



**Global one team
Award 2020**

開催概要



2030年に644万人の人材不足が予想されている日本では、さまざまな現場において外国籍人材の活躍が広がっています。2009年から2019年の10年間に、外国籍人材を雇用している事業所は9万5千ヶ所から24万ヶ所へと、約2.5倍に増加しています。

外国籍の優秀な人材が日本の現場を支えている一方、「技能実習制度」などさまざまな事例が浮き彫りになり、日本における外国籍人材の動向が世界から注目を集めています。そこで「Global one team Award」が発足しました。「Global one team Award」という名前には、本アワードを主催するone visaがミッションに掲げる「世界から国境をなくす」という世界観が反映されています。「Global」な＝“国際色のある”チームというだけではなく、国籍や人数に関係なく、個人としての能力、魅力に惹かれたメンバーが集まり「one team」即ち、一丸となって挑戦し続ける組織を表彰したいという意味が込められています。

本取り組みにおいて、外国籍人材と「お互いの強みをうまく活かしている企業」「彼らの活躍によって特にパワーアップしているチーム」「ビザの面から心強いサポートを担う行政書士」にスポットライトを当てることで、今後も増えつつある外国籍人材雇用のロールモデルになってほしい。それが私たちの願いです。

ITの広がりにより、国境を超えた競争が激化している今、そしてこれからの世界において、国籍に縛られずに優秀な人材が協力して大きな成果を生み出すことは必要不可欠といえます。本アワードを通じて、クリーンな外国籍雇用のノウハウと、グローバルなチーム作りにおける先進的な取り組みが世の中に周知され、日本の外国籍雇用の水準が一段上がることを心から願っております。



主催 株式会社 one visa 代表 岡村アルベルトより

私は日本人の父とペルー人の母の間にハーフとして生まれて、幼少期をペルーで過ごしました。ペルーは日本ほど発展した国ではなく、当時の環境のままペルーで育っていたら、高等教育を受けることはなく、起業をすることもなかったと思います。

わたしはたまたま幸運にも日本に来ることができました。幼かったわたしにとって、日本はとてもキラキラした憧れの国でした。初めて日本に来たときのことは今でも昨日のここのように鮮明に覚えています。

しかし残念なことに、今すでに日本は多くの海外の人たちにとっての憧れの国ではなくなってきています。「技能実習制度」など、外国籍人材の雇用に関する問題はすでに諸外国に知れ渡り、経済規模では中国の後塵を拝し、高度経済成長期の勢いは過去の栄光となっています。もはや日本は「選ばれる側の国」ではなくなりつつあるのです。そうなってしまえば、少子高齢化が進み深刻な人材不足が進む日本の未来において、海外人材の力を借りようと思っても、人材に選ばれず時既に遅し。ということになりかねません。

しかし、私は日本が魅力に乏しい国だとは思いません。日本の文化に魅力を感じて日本で働くことを選んでくれたひと、日本のおもてなしの接客を学びたいと、高い志で働いているひと。そういう外国籍の人たちが実際にいることを私は知っています。そして、現行の制度下でも法令を遵守し、世界中から優秀な人材を集めて大きな成果を出している企業もたくさん知っています。私は今は日本が選ばれる国であり続けられるかどうかが決まる大切な時期なのだと思います。本アワードを通じて、少しでも多くの外国籍雇用に関する素敵な知見が世の中に広まり、国籍に関係なく人材がクリーンにのびのびと活躍できるようになれば、日本は私が憧れた、世界から選ばれる国で居続けることができる。そう信じています。

CONTENTS

審査員紹介 4P

毛受 敏浩
浜田 敬子
松橋 正明
三浦 孝文
志水 晋介
岡村 アルベルト

ファイナリスト紹介 5P

ロボコム・アンド・エフエイコム株式会社
株式会 monopo
YUIME 株式会社
株式会社ウイルテック
株式会社メディカルシステムサービス

Global one team Award 認定バ ッチ受賞者 10P

株式会 NICS
株式会社ディバータ
グローバルイノベーションコンサルティング
株式会社
株式会社 JoBins
株式会社シェアグリ
SETIA Management 株式会社
株式会社吉田測量設計
株式会社 Dogwood Community
株式会社 BonZuttner
株式会社ゴーリスト

特別賞 15P

株式会社 eftax
社会福祉法人黒松内つくし園
国際行政書士鈴木事務所

Global IL 賞 17P

行政書士 築山祐子 事務所
サポート行政書士法人
古橋洋美行政書士事務所
行政書士法人 Blue Ocean International
ネクステップ行政書士事務所
行政書士法人 Climb
竹田紘己行政書士事務所
行政書士オフィスエム
渡瀬 Home 行政書士事務所
井戸行政書士法務事務所

IT・Web・ソフトウェア 22P

ClipLine 株式会社

EAGLYS 株式会社
edison ai
EDOCODE 株式会社
MiddleField 株式会社
T-Security Inc
Tellus You Care 合同会社
Wovn Technologies 株式会社
ZAIKO 株式会社
アスタリスト株式会社
アスツール株式会社
インターナップ・ジャパン株式会社
カクテルメイク株式会社
フリットジャパン株式会社
株式会社 ObotAI
株式会社 ABEJA
株式会社 LeapX
株式会社 Paidy
株式会社 SUPER STUDIO
株式会社 TRUSTDOCK
株式会社オフィスエフエイ・コム
株式会社テーブルクロス
株式会社ヌーラボ
株式会社フォトラクション
NABLAS 株式会社
リージョンズ株式会社
Tokyo Islands

人材 31P

NODE 株式会社
WooGWay 株式会社
株式会社キャリア・フォース
株式会社 One Terrace
株式会社 PROUD 商事
株式会社 SMALLWORLD
株式会社グロップ
株式会社ワンストップ・イノベーション HR
株式会社 Ripper
日越 MAN-POWER 株式会社 (JAVICO)
株式会社リジョブ

教育 34P

Heart Corporation
HybridMom Global (株)
株式会社シェアウィズ
株式会社篠研
全研本社株式会社

株式会社エルロン

製造・工業 36P

A-WING インターナショナル株式会社
サンホワイト太陽炭株式会社
有限会社サーフクリーン
日本サポートシステム株式会社

メーカー 37P

Trim 株式会社
株式会社 FA プロダクツ
株式会社 TBM

広告・制作・クリエイティブ .. 38P

株式会社 image factory
株式会社バンエイト
株式会社雷神 inc.

コンサルティング 39P

BeeCruise 株式会社 (BEENOS グループ)
株式会社 KPMG Ignition Tokyo
株式会社マルチブック

医療・介護 40P

ライクグループ
株式会社 JQC

インバウンド 40P

WAmazing 株式会社
株式会社 MATCHA

農業 41P

株式会社秋川牧園

不動産 41P

株式会社シェアスタイル

その他 42P

株式会社 meleap
株式会社シノケングループ
株式会社ハッシャダイ

行政書士 43P

白眉法務事務所
行政書士井上法務事務所
墨田やまもと法務事務所

後援・協賛企業・パートナー・

スペシャルサンクス 44P

審査員紹介



毛受 敏浩

公益財団法人日本国際交流センター執行理事
外国人材の受入れに関する円卓会議事務局長
文化庁日本語教育小委員会委員



浜田 敬子

BUSINESS INSIDER JAPAN 統括編集長



松橋 正明

株式会社セブン銀行 専務執行役員



三浦 孝文

オイシックス・ラ・大地株式会社
HR 本部 人材企画室 室長
「人事ごった煮会」発起人
カラビナテクノロジー株式会社 People's Adviser
株式会社リクメディア 顧問



志水 晋介

行政書士志水法務事務所代表
特定行政書士



岡村 アルベルト

株式会社 one visa 代表取締役 CEO

ファイナリスト 1



ロボコム・アンド・エフエイコム株式会社

<https://robotandfa.com>

福島県南相馬市に工場を構え、ロボットパッケージ製造販売事業、3D プリンタ事業等を営むロボコム・アンド・エフエイコム株式会社には、ベトナム人を中心とした 14 名の外国籍エンジニアが在籍している。

日本語学習中の人材向けに JLPT（日本語能力試験）読本をベースにした週一回の日本語教室を社内に開講している。人材が学校に通うのではなく、日本語教師が来社するため継続しやすい。さらに製造業における頻出用語を学習する、正解・不正解を重視するのではなく「なぜその解答を選択したか」の経緯を日本語で答えてもらうなど、実用性と試験対策を両立したカリキュラムを提供している。社内公用語は日本語で統一することで、学びと実践の繰り返しを狙う。

せっかく来日したからには定着してほしい、日本での生活を少しでもラクにしたいとの思いから一定期間（4 年）は社宅を提供。光熱費を含め全額を会社負担としている。ベトナムにおける旧正月、水祭り等、自国のお祝いを大切にできるように祝日に併せて休暇を設定、年に 1 回自国へのフライト代金を会社負担で利用する権利を付与している。

採用時にも代表自ら現地へ赴き対面の説明を大切にしつつ、個人の特性を把握するため CUBIC 適性検査を活用し、ミスマッチを防ぐ施策を講じている。採用後は、異国の地へ子供を送り出すこととなる両親・家族を招待した入社式を現地で行い、家族全体で同社のビジョンを把握したうえで勤務を後押ししてもらえる取り組みを実施。

外国籍の社員は日本人の設計チームにそれぞれ個別に配属されており、日本語のこと、業務上の質問をマンツーマン体制で聞く時間を設けている。同社のとある外国籍人材は、その時間があることで困ったことなど遠慮なく聞けるのがあるがたいと話す。昨年実施したディズニーランドへの社員旅行が今年は実現できず、来年以降に、より多くの外国籍人材を受け入れたにぎやかな旅行をするのが目下チームの楽しみである。

monopo

株式会社 monopo

<https://monopo.co.jp/>

IT 業界にいと、株式会社 monopo と聞けばあのインターナショナルな ... とイメージが湧く者も多い。実際に monopo 社内は 30 名のうち 9 名が外国籍社員と、日本発のクリエイティブエージェンシーとしては珍しい比率で構成されている。他にも東京、ロンドンの二拠点に 10 数カ国のバックグラウンドを持ったメンバーが在籍している。社内公用語は英語、チャットツールや会議においても、あくまで英語のアシストとして日本語が機能している。会社の方針や情報理解に差が出ないようにした結果、これが定着しているという。

