令和３年度

外国人雇用・就労支援等検討会報告書

KAWASAKI
INSTITUTE OF INDUSTRIAL PROMOTION
公益財団法人川崎市産業振興財団

令和4年3月

はじめに

「川崎らしい」共生社会の実現と地域経済の発展に向けて

日本で働く外国人就労者は2021年10月時点では、全国で172万7千人ほどとなり、5年前と比べて倍近くに増え、企業の外国人人材の採用意欲はますます高まっております。

今後の少子高齢化の一層の進展を考えると、この傾向はますます強まり、2040年には外国人就労者は現在の4倍になるという予測もされています。そして従来、外国人就労者を供給してきた発展途上国、特にアジアの経済発展により、人材確保が困難になるとことも予想されています。つまり外国人材の国際的な獲得競争の時代が到来しております。また、国や地域の発展には多様な人材の活躍が必要になっております。

川崎市もその例外ではありません。そこで、川崎市産業振興財団では市内外の識者の方々と共に、市内中小企業への外国人人材に関する情報の提供等を通じて共生社会の実現の一助と川崎市内の経済発展を目的とする「外国人雇用・就労支援等検討会」を2021年7月に発足いたしました。

本検討会では、まずはじめに、川崎市内における外国人人材の雇用や就労に関しての現状や課題、または、外国人人材に関する雇用および就労を積極的に取り組んでいる企業の好事例を把握するため、既存の「川崎市内における外国人人材」に関するデータ収集や外国人人材を雇用している川崎市内企業へのヒアリング等を行いました。第二に、収集したデータやヒアリングした内容をベースに、外国人人材の就労をサポートする専門家、市内の外国人人材を雇用する経営者、市内で起業した外国籍の経営者、外国人人材の就労を支援する企業の意見を伺いました。第三に行政機関等の外国人人材に関して深い知見を持つメンバーのみなさまより活動報告がありました。

これらの活動より、これから外国人の雇用を検討している企業やすでに雇用している企業など、多種多様な企業の参考となるよう議論を重ねてまいりました。

本報告書は、検討会の一年間を通じた活動内容を取りまとめたものであります。

本検討会の外国人雇用・就労支援等の活動が、「川崎らしい」共生社会の実現と地域経済の発展につながれば幸いに存じます。

外国人雇用・就労支援等検討会

会長　平尾　光司

Ⅰ．検討会の目的

【外国人雇用・就労支援等検討会 設置の趣旨】

超高齢・人口減少を迎えている日本は、2026年に人口1億2,000万人を下回った後も減少を続けていくことが想定されています。2048年には総人口が1億人、2060年には9,000万人を割り込んで8,674万人となり、高齢化率が40％ほどになると推計されています。

今後、少子高齢化による人口の急速な減少に対して、女性や高齢者・障害者の就労支援と併せて、外国人のさらなる就業促進は、労働力確保という観点からも差し迫った課題であるといえます。

また、外国人も含め、女性、障害者など多様な人材によるダイバーシティ経営は、イノベーションや企業の活性化・高度化にも資することが期待されています。

さらには、外国人が起業しやすい環境づくりも、「多様な人材と産業が創り出すオープンイノベーション都市かわさき」の地域産業活性化にとって、大切な課題でもあると考えられます。

川崎市においては、全国に先駆けて外国人市民施策を推進しており、「川崎市多文化共生社会推進指針」を策定しています。2019年12月には「差別のない人権尊重条例」を制定し、多文化共生社会実現に向けて取り組みを進めています。

今後の、さらなる共生社会の実現と地域経済の発展に向けて、市内中小企業･ベンチャーに対し、さまざまな支援を展開している（公財）川崎市産業振興財団として、市や関係機関等と連携し、中小企業・ベンチャーの活性化に繋げるため、「川崎らしい」外国人雇用・就労支援等にかかる検討会を設置するものです。

INDEX

はじめに …… 2

Ⅰ. 検討会の目的 …… 3

Ⅱ. データで見る外国人労働者の実情（川崎市内／全国） …… 6

Ⅲ. 企業ヒアリング調査

市内中小企業に聞く

01 株式会社 DAO.CC
母国に帰っても活躍できる場を …… 10
職人技術、日本だけではもったいない

02 株式会社 NENGO
日本の住環境にイノベーションを …… 11
国籍は関係ない、能力がすべて

03 株式会社 アイ・ビー・エス
外国人社員の「シンデレラストーリー」 …… 12
日本流クレンリネスを、世界にも展開

04 株式会社 サンテック
実習生から高度人材へ …… 13
今後の舵取りは「慎重」に

05 株式会社 ヒラミヤ
日本の未来は「共存」 …… 14
現実を見据え、外国人材と一緒に働くことも

06 株式会社 協同インターナショナル
外国人材の雇用歴は 45 年 …… 15
多様な国籍、異なる価値観があることに意義

07 株式会社 青山プラスチック塗装
日本にいる外国人材は、ほぼ研修生 …… 16
「苦労もある」でも海外拠点は重要な情報基地

08 株式会社 東京エンヂニアリング
潜在能力把握で即戦力化目指す …… 17
失敗の経験から、今後は攻めの人材活用を

大企業に聞く

01 三菱ふそうトラック・バス株式会社 …… 18

02 富士通株式会社 …… 19

Ⅳ. 市内外国人起業家に聞きました

01 COPRONA 株式会社 …… 20

02 産後ヘルパー株式会社 …… 21

03 有限会社 デビスエル …… 22

Ⅴ. ヒアリング調査をとおして …… 24

参考資料

検討会活動概要…… 26

検討会メンバー表…… 28

検討会メンバーからの報告資料…… 29

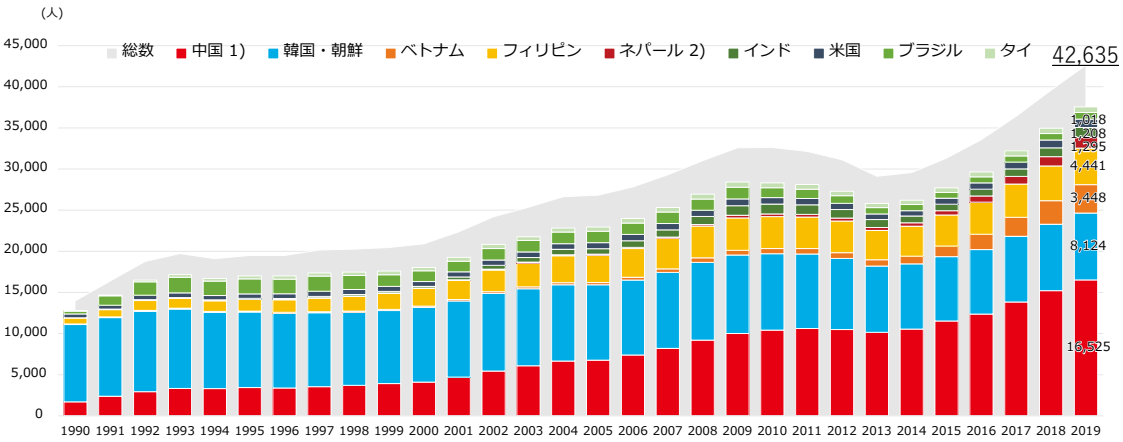
民間サービス・支援施策の紹介…… 33

Ⅱ. データで見る外国人労働者の実情

川崎市内

川崎市内国籍別在留外国人数

- 2019 年 3 月末時点での国籍別在留外国人数は、全体で 42,635 人。人口が多い国から順に、「中国 」(16,525 人)、「韓国・朝鮮」(8,124 人)、「フィリピン」(4,441 人)、「ベトナム」(3,448 人)、「ネパール」(1,295 人)、「インド」(1,208 人)、「米国」(1,018 人) の順で、近年、「ベトナム」が急増している。

