7号 RTセンターステージビル
- ・ 電 話 : 052-262-8833 (代)
- ・ 設 立 : 2001年2月28日
- ・ 資本金 : 5,000万円
- ・ 社 長 : 手島 雄一

・ 事業内容 :

有料職業紹介事業 (23-ユ-301086)

労働者派遣事業 (派23-301331)

特定技能 登録支援機関 (19登-001388)

再就職支援事業、生産・物流業務のアウトソーシング事業、コンサルティング事業



・ 加盟団体 :

- ・ 一般社団法人日本人材派遣協会・公益財団法人関西生産性本部・一般財団法人中部生産性本部
- ・ 一般社団法人中部経済連合会・一般社団法人東海日中貿易センター・中部マーケティング協会
- ・ 名古屋商工会議所・大阪商工会議所・公益社団法人名古屋中法人会・中部アイティ協同組合
- ・ 責任のある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP MIRAI)・一般社団法人日本BPO協会
- ・ 一般社団法人外国人雇用協議会

・ グループ会社 :

- Man to Man Assist 株式会社
- Man to Man Animo 株式会社
- Man to Man Passo 株式会社
- Man to Man Vietnam Co., Ltd.
- テックポート 株式会社

- ・ **愛知県「留学生地域定着・活躍促進事業」**：2018年度～
県内の大学、大学院等で学ぶ外国人留学生と県内企業の相互理解、
地域のグローバル化に向けた取り組み。
（留学生インターンシップ、あいち外国人留学生フェスタ、相談窓口等）

<https://www.aichi-value.com>

AICHI VALUE
Let's Learn, Let's Play, Let's Work



- ・ **愛知県「外国人雇用促進事業」**：2019年度、2020年度
定住者、永住者、日本人の配偶者等、身分に基づく在留資格を有する
外国人材の雇用促進。
（企業向け外国人雇用セミナー、合同企業説明会、外国人材向け日本語教育、相談窓口等）
- ・ **名古屋市「企業における外国人材の活躍支援事業」**：2020年度
市内の中小企業を対象とした外国人材の雇用促進。
（企業向け外国人雇用セミナー、相談窓口等）
- ・ **名古屋市「留学生交流促進事業」**：2021年度、2022年度
留学生等を対象とした名古屋の魅力体験発信・日本人学生等との国際交流。
（留学生100人、日本人学生100人との交流イベント）

※その他、経済団体、自治体、国際交流協会、大学等の教育機関にて、セミナー開催。

人材の定着



人材の活躍

人材を選ぶ



「選ばれる」

「経営戦略」

「人事戦略」

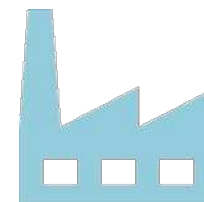
「現場理解」

ONE LINE



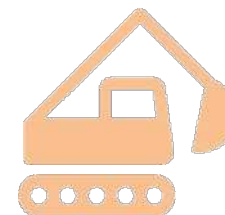
■ 事例①【製造業】

- ✓ 自社理念「人を大事にする」を、**国内外の全社員と共有**。
- ✓ 社内懇親イベントの開催。
- ✓ **社長が社員から360度評価**を受ける。また、**結果を公表**。
- ✓ 社員による**外国籍社員向け日本語教育**の実施。
- ✓ **コミュニケーションツール**（デジタルデバイス）や**アプリの活用**。
- ✓ **異文化、宗教的配慮**。
(社内にお祈り部屋・足を洗うスペース、お祈りの時間の確保等)
- ✓ **公正な人事評価とキャリアアップ支援**。
(現地法人の責任者としてスキルアップ支援)