他にも海外クライアントを多く抱える monopo らしい取り組みが多数存在する。

①多言語学習プログラム：多くの Global な会社同様、外国籍の社員向けに日本語学習をサポートする一方で英会話も対応しており日本人社員側の語学力を底上げしている。②世界中からインターンを採用：世界各国から毎年インターン生を受け入れ、文化交流を促すことで多様な社風を推進。③外国籍社員が日本の文化に触れる機会の創出：京都に期間限定のオフィスを開設し、社員とその家族なら誰でも滞在しながらリモートワークできる仕組み。④生活サポート：誰もが安心して働けるようにビザや住居、保険など生活におけるあらゆる契約サポートを実施。⑤毎月の交流イベント monopo night：現在はコロナで休止しているものの、過去 50 回以上も社外の多様な国籍の知人を招待する交流会を開催。年間数千名が来客し、会社として国籍や文化を問わない出会いを生んでいる。実際に外国籍社員のリファラル採用も多く、イベントを介して同社に興味を持ち採用に至るケースが圧倒的に多い。現在、東京オフィスにいる外国籍社員は全員リファラル経由での採用。今後も社内外のオープンなコミュニケーションを通じて、世界規模で通用する Global なチームを目指している。



YUIME

YUIME 株式会社

<https://yuime.co.jp/>

YUIME 株式会社は 2012 年より日本人のみで農業分野の全国派遣事業を開始、2019 年の農林水産省による国家戦略特区事業、同年の改正入管法をきっかけに、特定技能分野の外国籍人材の派遣、登録支援機関として活動を開始。現在に至るまで 89 名の外国籍農業人材を採用している。

特筆すべきは、2019 年 10 月に入社したカンボジアの特定技能人材が、今年 11 月には事業初の現場リーダーに就任するまでになった、成長スピードだ。同社の人材派遣先の農家は全国に渡り、それぞれの現場におけるリーダー育成が肝となるため、8 年前より蓄積されてきた人材育成ノウハウを活かし国籍、性別、世代を問わずリーダー候補となる人材を次々輩出しているという。

同社によると農業現場のリーダーに求められる要素は 3 つあり、現場（畑）の管理、数値管理、現場スタッフの人心掌握が挙げられる。しかしリーダー人材にはすべてを完璧にできることを求めるのではなく、得意とするところを伸ばし、不得意分野は他の方法で補うのが YUIME 流。外国籍人材、受け入れ農家、地域の農業従事者の三方よしを狙う同社は以下のような施策を用意している。

①地方に行くほど外国籍人材は地域の人にとって目新しい存在であり、その地に溶け込むためには親睦を深めることが不可欠との考えから、地域の祭りに出店、同社の持ち込み企画を披露。さらに地域の観光ツアーを通じて人材の文化理解を深める ②クライアント毎に異なる作業現場の資料を、各国の言語で作成 ③農業特有の単語、文脈を指導する日本語教育

日本国籍の人材と比べるのではなく、各地域、作物毎に求められるリーダーの役割を分析し、不得意部分をいかに会社、同僚でカバーできるかがカギとなっている。YUIME では今後も外国籍人材を多く採用する計画であり、その中から何名のリーダーを輩出できるか、日本の第一次産業のあり方にも影響を与える存在になりそうだ。

ファイナリスト 4



株式会社ウイルテック

<https://www.willtec.jp/>

大阪に居を構え、製造請負を主な事業とする株式会社ウイルテックは、4,000名ほどの従業員のうち386名が外国籍で構成されている。2014年に当時はまだ事例の少なかったミャンマーからの人材受入れを開始。同国から来日する人の多くは家族に仕送りすることを重要視している一方、当時は海外送金の手数料が高く、口座も持っていない人が多数で困っていた。そんな状況をセブン銀行に相談、ミャンマー語に対応したシステム開発が実現した経緯がある。現在は主に下記8つの取り組みを通じてミャンマー人、ベトナム人の人材とともに one team としてパワーアップを目指している。

①安全衛生や作業に関わる文書・掲示物などの母国語で対応 ②JLPT（日本語能力試験）学習のための書籍・学習ツール、受験費用の負担。合格者への奨励金の支給 ③自社開発の日本語 e-ラーニングツールの無償提供 ④お花見、忘年会などの開催 ⑤盆踊りや地域イベントへの参加誘致 ⑥社内苦情相談窓口の母国語対応 ⑦体制面：同社が理事会社を務める監理団体でのサポート、海外事業部内 管理サポート事業課の多面サポート ⑧グループ全社を対象とした改善発表全国イベント「Kaizen 1st (K-1) グランプリ」への外国人＆日本人混成チームの参加

なお、ベトナムにおいては育成対象技術者に対し CQI（外国籍人材向け適性検査）の活用を開始。一方で、外国籍人材を受け入れる側の日本人も CQI II（「異文化を受容する力」の測定検査）を受験し、相互理解を深めることで採用ミスマッチを防ぐ仕組みを考えている。

外国籍人材のリファラル採用が年々増加しており、最近の現地面接ではお兄さんやお姉さん、知り合いがウイルテックで働いているので、私も働きたいという人が多くいる。グループ全体の外国籍率は2018年3月には5%程度であったのが現在8%近くまで増えてきており、次は10%を目標に進めている。



株式会社メディカルシステムサービス

<http://www.mss-group.co.jp/>

株式会社メディカルシステムサービスは、日本語学校や介護専門学校に在籍する留学生の生活支援・在留管理、そして介護ビザ・特定技能等を利用した医療福祉事業者への人材紹介から在留管理支援も行っている。

同社の支援する人材の大部分はインドネシア人であり、イスラム教徒が90%以上を占めている。そのため金曜日のモスクへの礼拝や、就業時間中であってもお祈りのための時間を確保するなど、宗教的サポートを実現している。さらに、母国から家族の招聘や帰国のための長期休暇など、家族との繋がりを大切にしたい彼らの希望にも応えている。他にも社宅の提供や人材の配偶者に対する日本語学習の支援、日本での生活基盤を整えと共に、資格外活動（アルバイト）として就労を希望した場合の採用も視野に入れている。

同社のオフィスで企画・管理職として務めるインドネシア人のとある人材は、留学生70名に対する生活相談、キャリアコンサルティングを担当している。彼の入社以前からインドネシア語に堪能な日本人スタッフがいたものの、外国籍人材特有の悩み、例えば宗教観の違いや日本の納税、在留に関する複雑な手続きへのサポートは、言語だけでなく文化的背景も共有できる彼の方が人材にとっての安心につながっていることを同社は実感している。

一方で、過去には一人の介護人材として現場で勤務経験のある彼は、支援対象が同国人だからという偏った視点ではなく、日本の介護現場で必要とされること、そして人材の働きやすさや納得感を、バランスよく汲み取りながらアドバイスできている。この2つの視点を持ち合わせている人材は稀であり、他の日本人社員にも真似できないことから、チーム内では非常に頼りにされている。国籍は関係なく、人としてそれは正しいか、公平であるかという基準に立脚し、制度を設計することが真のダイバーシティ推進に必要なだということを、彼の働きぶりから学んだと担当者は語る。

Global one team Award 認定バッチ受賞者

株式会社 NICS

<http://www.nics.ne.jp/>



岡山県玉野市に本社を構え、ソフトウェア受託開発事業を主に展開する株式会社NICSでは4年前からベトナムの新卒社員を受け入れている。どの人材もプログラミングの能力が極めて高く、日本の国立大学トップクラスに匹敵するという。しかし受け入れ当初、社宅で共同生活をしていることからプライベートでの日本語能力が向上しにくいという課題があった。現在はオンラインで日本語と日本でのビジネスマナーの研修を週2回就業時間内に受けられる仕組みを通じて解決を目指している。社内行事なども日本人社員と一緒に参加を促すほか、女性の社員に限っては入国後、監査役（女性）の家に1週間下宿してもらい、女性特有の悩みなどを気軽に距離感で相談できる体制をつくっている。岡山の地から、地方企業であっても外国籍の高度人材が活躍できる場は生まれるのだというモデルケースを目指している。

株式会社ディバータ

<https://www.diverta.co.jp>

Contents Management Systemの開発を主な事業とする株式会社ディバータは、代表がブラジル生まれであり、ポルトガル語で「楽しむ・楽しませる」を意味する Diverta が語源となっている。同社では外国籍社員に対して、日本人に合わせる必要はないことを説明し、日本人がグローバルに対して歩み寄る姿勢を大切にしている。社内の言語に関しても日本人社員への英語学習サポートを手厚くしており、外国籍社員の日本語サポートもあるものの、あくまで日本人側の努力を推奨している。

来日したいが日本語をビジネスレベルで話せない、しかしエンジニアとしては優秀な層に対しても視野を広げてを採用しているため、エンジニア部門は自然と英語がベースのコミュニケーションが定着している。

また、日本文化という曖昧な概念ではなく会社の文化・考え方を日本語・英語で明確に定義したことで、余計な忖度や諦めもなく、入社前から双方の期待値のすり合わせが可能になった。