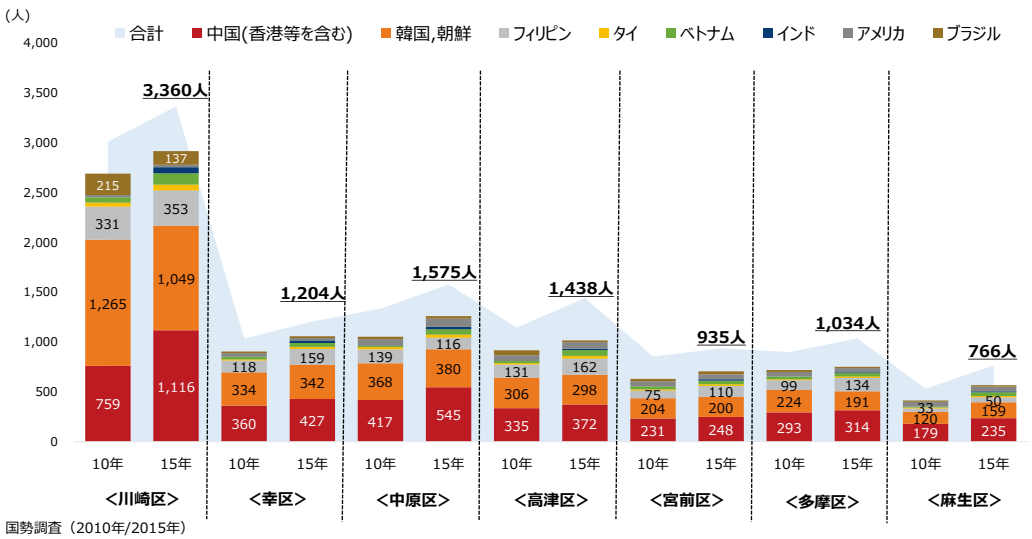


出典：在留外国人統計（旧登録外国人統計）

1) 台湾を含む　2) 1995年以前のデータ不明

川崎市内区別の国籍別外国人労働者数

- 川崎市居住の外国人労働者は 2015 年で総数で 10,312 人だが、その約 3 分の 1 を川崎区が占めている。
- 国勢調査の 2010 年／ 2015 年データを用いている。



出典：国勢調査（2010年/2015年）

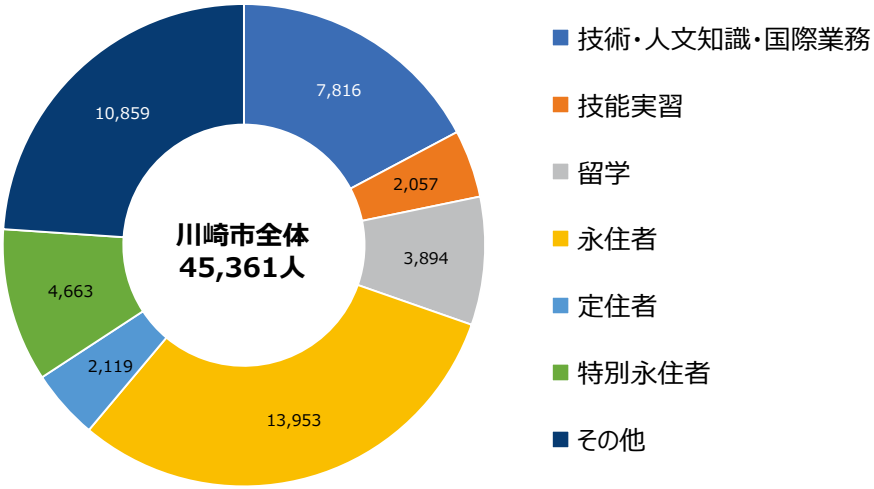
各機関公開資料をもとに川崎市産業振興財団にて作成

Ⅱ. データで見る外国人労働者の実情

川崎市内

川崎市の在留資格別外国人労働者数（2020 年）

- 2020 年において川崎市の外国人労働者は、全体で 45,361 人で在留資格別に最も多いのは「永住者」で、全体の 3 割を占める。

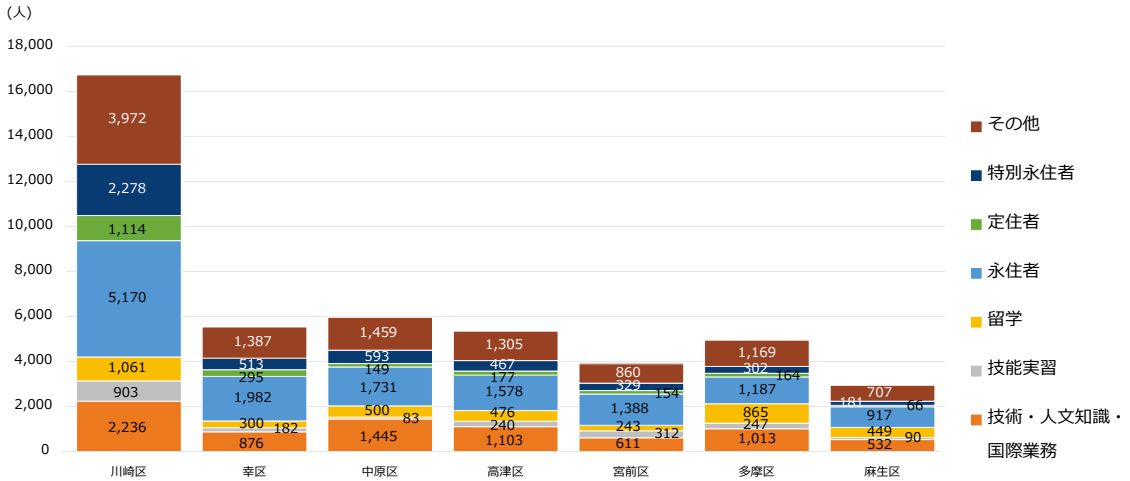


国勢調査(2015年)における外国人労働者数は**10,312人**

出典：住民基本台帳に基づく川崎市雇用労働部提供データ

川崎市内在留資格別外国人数（2020 年）

- 市内で最も外国人数が多い川崎区では、多い方から順に「永住者」（5,170 人）、「特別永住者」（2,278 人）、「技術・人文知識・国際業務」（2,236 人）となっている。