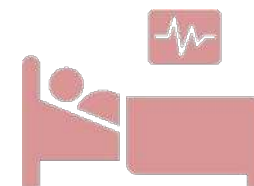
■ 事例②【建設業】

- ✓ **全社で理念と方針を共有。**
「外国人を大切に育てていく」
「人を大事にすることを自社の魅力や強みにする」
- ✓ **一時帰国のための休暇制度**の導入。
- ✓ 入国前から一気通貫した**日本語教育の実施**。
- ✓ **オンライン学習システム**の構築。
- ✓ **日本人と同等**の雇用環境を整備。
- ✓ 技能向上のため、定期的な**研修機会の提供**。
- ✓ 産業カウンセラーの資格を持つ社員が**定期面談**を実施。
- ✓ SNSを活用し、**すぐに相談ができる体制構築**。



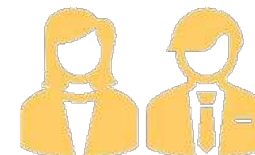
■ 事例③【介護】

- ✓ 外国人材採用時に**全職員に説明会を実施**。
- ✓ 海外での面接時、**現場の指導者も帯同**。**候補者の家族面談**実施。
- ✓ **配属される部署の職員に事前ヒアリング**を実施し、不安を解消。
- ✓ 日本語教育（**読む・聞く・書く・話す**）の実施。
- ✓ **地域住民への挨拶等**、地域に溶け込めるように支援。
- ✓ **日本人と同等の雇用環境**を整備。
- ✓ 介護福祉士**国家試験の学習支援**を実施。
- ✓ 人事評価の基準、人材育成の進捗状況を**可視化**。



■ 事例④【サービス】

- ✓ 外国人留学生を対象とした**インターンシップ生の受入れ**。（夏、春）
- ✓ 経営層、他部署、他国籍社員との**交流機会**。
- ✓ **人事評価制度**の継続的改善。
- ✓ 所属長による**1対1の月次面談**。
- ✓ 異文化イベントへの参加等、**社員の異文化理解促進**。
- ✓ キャリアアップに向けた**研修機会の提供**。
- ✓ **生活、健康面のサポート**。
- ✓ **一時帰国時における休暇期間の配慮**。



人材を迎える「土台づくり」

外部環境の理解

- ✓ 人口動態
- ✓ 労働市場
- ✓ 法律、制度
- ✓ 支援組織、団体
- ✓ 他業界

内部環境の整備

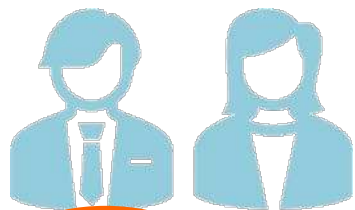
- ✓ **経営＝人事＝現場**
- ✓ 採用基準、プロセス
- ✓ 人事制度、福利厚生
- ✓ 教育システム
- ✓ 言語、生活、異文化支援

基盤整備＝ブランディング

外国人材のニーズ

活躍したい！

外国人材ニーズ



情報・価値観・選択肢

多様化

≠

活躍してほしい！

企業ニーズ



- ✓ 目的
- ✓ 基礎知識
- ✓ 技術力
- ✓ 経験値
- ✓ 語学力
- ✓ 勤務地
- ✓ 職場環境
- ✓ 労働条件
- ✓ キャリア形成

労働市場における 変化のスピードは速い。



取り組みは「早期」に。 人材育成は「中長期」に。

Diversity

Diversity（多様性）：職場や社会において、性別・年齢・国籍・文化・宗教・障がいの有無・性的指向・価値観などの違いを尊重し、活かしていく考え方。
単なる「違いの受け入れ」ではなく、それぞれの個性を強みとして活かし、組織や社会の発展につなげることを目指すもの。



人材確保の手段 組織の成長戦略

多様な人材が能力を発揮できる環境を整えることで、
企業・社会全体の持続的な発展につなげる。



ご清聴ありがとうございました。

外国人材の定着に向けた労働環境の整備について

FEB.3.2025

Man to Man 株式会社
グローバルマーケット開発部
生島 史子