グローバルイノベーションコンサルティング株式会社

<https://www.gicjp.com/>



日本、ミャンマー、フィリピンに拠点をもち、海外進出・運用支援サービス、バイリンガル IT エンジニア派遣事業を展開するグローバルイノベーションコンサルティング株式会社は、グループ全体の社員 278 名（役員含む）の内、ミャンマー国籍（89%）、日本国籍（7%）、フィリピン国籍（4%）と、ミャンマー人材が主体の会社である。IT エンジニア、総務、人事、営業すべてに日本語 N2 以上を持つミャンマー人高度人材を採用しているため、住居は会社が用意する、帰省時期は本人が希望する時期で認可、帰省手当「80,000 円 / 人 / 回 / 年」を支給するなど、彼らが活躍しやすい環境を会社が制度面で整えている。

今年 6 月には同社初となる外国人取締役としてミャンマー出身の人材が承認された。彼は同社の創業期から新規事業の立ち上げを行うなど多くの実績を残しており、その活躍ぶりが形となった瞬間であった。これは日系 IT 企業では初めてとなるミャンマー国籍の取締役就任となる。

株式会社 JoBins

<https://corp.jobins.jp/>

大阪を拠点に人材紹介プラットフォーム「JoBins」の開発・運営を行う株式会社 JoBins が初めて採用した外国籍人材は、ネパール人エンジニア 2 名であった。来日当初 24 歳と若年ではあったものの、彼らは母国で就学しながら実務経験を積んでおり、バックエンド、フロントエンド、インフラ周りなど開発におけるあらゆる業務をこなせる貴重なフルスタックエンジニアであった。彼らのおかげで 6 ヶ月かかるはずの新規事業のシステム開発を 3 ヶ月に短縮し β 版をリリース、事業スピードが飛躍的に上がったことをきっかけに、同社は積極的に外国籍エンジニアを採用し結果的に 10 名の人材が加わる。

ビザ取得のサポートはもちろん、来日後に不便なく生活できるよう、社宅、家電、布団やタオルなど一式を用意し迎え入れ準備をする他、全体向けの社内資料は日本語・英語を併記し全社員が理解できるように配慮、日本語検定資格で級が上がるたびに手当を支給するなどの珍しい制度も好評だ。

株式会社シェアグリ

<https://sharagri.com/>



シェアグリ

農家への特定技能外国籍人材派遣・人材紹介事業を展開する株式会社シェアグリは、2018年創業のスタートアップ企業である。新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、観光業で休業や雇い止めにあった人材を、技能実習生の来日が困難となった農家へ派遣し、労働力不足を補いつつ雇用を生み出す取り組みも行っている。同社に5人目の経営メンバーとして加わった技人国ビザのベトナム人材は、特定技能人材の採用から生活支援、ビザに関わる書類作成、クライアント営業までを一任されチームを支えているという。

海外から技能実習生や特定技能人材が就職先の紹介を依頼する際に、現地の送り出し機関や紹介会社に不当な額の仲介料を支払うケースがあり社会的な課題となっている中、同社では、そういった理不尽な負担が発生しないよう外国籍人材同士のリファラル採用を積極的に行っている。健全なチーム作りと特定技能を利用した事業展開で、持続可能な農業経営を目指す。

SETIA Management 株式会社

<https://www.setia-mgmt.co.jp/>



インドネシアに特化した人材の総合サービスを展開する SETIA Management 株式会社は 2019 年に設立した名古屋のベンチャー企業だ。

人材を扱う事業者として、紹介先企業が外国籍人材と長期的に成長をしていくこと、人材が定着することに重点を置き、日本在住歴の長いインドネシア人担当者と日本人担当者がペアで人材のサポートを行う。また東海三県に特化していることで、顔の見えるアフターフォローにこだわっている。

社内においては、社員同士の文化や風習の違いがある中でも互いを認め合い、まずは一緒にやってみる精神を大事にしている。お互いの国の料理を一緒に囲む、イベント時にコミュニケーションするなど、個人からの理解を強い組織作りへと繋げるきっかけ作りに注力。同社は「日本を多才で多彩に」というミッションを掲げ、日本全体のグローバル化に寄与する。

株式会社吉田測量設計

<https://www.ysdag.co.jp/>



もうすぐ設立 50 周年を迎えるという岩手県盛岡市の総合建設コンサルタント、株式会社吉田測量設計ではベトナム人女性技術者が活躍している。通常業務のほかに若手スタッフの社内勉強会では率先してプレゼンテーションを披露し、感性の異なる発表・デザインが日本人スタッフからも高評価を得ている。

彼らの入社時には、日本人スタッフに宗教、文化面の違いや国民性、NG 事項を記載した教本を事前に配布し、ベースとなる受け入れ体制を構築。外国籍スタッフには入社半年程度のタイミングで自国にまつわる（文化、風土、料理など）発表をしてもらうなど、両者からの歩み寄りを図っている。

言語面においても同様のスタンスで、日本語教育カリキュラムを作成し日々の進度を見守る一方で、日本人についても月に一度、英会話の外部講師を招いて講義を受け、英語でのコミュニケーションのハードルを下げることに努めている。

株式会社 Dogwood Community

<https://dogwood-community.jp/>



株式会社 Dogwood Community ではネパールを中心に 2 つのトレーニングセンターと提携し特定技能試験に特化した学習を提供している。「外国籍人材はなくてはならない存在であり日本の企業の大きな支えとなる」と語る同社では、社内の人材に対しては主に以下のような方針で one team を実現している。・人材の母国における文化や食事、宗教、ルールなど「違うこと」をまずは学ぶ。・わからない事、難しいこともサポートをしながら自分でできることは可能な限り任せる。・できるところを伸ばす。等同社で活躍中のあるネパール人材は昨年、特定技能介護分野の人材をネパールから誘致するため、自身も介護職員初任者研修資格を取得し、ネパール語で無料でオンライン授業を開催するなどして地道な広報活動を実施。結果的には日本の社会福祉法人とネパール人材との架け橋になるスキームが事業として完成したという。同社では大きな実績を残した彼と共に、今後も特定技能介護分野の人材を支え続ける。

株式会社 BonZuttner

<http://www.bonzuttner.com/>



株式会社 BonZuttner は、トルコやレバノンなどに在住するシリア人 IT エンジニアが主に開発の作業を行うオフショアでのシステム開発事業、企業の社員向けダイバーシティ・SDGs 等にもつわる研修事業を展開している。難民問題にユーモアと人肌のぬくもりをもったビジネスでアプローチするという同社。実業務の殆どをシリア人材が行っており、社内公用語は英語、食事に行くときなどはハラル料理が食べられるところへ行くなど日本人メンバーは宗教や文化などの背景をある程度理解しているものの、さらなる相互理解を促すために、社内チャットではよくシリアなどの情報が活発に飛び交っているという。外国籍のスタッフを社外研修などに連れていき、日本の就労文化を学ぶきっかけにしている。実際に日本における就業経験、セールスなどの経験も無かった人材が、クライアントに対応する日本人スタッフの姿をみて自ら時間への意識や対応方法を学び、日々成長しているという。

株式会社ゴーリスト

<https://goalist.co.jp/>



人材業界向けに約 10 億件を超える求人情報のビッグデータを提供している株式会社ゴーリスト。社員のうち 4 割を外国籍人材が占め、経営会議では参加者 8 名のうち実に 3 名が外国籍というシーンも見られる。

新卒、地方出身者、外国籍と様々な属性の社員がおり、それぞれバックグラウンドに違いがあるものの、大事にしている考え・会社のミッションへの共感と同じであり、フラットだという点を強調している。帰国休暇を設けたり、生活面の困り事を英語で相談できる仕組みをつくるなど、社員からのボトムアップで新しい制度が決まる事も多く、課題解決のための新しい制度は積極的に取り入れている。

一方で「外国籍だから…」という理由で区別をしないこと、あえて会社から人材へのお節介りはしすぎないことで、逆にフラットな環境を生み出し、お互いが自然体で働ける＝真の意味でのダイバーシティなチームを実現している。

特別賞 中小企業部門賞

株式会社 eftax

<https://eftax.co.jp/>

兵庫県尼崎市でデータ分析の受託及び内製化支援、AI・IoT システム導入支援を展開する株式会社 eftax では、日本人社員が基本の組織に外国籍社員を迎え入れるという体制ではなく、外国籍社員を中心にした組織づくりを目指している。

社内公用語の英語化や、マネジメント層への外国籍人材の登用を積極的に行った結果、現在エンジニアチーム、マーケティングチーム、海外市場セールスチーム等のリーダーを外国籍社員が担っている。インドネシア、ブラジル、トルコ、タイなどリモートワークを含む外国籍なチームも特徴だ。それだけ様々なバックグラウンドの人材が集まると会社のサポートも複雑化しそうだが、リモートワーク可・フレックスタイム制を採用しており、母国の祝日や文化行事に配慮している他、お祈りなどの日常の宗教活動にも対応している。

世界中の社員が一同に集まって和気藹々とコミュニケーションするオンライン飲み会は、組織としての団結感が高まったと好評だ。



特別賞 特定技能部門賞

社会福祉法人黒松内つくし園

<https://www.tsukushien.or.jp/>

社会福祉法人 黒松内つくし園は北海道でも過疎地と言われる黒松内町に位置する。食料品店やドラッグストアは車で片道 1 時間ほどの距離にあるため、運転免許を持っていない外国籍人材のために月に一度、職員が車を出しているという。そんな黒松内町で「特定技能 介護分野」のカンボジア人材を国内で初めて受け入れたのも同法人である。

過去に受け入れてきた人材は、始めはつたない日本語も根気強くコミュニケーションによりめきめきと上達させ、今では北海道の方言も使いこなしているという。職員、高齢者ともジョークを言い合い、施設の雰囲気も活気づいたと好評だ。そんな背景からも、同法人は新たに人材を受け入れる方針となった模様。