出典：川崎市労働雇用部提供資料など

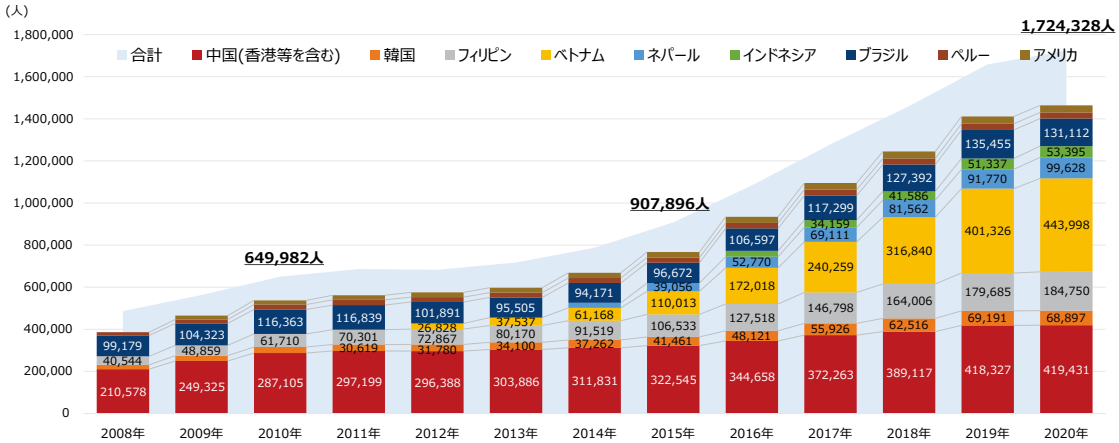
各機関公開資料をもとに川崎市産業振興財団にて作成

Ⅱ. データで見る外国人労働者の実情

全　　国

全国の国籍別外国人労働者数の推移

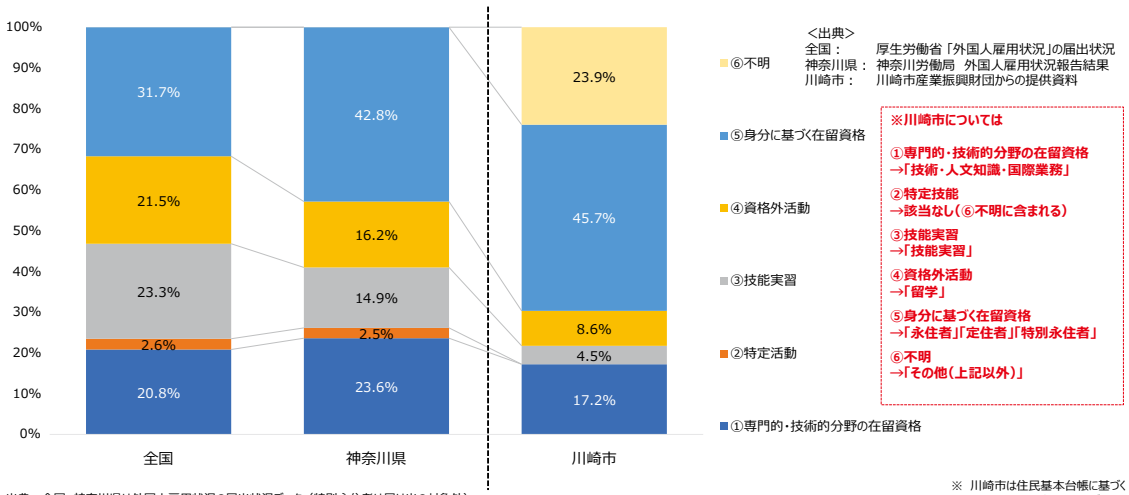
- 2020 年の外国人労働者数は全国で 172 万 4 千人で、5 年前に比べ倍近くに増えている。
- 国籍別では、特にベトナムの増加が目立ち、2020 年では中国（香港等を含む）を抜いて最も人数が多い国となっている。



出典：厚生労働省 「外国人雇用状況」の届出状況

全国・神奈川県・川崎市別在留資格別外国人労働者数の割合（2020 年）

- 2020 年のデータを用いて在留資格別に外国人労働者数を比較してみると、川崎市と神奈川県は「身分に基づく在留資格」の割合が 4 割を超えており、全国に比べて高い。
- 一方、「技能実習」「資格外活動」の割合はいずれも「全国＞神奈川県＞川崎市」となっている。



出典：全国、神奈川県は外国人雇用状況の届出状況データ（特別永住者は届け出の対象外）

※ 川崎市は住民基本台帳に基づく
川崎市雇用労働部提供データ

各機関公開資料をもとに川崎市産業振興財団にて作成

MEMO

Ⅲ. 企業ヒアリング調査

01 市内中小企業に聞く

株式会社 DAO.CC（ダオ．シーシー）

代表者　小垉 哲也　〒214-0021 神奈川県川崎市多摩区宿河原6-33-1 エトワール・タナカ1F　044-822-0744
https://dao-cc.com

母国に帰っても活躍できる場を

職人技術、日本だけではもったいない

外国人雇用が進む建設業界。機械化が進む中、職人による手作業が欠かせない型枠業界。ダオ．シーシーでは、社員70人、現場作業員250人のうち、技能実習生９人、特定技能実習生15人を雇用しています。外国人材雇用を始めたのは約８年前、人手不足もありましたが、外国人材採用への関心があったこともきっかけの一つでした。コロナ禍では、地方から同社に就職する若者たちが相次いで地元に帰郷する中、外国人材は貴重な存在でした。

外国人材の雇用を開始したことで「海外に出て、一生懸命仕事を覚えようと働く外国人社員たちの姿が日本人の若い世代の刺激になれば」と、小垉武清会長は語ります。

同社では、日本で覚えた職人技術を帰国後にも生かしてもらいたいと、海外現地法人を設立。海外展開の道筋も開けました。

ポイント

1 必要な人材のため、できることはやる
入館手続きも、暮らしを始めるための準備も、その人が会社にとって必要な人材であればやるべきこと。必要ならば、できるサポートはやる

2 会社の将来を見据え、外国人材を採用
日本は人口減で市場も縮小傾向。会社の未来を考え、外国人材を雇用、現地法人を設立することで海外市場も視野に入れる

3 技術者たちの帰国後の活躍の場をつくる
せっかく来て帰国後に別の仕事をするのはもったいない、帰国後も希望する人がこの仕事が続けられるよう、ベトナムに現地法人を設立

4 リスク分散も考える
一つの国に偏るとリスクもあるため、さまざまな国から人材を受け入れる

02 市内中小企業に聞く

株式会社 NENGO

代表者　的場 敏行　〒213-0001 神奈川県川崎市高津区溝口2-15-1　044-829-3324
https://nengo.jp

日本の住環境にイノベーションを

国籍は関係ない、能力がすべて

NENGOは、日本の住環境を変えようと、20年前に豪州から高級ペイント「PORTER'S PAINTS」を輸入した業界でも注目度の高い会社です。

同商品は、住宅向けのインテリア水性ペイントです。ただ、豪州とは異なり日本には「住宅の壁を自分でペイントする」という概念や、そうした文化が根付いていません。日本市場での展開は、いわば「靴を履かない国に靴を売るようなもの」（的場敏行社長）だと言いますが、業界にイノベーションを起こそうと奮闘しています。

そんな同社の職場は、個々の高い能力が求められる非常にシビアな環境です。現在、社員45人のうち外国人材は2人。「日本人でも外国人でも、求める能力と近ければ」と、的場社長は語っています。過去にもキャリアがあり、同社に興味を持って応募してきたオランダ人や台湾人などを雇用した経験があります。

ポイント

1 将来の事業計画を見据えて
将来計画する海外進出を見据え、アジア展開の起点となる拠点づくりを視野に入れた海外人材採用も

2 日本人、外国人は特に意識しない
必要なのは、経験と知識。人材採用は、国籍では区別しない。応募してきてくれた人が、求める能力に近ければ採用。国籍はあまり関係ない

3 外国人材を迎えることの「意味」
同社では職種により、不動産関係や法的な知識も必要。日本人よりも詳しい、ということは外国人材ではまずない。ただ、知識や能力が全く同じ日本人と外国人がいたとしたら、外国人を採用するかもしれない。その意味は、外国人材を迎えることで今後のビジネスが異なる展開をしていく可能性もあるし、「なんとなくグローバル化した」と、社員のモチベーションが変わるなど波及効果もあるから

03 市内中小企業に聞く

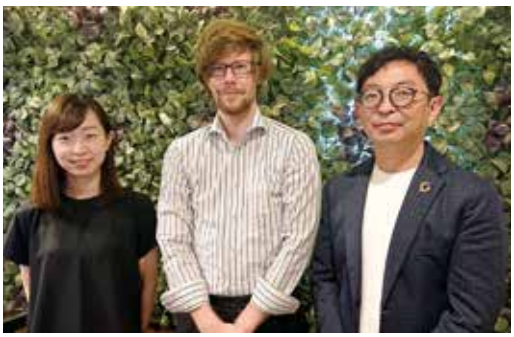
株式会社 アイ・ビー・エス

代表者　矢野 智之　〒211-0001 神奈川県川崎市中原区上丸子八幡町816-12　044-434-4489
http://www.we-ibs.com

外国人社員の「シンデレラストーリー」

日本流クレンリネスを、世界にも展開

アイ・ビー・エスは、世間一般で言うビルメンテナンス業を手掛けます。その中でも重視しているのが、単なるクリーンネス（きれいにするための行為）でなく、「クレンリネス」（清潔で快適な状態であること）です。



社員30人、パート社員300人で構成。このうち3分の1は外国人材です。同社の「日本流クレンリネス」は好評で、2016年にはミャンマーに進出した日系ホテルに人材を派遣しています。一方、国内でも5つ星ホテルや東京五輪・選手村のハウスキーピングなども任されています。

10年前からは外国人留学生の新卒採用を増やしており、今では現場だけでなく、新規開拓の営業としても活躍しています。現場から営業に転向した外国人社員が5つ星ホテルの新規案件を成約するなど、「シンデレラストーリーも生まれ、他の外国人社員や若手社員のいい刺激にもなっています」と、矢野智之社長は語っています。