日本国内でも特に人手不足が深刻化する「地方」「介護現場」2 つを兼ねたチームの成功例として、あらゆる現場のロールモデルになるだろう。



社会福祉法人

黒松内つくし園

特別賞 行政書士部門賞

国際行政書士鈴木事務所

<https://asgyo-office.net/>

さいたま市にオフィスを構える国際行政書士鈴木事務所代表の鈴木行政書士は、行政手続きの IT 化に強い課題意識を持っている。「今後、IT 化が進むことで簡単な手続きは個人で対応できるようになりますが、難易度の高い行政手続や出頭を要する手続等、IT 化の難しい案件に対しては、専門家である行政書士の対応が求められます。例えば、在留資格の申請が不許可になり在留期限が過ぎている場合、本人の出国の意思確認等のため、入管への本人出頭が必要となります。入国審査官から不許可理由の説明を受け、どの要件が問題となり不許可となっているのか、その場で判断し再申請の可能性を探ります。入国審査官との対応は、申請人本人だけでは難しいため行政書士のサポートが必要と言えます。」鈴木代表はこうした難易度の高い案件に対応可能な専門人材の育成に取り組むと同時に、自身でも行政手続のデジタル化サービスを開発することで、業界の IT 化を推進し、外国籍の方が住みやすい日本社会を作ることに取り組んでいく。



行政書士築山祐子事務所

<https://tsukiyama-immigration-office.com/>



横浜に事務所を構える行政書士 築山祐子 事務所の築山代表は、「外国人が安心して過ごせる日本社会の実現を」をモットーに約13年間、行政書士として外国人の在留資格に関する手続きを行ってきた。

法学部に在籍していた大学時代、身近に居た外国人の友人の「日本は外国人にとって、壁の厚い国だよ」という一言がきっかけで、外国人の権利を擁護できる法律家になりたいと決心し、行政書士を志す。

「私の強みは、どんなに難易度が高くても、真に日本で働きたい、生活したいという真摯な思いのクライアントに寄り添い、共に解決していくことができること、お仕事が終了した後も、日本で生活を送る上での様々なご相談に応じることが出来ること。日本に住む外国人が安心して共生できる世の中に。これが私の願いです。」

サポート行政書士法人

<https://www.shigyo.co.jp/>



サポート行政書士法人は東京・名古屋・大阪に拠点を置く国内最大規模の行政書士法人だ。同社は在留資格の申請取次だけでなく、各種許認可の取得、許認可取得後のサポート、内部監査、社内研修の実施など、業務範囲は多岐にわたる。「取次行政書士」とにとどまらず、顧客の「パートナー」として、夢や希望の実現に向けたコンサルティングを行っている。同社でも外国人材を積極的に採用しており、外国籍社員が活躍している。顧客の母国語で対話することで、在留資格に関する相談に限らず、日本での生活に関する様々な不安を解決できるよう努めている。現在は、英語、中国語、韓国語、ベトナム語、インドネシア語での対応が可能。同社は経営理念として「すべての人が個性を活かして輝くオールスター社会を創る」を掲げており、国籍に関わらず全ての人が活躍できる社会を目指し、専門家集団として企業および人材と伴走する。

古橋洋美行政書士事務所

https://www.shares.ai/site/hiromi_gyosei



静岡県浜松市に事務所を構える古橋洋美行政書士事務所は、外国人在留資格関連業務を中心に行っている事務所だ。代表の古橋行政書士は、行政書士の仕事の醍醐味は申請人の人生に関われることだと言う。「通常行政書士の仕事は申請をし、結果がでるとそこで終了です。在留資格が交付されたあと、どのような生活を送っているかはタッチしません。しかしある時、申請人と食事をする機会があり大げさですが”私はこの方の人生に関わってるんだ!”と思ったのです。普段申請業務を行う時には書類を扱っていて、ある意味「ただの紙」なのですが、実は「紙」の向こうには人ひとりの人生がかかっているのだと実感しました。それ以降、私が携わっているのは「紙」ではなく「人」なんだといつも念頭において仕事をするようになりました。」

古橋代表は、行政書士として在留資格取得のサポートをする傍ら、日本で暮らす外国人生活を支える活動をしている NPO のスタッフとして日本語教育の手伝いや算数（数学）等の勉強も教えているそうだ。

行政書士法人 Blue Ocean International

<https://blue-ocean-int.com/>



行政書士法人 Blue Ocean International は、茨城初の国際業務に特化した行政書士法人だ。同法人は受入企業と外国籍人材の双方が適法に気持ちよく働けるように気を配っており、更に取次申請だけでなく企業へのフォローや相談対応も行なっており、「伴走型支援」を心がけているという。24 時間 365 日、全世界対応、英語対応可という非常にグローバルな行政書士法人だ。副代表の池田行政書士は在留資格の変更申請に 3 回失敗してしまった申請者の相談が記憶に残っているという。「この方のご友人も、ご相談者様と同じ学歴をお持ちで、同じ会社からの内定を受けていたそうです。しかし、ご友人様は在留資格の変更ができたにも関わらず、ご相談者様は認められず、出国準備期間 30 日という難しい状況で弊所にいらっしゃいました。この限られた期間で、一緒に新たな就職先を探そうということになりました。面接を受けた会社から「採用内定」の通知メールをもらったときは、一緒になって喜びました。」まさに人材に伴走した支援の好例だ。

ネクステップ行政書士事務所

<https://nextstep-gyousei.jp/>



ネクステップ行政書士事務所は池袋に事務所を構える行政書士事務所だ。代表の大久保行政書士は、正しい外国人採用に対する知識を広げ、適法な在留の実現に向けたコンサルティング活動を行っている。「私は現在の”在留資格ありき”の外国人採用の仕方に大きな疑問を抱いています。受入企業にとって外国人採用に興味を持たれる背景は様々です。優秀な人材の採用、海外展開要員としての採用等、受入企業にはそれぞれ悩みがあります。例えば、日本特有の雇用に対しての考え方である「総合職」や「メンバーシップ型雇用」はそもそも「ジョブ型雇用」を想定された在留資格制度には馴染みません。「総合職」を丁寧に紐解き「現場での作業員」と「専門職」という分解ができれば、在留資格に落とし込めます。逆に在留資格をメンバーシップ型雇用に合わせるようすると大きな歪を生みます。企業が求めている「人材像」の裏には必ず「業務内容」があり、そしてそれに紐づく「在留資格」があります。「在留資格」が定まってから人選をするのが正しい在り方です。私は現在この考えを実現すべく、受け入れ企業に対して外国人採用に対してのコンサルティングを行う活動を、パートナーである新設の人材紹介会社と共に行っています。」

行政書士法人 Climb

<https://visanavi-law.com/>

東京・高田馬場にオフィスを構える行政書士法人 Climb は、年間 1,000 件のビザ申請をこなす国際業務専門の行政書士法人だ。同社のミッションは、「実質的なボーダーレス化の実現」。

「ここで言う”実質的な”の意味は、外国人一人ひとりの方が持つ、”日本で働きたい・暮らしたい”という気持ちに寄り添い、丁寧に受け入れること、そしてさらに受け入れ先のコミュニティで安心して暮らし、社会に価値提供ができる基盤を整えること。 ”グローバル化” ”ダイバーシティ” という言葉の実質的な中身は、一人ひとりの外国人が日本人のコミュニティにしっかりと根を下ろして安心して暮らすこと。言葉の壁やカルチャーギャップも含めた企業への異文化理解への働きかけを私たちがすることで、外国人も、外国人を受け入れる側の日本企業をはじめとする社会とともに豊かになれる。それが私たちの考える”実質的なボーダーレス化”です。」

竹田紘己行政書士事務所

<https://www.takedagyousei.com/>

東京都北区にオフィスを構える竹田紘己行政書士事務所は年間約 400 件の申請をこなす国際業務専門の行政書士事務所だ。竹田代表は「案件に偏見や先入観を持ちこまず、どんな案件でも現場取材に行く」ということを意識して入管業務に取り組んでいる。「我々行政書士という「法律実務家」に求められているのは、見たことも聞いたこともない事例を、どうすれば入管当局の誤解がなく、許可をいただけるか。事例や先例がない難しい相談だからこそ、我々行政書士に企業様が依頼してくるのです。これは、私が就労ビザの案件を年間平均して 400 件を受任している中で、入国管理局の統括審査官から「我々入管当局が、許可事例、不許可事例を出しているのではなく、行政書士の先生方が様々な案件を申請される中で、各申請のどこがどういう風に審査されて許可になった、不許可になったと事例が蓄積されてくる。事例を作っているのは入管当局ではなく、先生方なのです。」と教えて頂きました」難しい案件でも嘘はつかず、誠実に審査官と対話する。IT 化が進むこれからの業界において、これは行政書士の正しい介入価値の出し方ではないだろうか。

行政書士オフィスエム

<https://office-m-yoko.com/>

行政書士オフィスエムは、愛知県名古屋市の外国人専門女性行政書士事務所だ。代表の宮島行政書士が入管業務を始めたのは、日本で働く外国人の対応について疑問に思ったことがきっかけだという。「私はプライベートでホームステイの受入をしており、それと同時に製造業に勤め技能実習生と関わっていましたが、同じ国籍の人であってもホームステイと技能実習生では日本人の外国人への対応があまりにも違うことに強い違和感がありました。会社や技能実習制度に問題があるのか、そもそも日本人の意識の問題なのか、答えが出ないまま 10 年が経った頃、行政書士という資格で外国人の在留に関するお手伝いができるということを知り、私でも外国人のお役に立てるかもしれないとの思いから行政書士を目指し現在に至ります。日本に在留する外国人は在留資格に何らかの不安を抱えている人が多く、そのお手伝いをさせていただけることをとてもうれしく思っています。」

渡瀬 Home 行政書士事務所

<https://waresusumubekimichi.jimdo.com/>

東京都大田区に事務所を構える渡瀬 Home 行政書士事務所は、特定技能 関係のビザ申請及び就労ビザ申請をメインに行っている。代表の渡瀬行政書士は、あるフィリピン人女性を悪徳ブローカーから救出したことをきっかけとして入管業務を通じ、外国籍の人々と関わっていく覚悟を持ったのだという。「そのフィリピン人女性は、ブローカーに多額の紹介料を支払って留学ビザで日本語学校に入学しました。その際、ブローカーに紹介された犬のブリーダーをしている日本人の家に居住していたのですが、無報酬で家事から犬の世話までさせられていました。寝る間もないほどの仕事量と、犬と同じ部屋で生活を強制というまさに奴隷のような扱いを受けて、自殺を考えるほどまで追い詰められていたそうです。そこで彼女の大家であるブリーダーをしている日本人へ電話をかけると脅迫めいた言動をされたため、彼女の身の安全を図るために急遽その日本人の自宅へ向かい、何とか彼女を自宅から連れ出すことに成功しました。その後別の日本語学校の理事長を頼って編入させ、現在では技術・人文知識・国際業務の在留資格を取得し、元気に働いています。」

井戸行政書士法務事務所

<https://www.idojimu.jp/>

愛知県一宮市に事務所を構える井戸行政書士法務事務所代表の井戸行政書士は、業務を行う上で『依頼者の人生』『法人の存続』に深く関わっているということを強く意識している。依頼者に寄り添い、活躍する人を支援したい、というスタンスだ。具体的には、決まった書類のみを提出するのではなく、少しでも長い在留許可が下りるように、長年の経験を生かして、提出書類をプラスするアドバイスなどを行っているとのこと。実際に最も記憶に残っている案件では、フィリピン人の申請人が紆余曲折あり親戚の養子になり、現在に至るまで15回を超える申請を行いそれらを支援してきたのだという。同事務所のホームページは3カ国語に対応しており、中国人スタッフによる通訳の支援もあり、安心して申請を行える体制を整えている。

ClipLine 株式会社

<https://clipline.jp/service/>

ClipLine 株式会社はスタッフの教育、店舗運営・管理のための情報共有などの課題を「動画」でカイゼンするサービスを提供している。同社は入国時の空港への出迎え、役所への同行を始めとして、ビザの申請更新などの各種サポートを会社負担で実施するなど手厚いサポートを行っている。休暇や家族観、宗教、食生活については、ありのままに過ごせる環境になるよう心がけており、例えばアメリカと日本で年末年始の休暇期間のように差異がある場合は、休みの期間に業務がかぶらないような配慮している。

EAGLYS 株式会社

<https://eaglys.co.jp/>

AI 技術に関する研究開発や秘密計算・AI に関するコンサルティングを行う EAGLYS 株式会社は、事業開発・研究開発の両部門に多数の外国籍人材が在籍している。研究開発チームでは文書は二ヶ国語対応し、ディスカッションも英語ファーストで実施。労務関連で日本語対応が必要な場合には、電話先の担当者と代理で対応したり、社内イベントでは宗教的な理由での食事制限があるメンバーに配慮し、集まりやすくする工夫を行っている。

edison ai

http://edison.ai/index_jp.html

レジなし店舗の実現に取り組む edison ai の社内公用語は英語。これまで 10 カ国以上の国からインターンとして受け入れてきている。

宗教上の理由など目的を問わず、休暇申請の際は理由の申告自体させず、国籍を問わず業務をしっかりとこなしていれば問題ないというスタンスをとっている。

また、ラマダン中のイスラム教を信仰しているスタッフに対しては遅めの時間にシフトを変更するなどの個別対応も実施。

EDOCODE 株式会社

<https://www.edocode.co.jp/>

ポイントモール事業などを手掛ける EDOCODE 株式会社は、社員の約 45% が外国籍だ。就業規則や採用資料を英語で用意したり、社員同士の日本語 / 英語レッスンを実施したり、社内チャットの Slack では、英語チャンネルを開設しわからない言い回しを質問できるなど言語面でのサポートが充実している。

MiddleField 株式会社

<https://middlefield.co.jp/>

自動車総合プラットフォーム「モタガレ」や WEB メディア「Motorz」を運営する MiddleField 株式会社では、海外からの問い合わせを受ける業務を外国籍人材が担い、活躍している。

文化面では、年末年始休暇における母国への長期帰国への理解や、帰国中にリモート勤務ができる体制の整備などを行い、安心して自国に帰ることができるように配慮している。言語面では書類の代筆をサポートしてあげたり、資料の翻訳など障壁を無くす努力をしている。

T-Security Inc

<https://www.t-security.com/>

模倣品対策サービスを提供する T-Security Inc は、日本、台湾、中国、マレーシアのチームが国境を超えて力を合わせている。台湾を中心に中華圏のバックグラウンドを持つメンバーが多く、社内言語は主に中国語だが、顧客向けの企画書などは多言語で作成されるケースが多く、チーム間でお互いの言語をサポートする姿勢が根付いている。



T-Security Inc.

Tellus You Care 合同会社

<https://tellusyoucare.com/>

高齢者介護を革新する Tellus You Care 合同会社は、米国に本社を持つ日本法人だ。外国籍従業員が 1 名しかいなかった時期から就業規則や社内資料は英語で作成し、公用語には英語を用いるなど体制を整えた。一人目の外国籍社員の活躍を受け、現在では新たに 3 名の外国籍社員を採用するなど、グローバルな採用を積極的に進めている。

Wovn Technologies 株式会社

<https://wovn.io/ja>

Web サイトの多言語化サービスを提供する Wovn Technologies 株式会社は、20 以上の国と地域からメンバーが集まっている。同社では祝日を出勤日扱いとし、祝日分を合わせた有給休暇を年間 30 日程度付与することで、日本人を含む全てのメンバーが自国の文化・慣習に合わせた自由度の高い休暇取得が可能になっている。また、全社会議では通訳を入れて日英 2 言語で実施、全メンバーが使用する資料や全社的なアナウンスは、日英 2 言語で展開するなど言語面のサポートが非常に重視している。



ZAICO 株式会社

<https://zaiko.io/>

次世代電子チケット販売プラットフォームを提供する ZAICO 株式会社では、日本語が話せない従業員に配慮し全体 MTG や社内アナウンスは日英両言語で発信される。また、就業規則やフレックス規定、労働条件通知書などの全て必ず英語へ翻訳され、外国籍従業員が言語の壁を感じない配慮がなされている。3 ヶ月に一度実施される個人面談では、特に外国人スタッフに対して生活していく上でサポートが必要な点がないか随時確認している。

アスタリスト株式会社

<https://www.asterist.com/>

エンタープライズ iPaaS「ActRecipe」や「SAP Concur」「BlackLine」「WalkMe」等のクラウドサービスの導入コンサルティングサービスを手掛けるアスタリスト株式会社では、日本語が話せない外国籍エンジニアが活躍している。日本人メンバーの半分は英語ネイティブで、英語が使えないメンバーも翻訳ツールなどを駆使して基本的に英語でのコミュニケーションを推進している。一方で、外国籍メンバーには日本語を積極的に使うように促している。前提として国籍・人種・言語は最早、差異でもハンデでもなく「固有」のものと認識し、仕事のパフォーマンスの良し悪し以外で評価は下さない社風だ。

アスツール株式会社

<https://www.astool.co.jp/>

革新的な次世代ブラウザ「Smooz（スムーズ）」の開発などを手掛けるアスツール株式会社では、外国籍のデザイナーが活躍している。入社当初は代表が直々に部屋の内見に同行、連帯保証人を引き受けるなど手厚いサポートを行い、銀行口座の開設や役所への届け出など、難しい手続きのサポートを実施。また、定期的に会食や 1on1 ミーティングを実施するなど精神的なサポートも欠かさず実施している。

インターナップ・ジャパン株式会社

<https://www.inap.co.jp/>



グローバル IT ネットワークサービスを提供するインターナップ・ジャパン株式会社には、現在 8 カ国の人材が在籍している。多国籍なバックグラウンドを持つチームなので、異文化交流の機会を意識的に多く設けている。その中で、外国人にはわかりにくい日本の「和」という特殊文化については折に触れて解説するとともに、会社としては「和」の要素は極力抑えるようにしている。更に、「協調性」という言葉の禁句化や協働性との差異の明確化などをはっきりさせ、認識の相違が出ないように工夫をしている。

カクテルメイク株式会社

<https://cocktail-make.com/>

動画生成スマートエンジン「RICHKA（リチカ）」などを提供するカクテルメイク株式会社は、現在 8 名の外国籍エンジニアがフルリモートの業務委託で活躍している。日本に限らず世界の優秀な人材をいつでもエンジニアチームに招き入れて開発したいという思いから、開発チームの言語は「英語」に統一している。日頃から小さな課題でも Slack を活用して早期に解決することをマネージャー自らが体現することによってメンバーに浸透させ、改めて MTG を行う必要のない状態を作っている。

フリットジャパン株式会社

<https://www.flitto.jp/>

業界最大規模の言語データ構築プラットフォームなどを手掛けるフリットジャパン株式会社は、業務委託で外国籍のプロダクトマネージャーが活躍している。自主性が強くマイクロマネジメントが不要な人材で、独力で案件を推進しクライアントゴールを達成できている。



株式会社 ObotAI

<https://obot-ai.com>



AI を駆使して言葉の壁を解消する IT ソリューションを提供する株式会社 ObotAI は、様々な国籍の人材が活躍しており、日本語と英語を社内公用語としている。韓国とサイパンにも拠点を持つため、共通語としての英語の重要度が高く、日本語の習熟度は評価に一切影響しない。海外から来日する人材にはハングリー精神が強い人が多く、向上心や貢献意欲が強いため、積極的に外国籍人材の採用を進めている。

株式会社 ABEJA

<https://abejainc.com/ja/>

AI の社会実装事業を展開する株式会社 ABEJA は、様々な国籍の社員が活躍しており、全社向けの資料は原則日英併記したり、重要な会議は必ず通訳が同席するなど、言語による理解の差が生まれにくいように工夫をしている。