ポイント

1 本人にもわかる形で。納得してから
労働条件やマニュアルを多言語化。管理団体や人材仲介業者任せでなく、本人にも、母国語で書かれた労働条件を理解してもらう

2 会社と本人で誓約書を事前に
入管法違反があると、会社の問題にもつながる。他の従業員や取引先にも影響が出るので、Wワークでオーバータイムしていないかなど事前に確認

3 母国語の話せる人材が必ずいる
母国語が話せる高度人材社員が社内にいて、後輩社員のサポート役に

4 長く働いてもらうため
採用活動時の「魅せ方」に工夫。外国人社員のキャリアプランなど、企業理念含め、会社のことを知り、長く働いてもらうためあらゆる方法で、入社前から入社後も常に伝えている

04 株式会社 サンテック

市内中小企業に聞く

代表者　清水 睦視　〒211-0051 神奈川県川崎市中原区宮内2-28-2　044-799-9221
http://www.e-santec.com

実習生から高度人材へ

今後の舵取りは「慎重」に

通信インフラ関係の事業を手掛けるサンテックは、山形と川崎に工場を持っています。特に、宇宙開発や大型通信向けでは、「はやぶさ2」の部品製造を手掛けた企業としても知られています。現在、社員100人中、外国籍の社員は2人。これまでも約25年間、20人近く雇用した経験があるそうです。

そうした経験から清水睦視社長は外国人材について「自分の母国を飛び出し、日本に働きに来る時点でたいしたものです。高度人材のみならず、技能実習生でも働くことに対する姿勢やファイト、伸びようと一生懸命頑張る姿は素晴らしいです」と、評価します。

ただ、今後については慎重な見方をしています。「(自動車業界の) EVシフトが進む中、工学系日本人材の求職者が増えるかもしれません。産業構造の変化を見極めなければ」と語っています。

ポイント

1 日本で勤務した経験のある高度人材を採用
大学の工学部卒で日本の大手メーカーで技能実習生の経験がある人材を採用。日本にいた経験もあることから、受け入れに当たって困っていることは仕事でもプライベートでもあまりない。評価制度も、日本人と同じ。そのなかでしっかり昇級もしている

2 外国人材を迎えたことで、海外進出も視野に
優秀な高度人材を迎え、その人材が社内で活躍していることから、海外工場の新設や営業所など海外拠点の設立が視野に入るように

3 国内外の産業構造の変化にアンテナをはる
最初は人手不足から作業人材として技能実習生を雇用。やがて、技術職で高度人材を受け入れるように。しかし、この先も同じとは限らない。EV化が進むことで産業構造が変わり、関わる企業や人材の先も注視が必要

05 株式会社 ヒラミヤ

市内中小企業に聞く

代表者　平宮 健美　〒213-0032 神奈川県川崎市高津区久地3-4-1　044-811-5760
https://www.hiramiya.co.jp

日本の未来は「共存」

現実を見据え、外国人材と一緒に働くことも

ヒラミヤは、半世紀以上培った金属加工技術を持つ金属加工業です。工業製品のみならず、世界的建築家やデザイナーなどの作品を形にするアーティスト向けの案件も数多く手掛けています。社員14人のうち8人が外国人材。すべてベトナムからの人材です。

人手不足の中、日本人エンジニアからの応募は少なく、条件面の交渉では、これまで以上の破格とも思える年収を提示してくるなど、採用の厳しさを感じていたそうです。そんな時、知り合いの経営者に相談をしたところ、教えてもらったのが外国人技術者の活用でした。

以来、外国人技能実習生や高度人材を積極的に採用。会社も回るようになりました。さらに、売り上げも増えたことで、新たな日本人雇用にもつながりました。「何よりも、日本人社員にも『頑張らなければ』という気持ちが生まれ、お互いに良い影響が生まれました」と、平宮健美社長は話しています。

ポイント

1 前向きなマインドで外国人材を雇用
条件的に日本人で人材を探すのが難しい時もある。人口減少が進む中、将来は外国人材が必要となる。国籍問わず同じ気持ちで働けるよう「共存」の意識で

2 行動指針を作成
「何を見て評価するのか知りたい」との外国人社員の声に、日本人には当たり前なことでも、相手に分かるように示すように。トイレの電気は消そう、ゴミがあったら拾おうなど、小さなことでも

3 社長自身、努めて社員とコミュニケーションをとるように
コミュニケーションがないことで、不安が増えたり不信感も生まれ、思わぬことにもつながる。小さな組織では社長の考えも、会社の状態も見えてしまう。外国人社員だけでなく、日本人社員に対してもコミュニケーションを努めてとるように

06 市内中小企業に聞く

株式会社 協同インターナショナル

代表者　池田 謙伸　〒213-0033 神奈川県川崎市宮前区宮崎2-10-9 オーミヤ宮崎台ビル　044-853-2611
https://www.kyodo-inc.co.jp/index.html

外国人材の雇用歴は45年

多様な国籍、異なる価値観があることに意義

協同インターナショナルは、半世紀以上の歴史がある商社です。同社の最大の特徴は多角化する事業展開です。酪農用機材の輸入販売のほか、生ハムの輸入・加工、半導体技術などを応用したMEMS（微小電子機械システム）の開発・製造など、実に多岐にわたります。

そんな同社が、外国人材雇用を始めたのは45年ほど前のこと。ブルガリアやアルゼンチン、米国、ドイツ、フィリピンなど多様な国籍の外国人材を、インターンやホームページからの問い合わせなどで雇用しています。現在、社員数90人中3人が外国人材です。池田謙伸社長は「日本に来る人材はモチベーションが高いです。そういう人材を活躍させるためには、たとえ不平等になっても、その人のモチベーションが上がるような評価システムにしなければなりません」と語っています。

ポイント

1 ホームページに力を入れる
本業のため、ホームページの専任担当がいる。新規案件の引き合いだけでなく、日本で就職を希望する人や転職しようとして情報サーチする優秀な外国人材のホームページ経由での応募にもつながっている

2 多角化事業で離職を防ぐ
入ってみて違うと感じることは、日本人でも外国人でもあること。事業が多角化しているので他の部門に移って仕切り直しも可能

3 出した結果は正しく評価、新しい評価制度も
日本で働こうとする外国人材はモチベーションが高く貪欲。自分に自信がある人も多い。待遇について自分から要求する人もいる。チャンスをあげたり、指導したり、評価制度をその人に合わせた形にするなど、会社の対応一つでモチベーションが上がり、力を発揮する起爆剤になることも

07 市内中小企業に聞く

株式会社 青山プラスチック塗装

代表者　青山 宗嗣　〒213-0006 神奈川県川崎市高津区下野毛 3-11-33　044-811-5586
https://aoyama-pt.com

日本にいる外国人材は、ほぼ研修生

「苦労もある」でも海外拠点は重要な情報基地

青山プラスチック塗装は、塗装全般を手掛ける企業です。異業種に当たる中小製造業と連携し、まるで大企業のように、ものづくりを設計から試作、量産までワンストップこなせる体制を構築しているのが強みです。

社員数は15人。外国人材雇用には約30年前から取り組んできました。フィリピン、インド、ベトナム、ペルー、ブラジル、バングラデシュ…、あらゆる国籍から累計100人近くを受け入れています。

そんな同社は2011年、ベトナムに現地法人を設立しました。現在、日本で働く外国人材の一部は、現地法人からの出向社員となっています。「“日本品質”の生産管理を習得してもらい、現地に戻ることで現地法人の生産レベルも向上します」と、青山宗嗣社長は語ります。そうすることで、海外工場でも日本と同じ品質で同じ生産ができるようになるとしています。

ポイント

1 現地法人から日本へ3カ月の出向制度
目的としては、現地での生産品質向上のため。日本で学んでもらおうと始めた。条件は特にない。渡航費無料、住宅完備、生活費支援あり。頑張りによっては特別手当も。海外人材が日本で働きたくなる環境づくりをする

2 興味を持ってもらうために工夫
日本への出向後、興味を持てば1年の延長も可能、日本拠点への転籍の道もある。日本語ができなくても大丈夫。マニュアルはもともとベトナム語もあり、良品・不良品がシールの色で判別できるなど、言葉が通じなくも作業ができるように

3 話を聞き、道筋示し、きちんと評価
国籍関係なく、できる人であればきちんと評価し、働く理由を聞く。話を聞くことで、家族を日本に呼びたいのであれば、これを頑張ってくれれば可能、国に戻って起業したいのであれば、もっとこういうことを覚えた方がいい、と道筋を示すこともできる

08 市内中小企業に聞く

株式会社 東京エンヂニアリング

代表者　貝田 充　〒211-0053 神奈川県川崎市中原区上小田中4-3-5　044-750-3344
https://www.tokyoeng.co.jp

潜在能力把握で即戦力化目指す

失敗の経験から、今後は攻めの人材活用を

東京エンヂニアリングは、制御盤設計、製造、修理などを柱にする企業です。30年ほど前から外国人人材の採用にチャレンジし、技能実習生も積極的に受け入れていましたが、「制度の限界」を感じたことから、一時ストップしていました。

そんな同社が外国人雇用を再開したきっかけは、事業承継です。「新社長体制での事業拡大を考えたとき、外国人材のモチベーションやポテンシャルの高さに必要性を感じた」（貝田充社長）ためだと言います。現在は高度人材を採用。社員19人のうち、ほぼ3分の1を外国人材が占めています。

また、最近ではインド国籍のリモートワーク人材も採用。社内では2人の外国人材が新規事業にも携わっています。将来を見据え、注力するのは「グローバル事業」。少数精鋭組織で一人一人に活躍してもらうため、個々の潜在的な能力や特性を把握、適正配置につなげることを目的とした能力可視化ツールの活用も進めます。

ポイント

1 技能実習生受け入れの経験から学ぶ
人手不足で技能実習生受け入れをしていた時は、お互い「我慢の3年」だった。しかし、モチベーションもポテンシャルも外国人材は高い。能力を引き出し、日本で働くことを面白いと思ってもらえるようにできないかと考えるように

2 「シームレスバディ」を導入、適正・特性を知る※
技術系の勉強をした人が就職しても、学んだことが仕事にすぐ生かせるわけではないのは、日本人も外国人も同じ。その人の能力や適性を知り、職場での配置に生かすために「シームレスバディ」を導入、活用を始めた

3 先を見据え、多様な人材活用を
客先常駐、新規立ち上げ予定のグローバル事業、設計、品質管理＋製造、海外在住のリモート人材…、外国人材は7人ながらも、それぞれがほぼ独立した働き方をしている

※シームレスバディについては、25ページ参照のこと

Ⅲ. 企業ヒアリング調査

01 大企業に聞く 三菱ふそうトラック・バス株式会社

＜インタビューに協力いただいた方＞
三菱ふそうトラック・バス株式会社
人事本部人事マネージメント部　マティアス・ファイファー部長

今回伺ったのは、川崎本社。協力していただいたマティアス・ファイファー部長の管轄担当は、川崎本部にある生産本部、開発本部から財務管理、人事、購買、ITなどのバックオフィス業務も含め約3050人が対象です。

親会社は、世界最大級の商用車グループである独ダイムラートラック社。全世界で170カ国以上の国・地域に製品を輸出している同社ならではの取り組みも気になります。

ポイント

こんな制度、取り組みも

1 国内、海外、ダイムラー社関連企業で 希望があれば 移動するキャリアパスも
海外から研修のために日本転勤として来る人材や、その逆も。「企業内転勤ビザ」での人の異動がある。もちろん、留学などで日本にいる外国人材の採用も多い

2 国籍や言葉が違いは、お互い伝わる方法で解決
外国籍社員も部門によってはとても多いため、コミュニケーションはお互いが伝わる形で。たとえば、打ち合わせメンバーによって日本語・英語を切り替えたり、オンライン・オフラインも含め、電話にするかメールやチャットがいいのか考えながら。社内でのコミュニケーションの形は多種多様

3 働きやすい・続けやすい環境づくり
生産ラインの外国人材はほとんど技能実習生。できるだけ働く環境を快適に。生産現場ではエアコン完備したり、自動化して重労働の作業負担を軽減したり。地方工場では規模も小さく、人の採用や定着も課題。安全衛生チームもあればカイゼン活動も。国籍問わずの取り組みとしてやっている

インターンシップ制度

同社ではインターンシップ制度が盛ん。期間はなんと最長6カ月。コロナ前の2019年は年間約300人も受け入れをしていたそう。自身も、日本留学時にインターンシップ制度を活用した経験のあるファイファー部長。「企業と学生が一定期間一緒に働くことで、学生は経験が積め、企業は関係が良ければ雇用にもつなげられ雇用のミスマッチも防げます」と語ります。

また、中小企業でのキャリアについて「組織は小さければ小さいほど一人のポジション範囲が増えます。報酬では勝てなくとも、経験できることが多いことは最大のアピールポイントかもしれませんね」とも、語ります

Ⅲ. 企業ヒアリング調査

大企業に聞く

02 富士通株式会社

＜インタビューに協力いただいた方＞

富士通株式会社
Employee Success本部　末松佳子さん、清友巧洋さん
人事本部　佐々木崇さん、楠見裕子さん

今回伺ったのは、ハイブリッドワークの実証を行う新事業所「Fujitsu Uvance Kawasaki Tower（フジツウ ユーバンス カワサキ タワー）」。ご協力いただいたのは、採用に関わるご担当のみなさま。

グローバル展開する同社では、拠点ごとに人材を採用。外国人材に限らず多様性を重視することで、多様な価値観からイノベーションが生まれるとし、さまざまな取り組みをしています。30以上の国籍を持つ高度人材が、現在同社で働いています。

ポイント

こんな制度、取り組みも

1 外国人材の多様な価値観を
年間約750人の新卒採用のうち約1割は外国人材を採用。海外大学にいる外国人学生や外国人材ではないが、海外留学している日本人学生も年間15人程度を目標に毎年採用。日本人社員にもグローバルマインドを持ってほしい

2 インターンシップ制度
国内外の学生を対象に実施。海外にいる学生でも、興味を持って応募した人には来日型インターンシップで職場を体験してもらう機会も準備

3 社内に有志組織
Integr8（インテグレイト）という数人がコアメンバーとなり、グローバルな会社にしようと立ち上げた組織がある。お花見などイベントを企画し、人が集まれる場所をつくる。そのほかに、外国人社員と日本人社員が英語で交流するEnglish Clubも

大企業でも会いに行く

同社は、多様な人材採用に力を入れます。外国人材といっても、日本に留学している人、海外の大学に通う人。日本人学生も、国内のみならず海外に留学している人も。「優秀な人材に出会うため、自ら出会いに行っています」と言います。年間通して、国内外の学生を対象とするジョブフェアに積極参加することで、その人材がインターンシップに参加して採用につながるケースもあるそう。

「留学生はジョブに対する意識が強い傾向があります。企業規模や名前よりも、具体的にここで何ができるか、どんなキャリアが積めるかを訴求できると人材獲得のチャンスが生まれてくる可能性があります」とも語ります

Ⅳ. 市内外国人企業家に聞きました

01 COPRONA株式会社

COPRONA
Co-Product-Nippon-Asia

代表者　ダオ・ユイ・アン　〒210-0821 神奈川県川崎市川崎区殿町1-18-11 メゾーン双葉1階　https://www.coprona.com

事業概要

▶日本企業のベトナム・ビジネス展開に関するコンサルティング・調査
▶日本企業とベトナム企業との連携促進・サポート
▶外国人材採用に関するコンサルティングおよび有料職業紹介業

● 起業のきっかけ

1998年に来日。日本の大学院等を経て、ベトナムと日本との懸け橋となる仕事をしたいと思うようになり、NPOアジア起業家村推進機構の起業塾に参加。その後、ベトナム事業展開をする建築関係の会社に就職。リーマンショックの影響で、会社が打撃を受ける。その折に、母国ベトナムと日本を繋げる事業の話があり、2011年4月に現在のCOPRONA㈱の設立に参画、今に至る。

ポイント

■ 起業してよかった点

▶多くの素敵な経営者との出会いとそれから得られる多くの学び
▶起業はゴールではなくスタートラインであり、継続していくことが大切とわかった

■ 外国人起業の難しい点

▶起業に適する在留資格を得るための条件が厳しい
▶日本のビジネス慣習（ビジネスマナーや文書など）へのリテラシーが少ない
▶実績重視の風潮が、新しいことに挑戦するベンチャー企業には厳しい