株式会社 LeapX

<https://leapx.jp/>

株式会社 LeapX は店舗データの一元管理から SNS 運用の自動化まで、店舗運営に必要な機能をワンストップで提供するクラウド店舗管理ソフト「ロウカリ」などを開発・販売している。社内では外国籍のデザイナーが活躍しており、自国の祝日の際には休みが取りやすいように仕組みを整えている。

株式会社 Paidy

<https://paidy.com/>

後払いサービスの「Paidy」を提供する株式会社 Paidy は、カナダ人とイギリス人が日本で立ち上げた会社だ。その経緯ゆえに、日本人で社員を固める意識はなく、日本発でありながらコスモポリタンのスタートアップとして世界に出ていく志向を持っている。社員の半数が外国籍で、30 の国と地域の人たちが活躍している。社員同士のコミュニケーションを活性化させる様々な取り組みの一つとして社員の出身国の経済・文化などを知る「グローバルフィンテックリレー」などのイベントを定期的で開催している。

株式会社 SUPER STUDIO

<https://super-studio.jp/>

D2C のトータルソリューションを提供する株式会社 SUPER STUDIO では、旧正月など国特有のイベントに対して、積極的に休みを取得できるよう配慮している。外国籍のメンバーに対して文化の違いによる精神的な苦痛を与えないように配慮する認識が行き届いている。同じ国籍同士で盛り上がる瞬間もあるため、共に食事会を催すといったこともある。

株式会社 TRUSTDOCK

<https://biz.trustdock.io/>

株式会社 TRUSTDOCK では、エンジニアと海外マーケット担当として外国籍社員が活躍している。同社はデジタルアイデンティティ・KYC 事業を行うグローバルカンパニーであり、国籍や人種、性別を問わず、世界中のデジタルアイデンティティ問題の解決を目指す会社として、組織内のダイバーシティを重要視している。日常的に英語でのサポートや、日本での生活にあたって必要な手続きなどがあれば、サービスや窓口の紹介を行っている。



株式会社 オフィスエフエイ・コム

<http://www.office-fa.com>



ファクトリーオートメーションを手がける株式会社 オフィスエフエイ・コムは、外国籍従業員のために社員寮等住居の提供や、日本語教室の開催など言語面の支援を含む各種サポートを実施。各国特有の祝祭日に対応する一時帰国規定を設けているなど、文化的な差異にも配慮した組織づくりをしている。

株式会社テーブルクロス

<https://www.byfood.com/>

社会貢献ができるグルメアプリ「テーブルクロス」などを手掛ける株式会社テーブルクロスは、グローバルプロモーションを外国籍チームで運営し、事業部設立1年目で大幅な売上げ増を達成。同社は誰と働くか、どんなビジョンの元で働くかを重視しており、国籍にこだわらず食を通じて世界中を幸せにするというビジョンの達成に向けてより働きがいのある職場づくりをしている。

株式会社ヌーラボ

<https://nulab.com/ja/>

チームのコラボレーションツールを開発・販売する株式会社ヌーラボは、「外国人だから」という理由で配慮するのではなく、誰でも働きやすくなるようにベーシックなルール作りを意識している。特別扱いではなく、当たり前を変えるのが同社のスタイルだ。グローバル企業になるためにダイバーシティの思想を共有するべく、例えば、初対面で年齢を聞くことは失礼にあたる、などの感覚の違いなどを資料化し、社内研修を実施している。

株式会社フォトラクション

<https://www.photoruction.com/corp/>

建設業の生産性と品質向上を目的とした施工管理アプリを提供する株式会社フォトラクションは、国籍の差異はハンディではなく、単なる個人の属性情報に過ぎないという前提の元組織づくりを推進している。具体的には「業務において共通した価値観を持つこと」「業務以外でのコミュニケーションを大切にすること」「外国人、日本人というラベルを気にしないこと」「意思を尊重すること」など、国籍に関わらず良いチームを作ることを意識している。

NABLAS 株式会社

<https://www.nablas.com/>



東大発のベンチャー企業、AI 総合研究所の NABLAS 株式会社は今後グローバル企業に成長していくためにも外国籍の優秀なリサーチャー、エンジニアの活躍を後押ししている。社内では重要な情報共有をすべて2言語で行っているほか、住居のサポート、母国の文化的理由により長期間帰国できるよう有給休暇を初年度に15日、2年目は20日付与するなど社内制度を構築。給与水準、社内評価はもちろん、チーム内での国籍による垣根をなくし、世界的に活躍する AI 総合研究所を目指している。

リージョンズ株式会社

<https://www.regions.co.jp/global/>

リージョンズ株式会社は「暮らしたい場所で思い切り働く」という理念のもと活動する北海道の転職・キャリア支援企業である。2016年に入社した外国籍社員第一号の台湾人材は、就転職コンサルタントとして台湾、中国、ASEAN、欧州など8か国およそ30名の外国籍人材の日本への就転職の実績を残し、2019年には台湾支社設立にも貢献。同社はその活躍の土台として来日の渡航費・引越費用支給、ビザ申請、週に一度のメンター面談などサポート体制の構築に尽力。



Tokyo Islands

<http://tokyoislands.jp/>



Tokyo Islands では東京都にある9つの離島、伊豆諸島のインバウンド事業、Web サイトや SNS での情報発信、本土と伊豆諸島を繋ぐ航路を運行する東海汽船株式会社の外国語用・乗船券予約システムの構築及び運営、翻訳などを行っていることから、外国籍スタッフが活躍している。イギリス、オランダ、アメリカ、フィリピンと様々なバックグラウンドがあるスタッフを、まずは伊豆諸島の魅力を体感してもらうべく、来日した際に現場へ招待するなどしている。

NODE 株式会社

<https://nodejpn.com/>



ASEAN 人財の採用支援などを行う NODE 株式会社は、ベトナム人エンジニアを採用し、自社サービスの開発を任せている。分からないことを分からないと言えるフラットな人間関係を築き、プライベートな相談にも乗るなど国籍が違うからと言って特別扱いはせず、チームの一員としてフラットに受け入れることを意識した結果、チームの雰囲気はいい方向に進んでいる。

WooGWay 株式会社

<http://woogway.com/>

人材マッチングサービスなどなどを手掛ける WooGWay 株式会社は、社内では英語を主体にコミュニケーションを取るようになっている。また、働き方もアウトプット重視で働く場所は固定していない。基本的には日本人が外国籍従業員の方に合わせるというスタンスをとるようにしている。



株式会社キャリア・フォース

www.career-force.co.jp



医師・看護師・薬剤師・介護・療法士等の求人・無料転職支援サービスを行う株式会社キャリア・フォースでは、19 カ国の多国籍な人材が活躍しているが活躍している。国籍によって習慣は違うものの、外国籍だと特別扱いをすることなく、日本人と同等に扱うことが重要だというスタンスをとっている。言語面では英語でのサポートを実施し、問題なく業務が遂行されている。

株式会社 One Terrace

<https://oneterrace.jp/>



外国人採用支援事業などを行う株式会社 One Terrace は、人材の採用時に国籍・使用言語・性別・年齢・宗教・信条など不問で募集している。結果として日本語のできる元留学生、日本育ちの永住者、日本語のできないマルチリンガル、日本語しか話せない日本人などが入り交じる組織になっているが、一つの言語での情報共有は難しいため、気づいた人が、通じる言語で説明したり、自然と通訳に入り、場のコミュニケーションが成立するように意識している。

株式会社 SMALLWORLD

<https://smallworld.asia>

グローバル人材に特化した就職支援アプリを開発・運営する株式会社 SMALLWORLD は 30 名の外国籍人材が活躍し、組織の約半分以上を外国籍が占める。代表のチャン・リョンヒ氏はただ生まれた国や環境が違っただけで情熱もスキルもある優秀な人たちがチャンスに恵まれない場面に何度も遭遇し、そんな人たちに多くのチャンスを提供したいという思いから株式会社 SMALLWORLD を立ち上げた。

株式会社 PROUD 商事

<https://www.proudcorp.com/>



外国人専門人材紹介事業などを行う株式会社 PROUD 商事は、社員の約半数が外国籍。社内の共通語として日本語と英語を使用し、日本語がハンデにならないように取り組んでいる。同社は全社員の家族を代表自ら訪問するという文化があり、国外在住の場合はオンラインでの面談を実施。異国で頑張る子供の様子を代表自ら伝えることで両親に安心してもらう。週に 2 時間社員が講師となり、会話や単語ゲームを中心に各国の言語を学ぶ時間をとることで、相互理解につなげている。

株式会社リジョブ

<https://rejob.co.jp/>



株式会社リジョブは美容、ヘルスケア、介護業界において人材の育成、雇用、活躍支援を一気通貫でサポートしている。

2015 年からフィリピンを拠点に 3 ヶ月間のセラピスト養成講座を無料で開講するプロジェクトが開始。“手に職”をつけてもらうことで現地人材の経済的自立を目的とする。現在 500 名を超える卒業生の多くが就業。直近では同社が専用相談窓口を設けるなどして特定技能制度による「外国籍人材・雇用元双方の正しい情報開示による良いマッチング」を目指している。

株式会社グロップ

<https://www.grop.co.jp/>



通信販売や EC ビジネスに必要な受注、決済、ピッキング、配送などの業務をワンストップで支援する株式会社グロップでは、520 名の外国籍人材が活躍する。これだけ多くの人材に対し生活面のサポートを充実させるために、社内にチャットボット（自動返答システム）を導入。システムで対応出来ない細かな相談は外国籍の社員が SNS を駆使して対応しているという。定期的な日本語教室を開き、全体の日本語能力向上も狙っている。

株式会社 Ripper

<https://www.hbaapp.com/>



株式会社 Ripper はベトナム、ミャンマー、ネパールをはじめとした 15 ケ国とのネットワークを有し、人材リストや基本情報の回覧、求人情報の掲載、人材の在留資格管理、帳票類の作成ができる「HBA System」を送り出し機関や雇用元等に提供している。同システムを介し、最低賃金や労働環境の整備、研修やサポート体制など人材を取り巻く状況を確認、必要に応じてレクチャーしている。同社が第三者として機能することで、クリーンな外国籍人材市場が活性化されることを期待する。