02 産後ヘルパー株式会社

産後ヘルパー株式会社

代表者　明 素延　〒212-0011 神奈川県川崎市幸区幸町2-593モリファーストビル4F　https://sango-helper.co.jp

事業概要

「韓国の産後ケア」＝「産後の女性の心と体のケア」に加え、母親としての心構え・育児に対する不安を取りのぞき、産前よりもさらに美しい女性になれるように応援するサービス（産後ママケア、赤ちゃんケア、お食事ケア、ご家族ケア）

● 起業のきっかけ

2002年、28歳で来日。語学学校卒業後、国立大学の研究生になる。学生時代に結婚、出産。就職は難しいと思うも、人脈も社会経験もお金もなかった。1年間、移動販売でアルバイトをしたときに、子育てをしながら働く女性の大変さを痛感、2014年に同社を設立。

ポイント

■ 起業してよかった点

なかなか理解されないことも多かったが、コロナ禍で渡航規制により帰国できない外国人の利用者が急増。予約が殺到した。厳しいこともたくさん言われ、裏切られたこともあったが、これらの経験で強くなれた

■ 外国人起業の難しい点

起業する前も、してからも、厳しい意見が多かった。女性、外国人、子供がいるということが理由だったり、「少子高齢化の進む中で事業成功の可能性が見えない」「日本は里帰り文化だから」とも言われた。また、雇用した社員にビジネスモデルを盗まれる事件も起こった

03 有限会社 デビスエル

代表者　鄭 斌／テイ ヒン　〒210-0006 神奈川県川崎市川崎区砂子2-7-9 宮ビル　http://devisl.com

事業概要

貿易事業：中国からの輸入および、アジアへの輸出業務
【輸入】紹興酒　【輸出】介護用オムツ・健康食品・電気製品・日常生活用品等
飲食事業：中華居酒屋「チャ～ボン多福楼」、FCを含め８店舗を展開

● 起業のきっかけ

1989年来日、神奈川大学卒業後にコロワイド（居酒屋甘太郎）入社。そこで人材育成業務に従事。経験を活かして、2008年に独立。現在のデビスエルを設立。

ポイント

■ 起業してよかった点

競争環境が公平であるため、頑張り次第で結果が出る。確実なキャリアを積むことで、独立開業でき、成果につながり、多店舗展開ができた。厳しい環境だったが精一杯頑張ることもできた！何より、日本人をはじめとするお客様の笑顔からたっぷりエネルギーをいただいた！

■ 外国人起業の難しい点

日本の競合他社は、とてもきめ細かなサービスや対応をしている。それが当然で、その高い基準に合わせるのが非常に困難だった。日本人の気質に合わせた商売をするために、日本の文化を理解することに注力した

MEMO

Ⅴ. ヒアリング調査をとおして
市内企業からの声

今回、ヒアリング調査の中で聞いた「ちょっとした」取り組みや
企業からの「こういうのがあれば」「うちの会社はこうしている」という声を
一部ご紹介します

A社

マナーブックを３カ国語で作成し、日本人も外国人材もパート・アルバイトも正社員も、全社員に配布。
すべての従業員にプロとして働いてもらうため「こういうことを守って働いてほしい」と、伝えています

B社

外国人といっても画一的なものでなく、ひとりひとり違います。日本のような「飲みにケーション」でのコミュニケーションは、なかなか外国人とは成立しません。ほかの部分でその人を知る必要があるので、とにかく話を聞くようにしています。
「何のためにこの仕事をするのか？」「なぜ自分がやるのか？」を知りたがる人には、目的やあなたでなければ、と伝えたことで、一生懸命働くようになったケースも

C社

資格試験が
日本語以外（多言語）対応
だったら、
優秀な外国人材の
キャリアアップも
できるのに…

D社

寮まではなかなか作れない。
とはいえ、会社以外保証人も
いない外国人材にあった
居住施設や支援制度が
あればいいな

Ⅴ. ヒアリング調査をとおして
市内企業からの声

E社
お困りごとは人それぞれ。日本人で新入社員が入社した時と同じように新人教育をします。
言葉が通じなければ身ぶり手ぶりでも何とかするし、母国の味が恋しいと、レストランや香辛料の買える店を探すなら、社長自らも付き合っています

F社
日本で働く事情は、さまざま。実習生であれば実家の家を建て直している人、家族を背負っている人も。「もっと働きたい」と言われても、労働基準法上守らなければいけないことがあり、納得してもらわないといけない時もあります。
大切なのは、日本で一緒にうまく働くためにどう共存していくか考えることです

シームレスバディ

こんなツールの活用も

東京エンヂニアリングが外国人社員の能力を「見える化」するため導入したのは、障害者の就労支援を行うダンウェイが開発した「シームレスバディ」。これは、さまざまなアプローチに対する反応や結果をアセスメントすることで、その人の「得手・不得手」を見える化するシステムです。

日本語で説明したときに「分かった」と言っているのに、実際に作業をやってもらうとできていない・・・。

その理由が「日本語の能力」の問題ではなく、違う解釈をしていたり、100%は理解していないけれど大体は理解しているので「分かった」と言ったのであれば、理解できる伝え方で説明をしたり、その人の潜在能力を適正に把握することで活躍できるようになるかもしれない。

もともとは、障害者の秘められた能力を発掘し、その潜在能力に合わせた支援などを行うことで、成長やキャリアアップにつなげてほしいと開発されたツールだと知り、「言語でのコミュニケーションが完ぺきに取れなくても、その人の持つ能力を正しく把握して、適正な配置をすれば活躍できる。これは、外国人材でも同じなのではないか」と、貝田充社長が活用を決意しました

シームレスバディについて　https://www.danway.co.jp/karte/index.html

資料 ①

検討会活動概要

【令和３年度の活動】

第１回

日　時：2021年7月26日（月）14時～
場　所：川崎市産業振興会館　11階第６会議室
出席者：20名
議　題：外国人雇用・就労支援等検討会の取り組みについて
　　外国人労働者に関する全国・川崎市の現状と課題について
概　要：本検討会発足のきっかけと目的について説明。
　　外国人雇用や支援等に関わる参加メンバーからの自己紹介および、各自が感じる課題や現状について意見交換を行った。
　　外国人雇用と支援について、今回出た意見をもとに本年度の活動方針を決めることに。

検討会の様子（2021年7月26日）

第２回

日　時：2021年10月28日（木）14時～
場　所：川崎市産業振興会館　11階第６会議室
出席者：23名
議　題：第１回を踏まえた本検討会の取り組みについて
　　シームレスバディについて
　　株式会社東京エンヂニアリング　代表取締役　貝田　充 氏
　　ダンウェイ株式会社　代表取締役　高橋陽子 氏
　　ゴーウェルの人財事業部について
　　ゴーウェル株式会社　代表取締役社長　松田秀和 氏
　　その他
概　要：民間サービス活用の好事例として、ダンウェイ開発の、潜在能力を見える化するシステム「シームレスバディ」と、ゴーウェルの外国人材（技・人・国）を全国の企業に紹介する人財事業について紹介があった。
　　シームレスバディは、もともと障害者の能力開発のために作られたシステム。「日本語でのコミュニケーションが難しい＝理解できない」ではなく、あらゆるテストを行うことで、色や数、時間、空間などの概念がどれくらい理解できているか「得手・不得手」が分かるもの。このシステムを外国人材向けに導入し始めた、東京エンヂニアリングでの事例について報告があった。
　　ゴーウェルでは、職を探している外国人材が集まる場所として、就職カフェ「GOWELL TOWN銀座」を開設。活動内容について、説明があった。

資料 ①

検討会活動概要

第３回

日　時：2021年12月20日（月）14時～
場　所：川崎市産業振興会館　10階第４会議室
出席者：26名
議　題：企業ヒアリングに関する報告等について
外国人起業家による事例紹介・意見交換

COPRONA株式会社	代表取締役社長	ダオ・ユイ・アン 氏
産後ヘルパー株式会社	代表取締役	明　素延 氏
有限会社デビスエル	代表取締役	鄭　　斌 氏

事例紹介・情報提供

独立行政法人日本貿易振興機構横浜貿易情報センター	所長代理	鎌田桂輔 氏
株式会社学生情報センター	担当部長 兼 首都圏第三営業グループリーダー	加藤　洋 氏

次回開催について
概　要：市内で外国人材を雇用する企業のヒアリングについて、途中経過を報告。意見交換を行った。
一方、来日後に自分自身で会社を起業し、日本で働く経験者として、アン社長、明社長、鄭社長を招き、経験談や事業内容について話していただいた。（詳細20～22ページ）
情報提供として、JETRO横浜で行っている高度外国人材支援施策、学生情報センターの留学生就業促進構想についての説明があった。

第４回

日　時：2022年2月24日（木）14時～
場　所：川崎市産業振興会館　10階第４会議室
出席者：24名
議　題：市内企業ヒアリングに関する報告等について
今年度の活動について
概　要：市内で外国人材を雇用する企業のヒアリングについて、報告があった。
次いで、本年度の活動を振り返っての意見および感想を、各参加メンバーに述べてもらった。今回、検討会独自の取り組みとして、実態についてのデータ分析や実際に企業を訪問して得た「生の声」について、概ね有益なものだったとの感想があった。また、ここで得られた情報を次年度の活動にどうつなげていけるかが重要との意見もあった。
川崎市より、昨年2808社を対象に行った市内企業の海外展開に関するアンケート結果の概要について説明があった。
最後に、三浦副会長より本年度活動に協力いただいた参加メンバーへの感謝と次年度活動について、今回の結果や出た意見などをもとに方向性を決定していきたいとの言葉があった。

検討会の様子（2022年2月24日）

資料 ②

検討会メンバー表

外国人雇用・就労支援等検討会委員等名簿

● 委　員

※敬称略

氏　名	役　職　等
会　長 平　尾　光　司	公益財団法人　川崎市国際交流協会　会長
副会長 三　浦　　淳	公益財団法人　川崎市産業振興財団　理事長
笠　間　由美子	行政書士かさまゆみこ事務所　行政書士
澄　川　　圭	澄川法律事務所　弁護士
高　橋　陽　子	ダンウェイ　株式会社　代表取締役社長　特定社会保険労務士
貝　田　　充	株式会社　東京エンヂニアリング　代表取締役
ダオ･ユイ･アン	COPRONA　株式会社　代表取締役社長

● アドバイザー

氏　名	所属・役職等
内　尾　雄　介	独立行政法人　日本貿易振興機構　横浜貿易情報センター　所長
鎌　田　桂　輔	独立行政法人　日本貿易振興機構　横浜貿易情報センター　所長代理
松　田　秀　和	ゴーウェル株式会社　代表取締役社長
黒　江　三栄子	一般社団法人　グローバル文化協働支援センター　理事長
加　藤　　洋	株式会社　学生情報センター　ソリューション営業本部 キャリア支援事業部　担当部長 兼 首都圏第三営業グループリーダー

● オブザーバー

氏　名	所属・役職等
池　田　昌　弘	川崎市　経済労働局　国際経済推進室　担当課長
佐　藤　忠　光	川崎市　経済労働局　労働雇用部　　担当課長
佐　藤　紀　子	川崎市　市民文化局　市民生活部　多文化共生推進課　課長
北　沢　仁　美	公益財団法人　川崎市国際交流協会　常務理事　事務局長

● 事務局

氏　名	所属・役職等
草　野　静　夫	担当理事・産業支援部長
山　関　章　司	産業支援部　新産業振興課長
岡　田　真　基	産業支援部　新産業振興課　担当
小　嶋　信　吾	産業支援部　新産業振興課
道　添　元　美	かながわ経済新聞合同会社　専務執行役　編集担当

資料 ③

検討会メンバーからの報告資料
現行の在留資格制度

（法務省　出入国在留管理庁）

在留資格	該　当　例
外交	外国政府の大使，公使，総領事，代表団構成員等及びその家族
公用	外国政府の大使館・領事館の職員，国際機関等から公の用務で派遣される者等及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家，画家，著述家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者，カメラマン
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士，公認会計士等
医療	医師，歯科医師，看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者，通訳，デザイナー，私企業の語学教師，マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優，歌手，ダンサー，プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師，スポーツ指導者，航空機の操縦者，貴金属等の加工職人等
特定技能	特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人 特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人
技能実習	技能実習生
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客，会議参加者等
留学	大学，短期大学，高等専門学校，高等学校，中学校及び小学校等の学生・生徒
研修	研修生
家族滞在	在留外国人が扶養する配偶者・子
特定活動	外交官等の家事使用人，ワーキング・ホリデー，経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等
永住者	法務大臣から永住の許可を受けた者（入管特例法の「特別永住者」を除く）
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者及び本邦で出生し引き続き在留している子
定住者	第三国定住難民，日系３世，中国残留邦人等

資料 ③

検討会メンバーからの報告資料

在留資格に関する課題

（笠間委員報告）

ステージ	企　業　側	就労者側
雇用前	「在留資格」を考えなければいけないことを知らない。	
	在留資格が多岐に渡り、複雑。就かせたい業務と在留資格の関係が分からない。	「在留資格」を考えなければいけないことは知っているが、仕事の内容と在留資格に関係があることは知らない。制度が複雑であるため、やりたい仕事に対してどの在留資格が必要であるかが不明確。　選択が困難。
	在留資格を取得するには在留資格毎に定められた要件を満たす必要があるが、どのような方がこれを満たし、どのような方を対象にリクルーティングすればよいか分からない。	どこで、良い企業に出会えるのか分からない。どちらかというと、友人や知人から聞いた話が頼り。知らないことをいいことに、悪徳ブローカーや人材会社、ブラック企業に絡めとられる危険性も。
	在留資格の申請手続きが複雑で煩雑。 （特に、技能実習や特定技能）	在留資格の申請手続きが複雑で煩雑。 （特に、特定技能）
	在留資格の申請手続きに時間が掛かる。その間は、基本働かせられない。	在留資格の申請手続きに時間が掛かる。その間は、基本働けない。
	在留資格の判断は入管に裁量があり、条件を満たしたからと言って、必ずしも許可にならない。	在留資格の判断は入管に裁量があり、条件を満たしたからと言って、必ずしも許可にならない。
	外国人材に出会い、選考し、その方に在留資格を取得してもらうにも、初期投資が必要。（在留資格を考慮せず選考を進め、在留資格が取得できず、投資が無駄になるケースも。）	良い企業に出会い、在留資格を取得するには、いくらお金がかかるのか不明。 ①主に、技能実習生・特定技能外国人として採用されるためには、最低限の日本語の習得が必須のため、本国で半年ほど学ぶ必要がある。このために多額の借金漬けになるケースが少なくない。 ②本来、人材紹介会社は登録者からフィーをもらってはいけないが、就職セミナー、就労体験などの名目で、多額の費用を請求するビジネスが横行している。
	誰に相談したらよいか分からない。	誰に相談したらよいか分からない。
雇用後	在留資格が従事してよい仕事、従事してはいけない仕事を決めるので、外国人社員を使いにくい。 （特に中小・零細企業では、ひとりの社員が多くの種類の仕事に従事したり、一連の流れの作業を行ったりするが、在留資格がこれを認めない。）	
	異動させてたり、キャリアアップさせたりする際に、在留資格が邪魔をすることがある。（在留資格を考えながら、ステップアップを考える必要あり）	在留資格がキャリアアップの足かせになることがある。
	在留資格（特に、特定技能や技能実習）取得の段階で、労働法令や入管法令を遵守しているかが確認される。遵守して当たり前であるが、中小・零細企業は少しずつ整備しているという現実もある。一方、労働条件や環境を整備しないと、外国人材の確保は難しくなる。在留資格の手続き対応と共に労働条件・環境の整備が喫緊の課題。	在留資格取得をエサに低賃金で働かせる会社がある。在留資格だけの問題ではないが、日本の制度を知らないことを良いことに、差別的な扱いを受けている現状がある。
	在留期間の更新が必要。 （費用について企業が負担するか、労働者が負担するかは、当事者間の合意で。）	在留期間の更新が必要。 （費用について企業が負担するか、労働者が負担するかは、当事者間の合意で。）