株式会社ワンストップ・イノベーション HR

<http://hr.onestop-i.co.jp/>

株式会社ワンストップ・イノベーション HR はインバウンドに関する「困った」を解決し、「あったらいいな」を実現する総合インバウンド支援企業。100 名もの外国籍人材が所属しており、日本人社員への「異文化対応力」教育に力を入れ相互理解を深めるとともに、国籍に関係なく、実力重視で役職を決定する文化がある。採用担当として活躍する、ある外国籍人材は求職者から「A さんのようになりたいから御社を志望します」と、沢山のメッセージをもらうほど絶大な人気を得ている。

日越 MAN-POWER 株式会社 (JAVICO)

<https://javico-vietnam.com/>



日越 MAN-POWER 株式会社 (JAVICO) は、旧来の送出し機関とは差別化し日本で働くベトナム人実習生を第一に考えての人材育成と日本語教育を行うことにより、日越の架け橋になることを企業ミッションとして掲げている。ベトナム人材だけでなく、ベトナムの現地学校で働く日本人スタッフにも言語面の配慮、年に 1 度の帰国休暇や入国ビザ手続き、保険加入、住まいの手配などサポートは手厚い。

Heart Corporation

<https://heart-school.jp/>

ALT 事業派遣事業などを手掛ける Heart Corporation は、462 名の外国籍スタッフを雇用している。社内の公用語は日本語と英語の両方を採用しており、コミュニケーションの中でわからないことはお互いに補助しあうことで、相互理解を深めている。また、人材採用部門のトップをアメリカ国籍の社員が務め、外国籍・日本国籍スタッフの双方を率いて部門を牽引するなど、国籍に関わらず人材が活躍する職場づくりをしている。

HybridMom Global (株)

<http://www.hybridmom.co.jp/home2/home/>



保育 ICT 事業やインターナショナルプリスクール事業を手掛ける HybridMom Global 株式会社は、プリスクールの教師、アシスタントとして外国籍人材が活躍している。フィリピン国籍のある女性社員は上司、部下からも信頼され、シニアマネージャーの役職を務めている。子供を預かるという業務の特性上、責任感が強く明るく前向きな姿勢が業務、そして会社に対してよい影響を与えている。

株式会社シェアウィズ

<https://company.share-wis.com/>

教育×IT 分野のサービスを展開している EdTech スタートアップの株式会社シェアウィズの技術チームはベトナム、台湾、ブラジル人が活躍する外国人のみのメンバーで運営している。従業員満足度が高く、外国籍人材からのリファラル採用にも成功している。各国の手作りの料理を持ち込んで食事を取るポットラックランチなどの社内イベントを開催することで、国境の垣根をなくす工夫をしている。



株式会社篠研

<https://kanjifumi.jp>



外国人に対する日本語教育や日本語教師養成事業を行う株式会社篠研は、日本語教師を目指す方や現職の日本語教師の方に向けた講座やメールマガジンの提供を行うことで、自社で雇用している外国籍人材だけでなく、日本で働く外国籍人材の生活をボトムから支えている。

全研本社株式会社

<https://www.zenken.co.jp/>

IT 事業と語学事業を展開する全研本社は、国籍が異なっても日本人と同等の雇用を行うことを意識しており、外国籍人材だから語学の仕事を任せるのではなく、社内の多種多様な業務を、その人の適性や経験に合わせて任せている。ランチタイムにグローバルランチと称して外国籍社員と日本人社員が一緒にランチする日を設けたり、日本語の勉強のためにメンターがサポートして朝活を行っている部署もある。



株式会社エルロン

<https://www.aileron-jl.website/>



株式会社エルロンは、外国籍人材向けに職場の会話研修等を行いながら、企業向けには「やさしい日本語でマネジメント」研修等を実施する「グローバルチームビルディング」事業を展開。同社によると、外国籍の方のたどたどしい日本語を聞くと「かわいい」と思う人が多い一方で、彼らは日本語に不慣れなだけで持っているスキルは高度な専門性を有していることも多いという。日本語は世界的にみても難しい言語であり、両者に対するサポートが人材定着の鍵になると同社は語る。

A-WING インターナショナル株式会社

<https://www.akikwabokuen.co.jp>

A-WING インターナショナル株式会社は小型風力発電機を研究開発・販売している企業だ。研修時には日本人・外国籍社員で寝食を共にしたり、社内でよく使う日本語の辞書を作成・共有するなど、コミュニケーションが円滑に進むよう取り組んでいる。バングラディシュ・タイの現地法人の社員はまず日本に来て研修を受け、日本社員も現地に赴くなど相互理解を深める工夫をしており、業務時間中に信仰する宗教の祈祷の時間を自由に取れたり、宗教上の休暇を取得できるなど、文化的な差異にも配慮している。

サンホワイト太陽炭株式会社

<https://sumiten.com/>



サンホワイト太陽炭株式会社は、海外 5 箇所に拠点をもち飲食店向けの炭をはじめとする様々な商品の輸出入を扱う総合商社であり、外国人に特化した人材紹介業も行っている。外国籍の人数は 2 名だが、社内公用語に英語を加えることで言語の壁をなくしている。また、航空券を含めた入国時の初期費用は全て会社が負担し、社宅を提供するなど受け入れの体制も充実している。

有限会社サーフクリーン

<https://www.surfclean.co.jp/>

有限会社サーフクリーンは、神奈川県相模原市に拠点をもちプラズマ処理技術などに強みを持つ会社だ。製造業のデジタル化事業を推進している中、IoT で取得されたデータの解析および予知における AI 技術実装の業務をフランスで Ph.D. を取得したフランス人エンジニアが担当している。ダイバーシティは国籍に関わらず基本的な人間関係に基づくものとの考えで、相互に尊重することを大切にしている。

日本サポートシステム株式会社

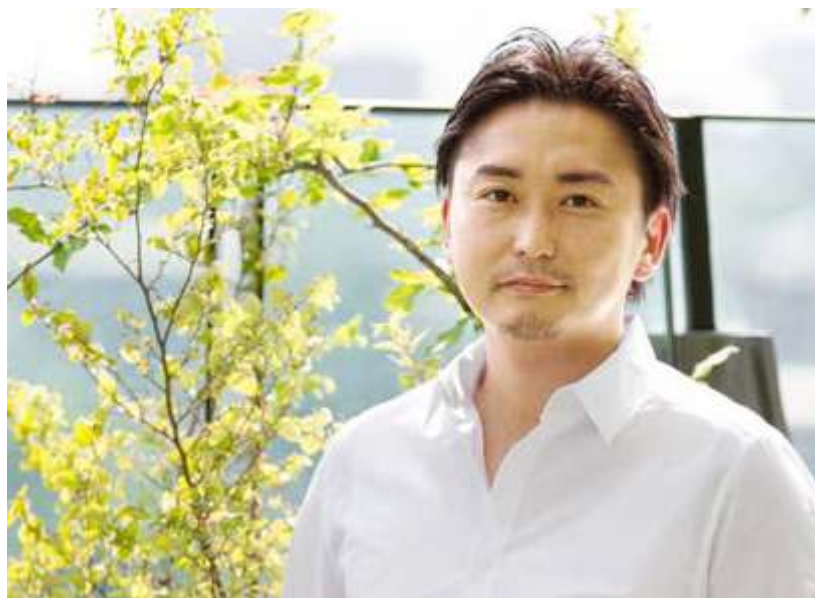
<https://jss1.jp/>



日本サポートシステム株式会社は茨城県土浦市に本社を構える関東最大級のロボットシステムインテグレーター。外国籍のエンジニアが複数所属しており、サポート体制が充実している。社内に日本語講師を派遣し講習を開催する、社内の改善プロジェクトを多国籍チームで組み、企画提案、設計まで実施する、人材 1 名につき同部署の日本人を 1 名をつけ一緒に業務を遂行、交換日記を実施するメンター制度など、独自性の高い取り組みが目立つ。

Trim 株式会社

<https://www.trim-inc.com/>



完全個室のベビーケアルーム「mamaro」の開発・運営、授乳室・おむつ交換台検索アプリ「Baby map」の運営を行う Trim 株式会社は、最低限の日常会話ができるレベルの日本語能力を採用条件としているが、給与水準や評価制度、労働時間や休暇、福利厚生などの雇用条件は、国籍に関係なくどのメンバーも同一の条件を適用している。スタッフの 1/3-1/4 は英語でコミュニケーションがとれるため、セクションに関わらずビザや引越しなどの各種手続きをチーム全体でサポートしている。

株式会社 FA プロダクツ

<https://fa-products.jp/>

スマートファクトリー事業などを手掛ける株式会社 FA プロダクツは、会社が費用を負担する形で 1 日 2 時間、週 5 日のペースで日本語学校への通学をサポートしている。また、自社にとどまらず市場や業務全般に関する知識を体系化してグローバル人材に特化した教育カリキュラムを準備するなど、人材の育成に力を入れている。



株式会社 TBM

<https://tb-m.com/limex/>



新素材「LIMEX」を開発する TBM はグローバルでの本格的な事業展開を見据えて 2020 年 3 月に初めての外国籍社員として、内モンゴル出身の中国籍人材を採用した。河南省の省営ファンドの Yuzi 社、伊藤忠商事社、中国 CITIC グループが設立したクロスボーダーの投資プラットフォーム、Xinjin 社との中国の河南省地域での LIMEX の事業展開に向けた PJ において、中国出身のバックグラウンドを活かして活躍をしている。

株式会社 image factory

<https://image-factory.asia/>

人材紹介事業などを手掛ける株式会社 image factory では、4ヶ国語を操る外国籍人材が通訳として活躍している。会議などではできるだけ日本語と英語の両言語を使ってコミュニケーションを取るようしており、言語の壁が発生しないように心がけている。