令和３年７月26日（月）

資料 ③

検討会メンバーからの報告資料
こんなケースにも注意！
～外国人材が不法就労とならないために～

（笠間委員報告）

気をつけましょう！外国人材が不法就労とならないように

外国人材を雇う際には、常に「在留資格」について気を付ける必要があります。どのような点に気を付けなければいけないのか、確認してみましょう。

《主な注意点》

①日本に入国し、在留する外国人は、**必ず１つ在留資格を取得**する必要があります。取得できないと、その外国人は不法入国、不法滞在ということになり、日本に居られなくなります。

②**在留資格ごとにできる活動、できない活動**が定められています。特に、収入や報酬を得る活動、つまり、仕事については、厳格な規定が定められており、その規定の範囲内で仕事をする必要があります。在留資格で認められていない仕事をしてしまうと、資格外活動をしたということで、在留期間を更新できなかったり、刑事罰を受けたり、最悪の場合は日本に居られなくなります。

③**在留期間、在留期限**が定められています。条件を満たせば期間を更新することができますが、最大５年まで、通算５年までと期間が決まっている場合もありますので、注意が必要です。期限を過ぎて日本に在留すると「オーバーステイ」ということになり、日本に居られなくなります。

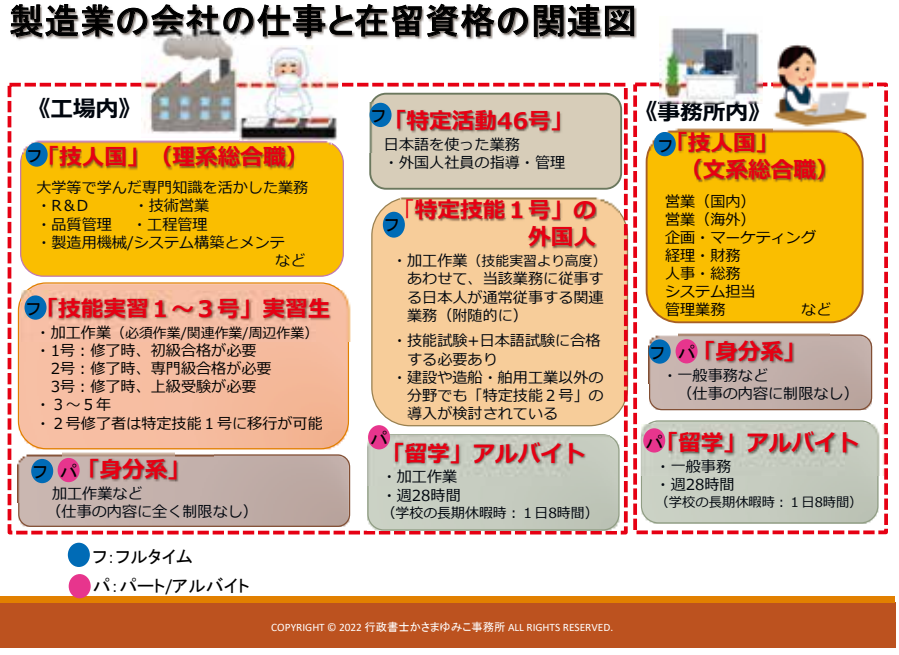
これは、働く外国人材だけの問題ではありません。雇用した**事業主の責任**も追及されますので、ご注意ください！**厳重な処罰となる場合があります。**

活用は戦略的に！様々な職種で外国人材の受入れが可能です

１つの会社で、１つの在留資格の外国人しか雇用できないことはありません。在留資格ごとに従事できる仕事が決められていますが、職種に合った様々な在留資格をもった外国人材を採用すればよいと言えます。例えば、製造業を営む会社において、どのような外国人材が採用可能か、具体的に見てみましょう。

その他の業種や職種等に関してのご相談は、お近くの行政書士や関係機関にお問い合わせください。

製造業の会社の仕事と在留資格の関連図



COPYRIGHT © 2022 行政書士かさまゆみこ事務所 ALL RIGHTS RESERVED.

資料 ③

検討会メンバーからの報告資料

こんなケースにも注意！

～実際にニュースになったケースから～

（笠間委員報告）

＜概　要＞

人材派遣会社から派遣された外国人材について、通訳などとして働ける「技術・人文知識・国際業務（技人国）」のビザで日本で暮らしていると知りながら、製造工場の作業員として働かせていました。

このように、人手不足から、働く側も企業も知っていながら、資格外の活動を行う許可を得ずに働かせしまうと「不法就労」となり、企業も「不法就労助長罪」の罰則を受けてしまうことになります。

行政書士かさまゆみこ事務所
代表　**笠間 由美子**氏

中小企業では「多能工」としてひとりの守備範囲が広いケースが多くあります。
一方、担当する企業の声を聞いても、外国人材は、現場作業でのニースが高いのが現状。

高度人材として関心の高まる「技術・人文・国際業務」は、大学等で学んだ専門的知識・技術や実務経験を活用できる業務である必要があり、工場のライン作業などの単純作業に従事する場合、許可はおりません。

一方、技能実習生として働くひとたちも、対象職種と要件を満たせば、「特定技能」に在留資格を移行し、働き続けることができるように。
企業のニーズを考えながら、法令順守をした外国人材活用の仕方を考えていきたいですね。

資料 ④

民間サービス・支援施策の紹介

本検討会参加メンバーの提供する ①外国人材を雇用する企業 ②日本で生活する外国人材を対象としたサービスや支援をご紹介します。

公的機関の支援サービス

川崎市国際交流センター
公益財団法人 川崎市国際交流協会
Kawasaki International Association (KIAN)

日本で生活する外国人市民向けに多言語で生活や日々の悩みについての相談窓口や日本語教室などの支援、交流イベントなどを行っています。

外国人窓口相談コーナー
https://www.kian.or.jp/kic/soudan.shtml

JETRO
日本貿易振興機構(ジェトロ)

高度外国人材に関連したワンストップサービスを提供します。

高度外国人材活躍推進プラットフォーム
https://www.jetro.go.jp/hrportal

KAWASAKI KIIP
INSTITUTE OF INDUSTRIAL PROMOTION

中小企業の新事業展開や育成支援など、総合的な相談支援サービスを提供しています。

公益財団法人 川崎市産業振興財団
https://www.kawasaki-net.ne.jp

民間で受けられるサービス

GOWELL
ゴーウェル株式会社

就職希望の優秀な外国人が集まるスペース、GOWELL TOWN銀座。30カ国8000名登録。多くの企業様が採用に成功しています。

外国人採用カフェ GOWELL TOWN銀座
https://gowell-japan.com/gowelltown

ASIA COLLABORATION GROUP

KAWASAKI GLOBAL COMMUNITY ～外国人市民と地域をつなぎます。各種支援機関の紹介や、個別支援を必要とする人と行政をつなぎます。また、コミュニティづくりやコミュニティマッチングも行なっています。

一般社団法人グローバル文化協働支援センター
https://www.facebook.com/gccscteam/

Nasic

外国人材の採用を考える企業に、留学生のアルバイト、インターンシップを紹介。日本で就職したい留学生に企業を知ってもらう機会にもなります。

留学生キャリア支援
https://careerschool.jp/

川崎市産業振興財団は
中小企業・ベンチャーの
みなさまを応援いたします

総合的な相談支援サービス

- 海外展開(KOBS)
- 知財戦略支援
- 産学連携支援
- マッチング支援
- プロモーション支援
- ワンデイコンサル
  出張キャラバン
  窓口相談
- 資金調達支援
  人材育成・
  紹介支援
- 企業支援
  ベンチャー・
  スタートアップ支援

中小企業の新事業展開や
ベンチャーの成長支援をはじめ、
企業交流サポート、技術・経営情報の提供など
地域経済の活性化を目的に様々な取り組みを
しております。

公益財団法人川崎市産業振興財団
INSTITUTE OF INDUSTRIAL PROMOTION

https://www.kawasaki-net.ne.jp