株式会社バンエイト

<http://www.van8.co.jp/>

株式会社バンエイトはテレビ番組の企画制作・技術（撮影）を主とした制作会社。フジテレビの報道取材や情報番組等の制作協力スタッフも数多くおり、映像コンテンツのグローバル化が進んでいることから外国籍のスタッフも複数活躍している。中国出身のあるスタッフは、大学院を卒業後、同社の制作部で活躍しており、持ち前の明るさと探究心で今や現場に欠かせない存在。特別な知識がなくても熱意と向上心があれば国籍に関係なく人は活躍できることを彼女が証明している。



株式会社雷神 inc.

www.rydgen.jp



株式会社雷神 inc. (Rydgen Inc.) は東京とロサンゼルスに拠点を置くクリエイティブカンパニー。UI/UX デザイン、グラフィックデザイン、スチール・動画撮影などのクリエイティブ制作を行っている。アニメ生誕 100 周年を記念して行った『ロサンゼルスアニメ映画祭 (2017, 2018)』をはじめ、ワールドワイドに活動していることから海外クライアントとのやり取りが多く、英語・中国語対応ができる外国籍スタッフと共に、全社として多言語対応を推し進めている。

コンサルティング

BeeCruise 株式会社 (BEENOS グループ)

<https://beecruise.co.jp/>



BeeCruise 株式会社 (BEENOS グループ) は、特定技能の採用から入管提出書類作成・就業中管理までを一元管理できるプラットフォーム linkus (リンクス) を提供している。登録支援機関だけでなく、受け入れ企業や送り出し機関、求職者本人を含む関係者が参加し、情報共有や進捗管理がリアルタイムで可能。海外人材の皆さんが「日本に来て良かった」と思える環境作りを目指している。

株式会社 KPMG Ignition Tokyo

<https://home.kpmg/jp/ja/>

企業のデジタルトランスフォーメーション支援などを手掛ける株式会社 KPMG Ignition Tokyo は、国籍、人種、性別、年齢に囚われず、各技術領域における世界レベルのエキスパートを迎え入れ、多様性に富んだチームを構成している。社内ドキュメントや案内などは日英併記され、全体ミーティング・入社時オリエンテーションは英語で実施されるなど言語面のサポートが充実している。宗教・文化面への配慮としてクリスマス・年末年始前後に有給奨励日を設定されており、長期休暇の取得が可能。



株式会社マルチブック

<http://www.multibook.co.jp/>



ERP の海外展開支援などを手掛ける株式会社マルチブックは、多国籍な人材が活躍しており、コミュニケーションの際に相手がどこの国出身であるといったことも意識しない、国際的な集団だ。クリスマスパーティや新人歓迎会などでチームや仲間としてのマルチブック文化を意識的に醸成。制度面では、家を借りることが難しい従業員のために、借り上げ制度を設けるなどサポートは手厚い。

医療・介護

ライクグループ

<https://www.like-gr.co.jp>

保育・人材・介護分野における事業を通じて、現代社会の課題解決に取り組むライクグループでは、17カ国の外国籍人材が活躍している。外国籍人材がいることが特別ではないため、自然と宗教や文化に関しても理解のある環境となっており、休暇なども事前申請すれば取得しやすい。社員満足度が高く、外国籍従業員からのリファラルから採用につながるケースも多く、その多くが職場で高い評価を受けている。

株式会社 JQC

<https://cijt-jqcc.com/>



介護人材の育成事業、人材の入国サポート事業、介護施設のコンサルティング事業をする株式会社 JQC は、2018年9月にカンボジア教育省の許認可を受け、国際社会福祉学部、日本介護学科を持つカンボジア日本技術大学を短期大学として開講した。卒業生は現在、岐阜県、北海道、千葉県、愛知県、福岡県と全国で就業しており、各地で活躍している。

インバウンド

WAmazing 株式会社

<https://corp.wamazing.com/>



訪日外国人旅行者と日本各地を繋ぐサービス「WAmazing」を展開する WAmazing 株式会社は、インバウンド向け事業を展開しているため、外国人メンバーを積極的に採用している。中華圏のメンバーが多いため、旧正月前後は有休取得を推奨したり、節分や夏祭りなど日本の文化を体験できるイベントを実施するなど、文化的な壁を乗り越えるための取り組みを積極的に実施している。

株式会社 MATCHA

<https://company.matcha-jp.com/>



日本最大級の訪日観光メディア「MATCHA」を運営する株式会社 MATCHA は、多国籍のメンバーが活躍している。文化の違いは食事にも表れるため、社員の懇親会等でケータリングを発注する際には、ベジタリアンやハラールへの対応を行い、禁忌となる食事を避けながらもメンバーとコミュニケーションが取れる機会を作っている。また、ライフステージの変化に合わせ、結婚や出産などで在留資格の対応が必要になった際には迅速にサポートを行い、外国籍メンバーの不安を軽減するように努めている。

農業

株式会社秋川牧園

<https://www.akikawabokuen.co.jp>



山口県山口市で「安心安全な食べ物づくりのパイオニア」として農業生産を主に行う株式会社秋川牧園では留学生アルバイトを含む多国籍スタッフが活躍している。「国籍は違ったとしても、言葉の壁を越えてコミュニケーションも技術においても日本スタッフと変わらないレベルで働きたい」という強い思いを持つ中国国籍の留学生アルバイト女性を正社員として登用した結果、言語の壁を超えた技術指導が可能になり、チームの生産性が向上した。

不動産

株式会社シェアスタイル

<https://www.share-style.jp/>



株式会社シェアスタイルは、入居者同士の交流を目的としたシェアハウス「ARDEN」の運営を行っている不動産会社。ハウスメンバーは交流意識の高い外国人と日本人で構成されているため、ハウス内での会話も多く家族のような関係を築けるのが最大の特徴。シェアハウスに実際に入居しながら運営・管理をしている外国籍スタッフが複数名おり、日本語は流暢だが、日本人との共同生活を送る上で欠かせない心構えや文化の面などは会社が率先してサポートしている。

株式会社 meleap

<https://meleap.com/>

AR スポーツ「HADO」を展開する meleap では、フランス語、英語を話することができる営業メンバーがヨーロッパにおけるビジネス展開を支えている。欧米各国に対して多言語を駆使して商談を設定、遂行し、同社の成長を牽引している。社内では使用言語の縛りはなく、どんな言語で会話してもよいなど、自由な社風だ。

株式会社シノケングループ

<https://www.shinoken.co.jp/>

不動産、建設、エネルギー、ライフケア（介護、障がい者ケア）など幅広い事業を国内外で展開する株式会社シノケングループは、インドネシアに拠点を持つ強みを活かし、現地の大学・看護学校と人材獲得に関する独占的な提携を結び、自社で雇用する介護人材の雇用に力を入れている。この取り組みでは、学内の日本語研修センターで約半年の講座を受講し、介護技能評価試験、日本語基礎テスト、介護日本語評価試験を受け、試験に通過した後日本国内のシノケンの介護施設に就労する。2021 年の夏頃から特定技能 1 号を活用して就労を開始する計画となっている。



株式会社ハッシャダイ

<https://hassyadai.com/>

HASSYADAI

株式会社ハッシャダイは若者の「選択格差の是正」を目指している。ここで言う「選択格差」とは、自分自身ではどうすることもできない、例えば生まれた環境などから、自分自身の人生における選択肢が広げられない、複数の選択肢が持てない状況を指す。このミッション実現のために自社で率先して様々なバックグラウンドを持つ人材を雇用するべく、国籍など生まれた環境に関係なく熱意ある人材を積極的に採用している。

白眉法務事務所

<https://hakubioh5.wixsite.com/mysite-1/>

東京都町田に事務所を構える白眉法務事務所の竹本代表は、自己が所有する賃貸マンションの入居者の半数が外国人のため彼らが日本社会で共生する方策を考えていかなければいけないという問題意識から入管業務に取り組み始めた。小規模な企業のサポーターとして、入管業務を始め、企業法務全般を受け付けている。

行政書士井上法務事務所

行政書士井上法務事務所の代表井上行政書士は、些細なことであっても顧客に寄り添うことが大事だと考えている。「最近特に感じることは、相談者の方にとって、相談できる機関が予想以上に少ないことです。相談内容は調べれば解明できるものが多いです。それでも行政書士に相談されるのは、それだけ相談先に当てがいないということだと思います。私は仮に契約に結び付かなくても、できるだけ調査を行い、回答するようにしています。」



墨田やまもと法務事務所

東京都墨田区に事務所を置く墨田やまもと法務事務所代表の山本行政書士は、入管業務への思いを次のように語る。「外国人の方が日本に長期に滞在する、日本で働くためにはビザの発給は避けて通れない問題です。企業側もこの外国人を戦力としてほしい、外国人もぜひこの企業で働きたい、と相思相愛であればあるほど、ビザ発給が大切になってきます。相思相愛の2人の間を取り持ち、双方の想いを成就させられる、ということがこの入管業務のやりがいであり、社会貢献でもあると考えています。」

後援・協賛企業・パートナー・スペシャルサンクス

後援

新経済連盟、外国人雇用協議会（順不同）



協賛企業

セブン銀行



パートナー

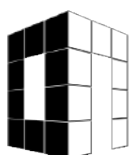
HubSpot, Inc、株式会社グローバルパワー、フォースバレー・コンシェルジュ株式会社、株式会社 YO LO JAPAN、DOC 株式会社、株式会社ダイブ、株式会社エッジ・オブ、株式会社 USEN-NEXT HOLDINGS、株式会社ウィルグループ、認定 NPO 法人 難民支援協会、Career Fly 株式会社、株式会社グローバルトラストネットワークス（順不同）



スペシャルサンクス

運営サポート：宮本英実

配信協力：株式会社音動



株式会社音動

ONDO Inc.