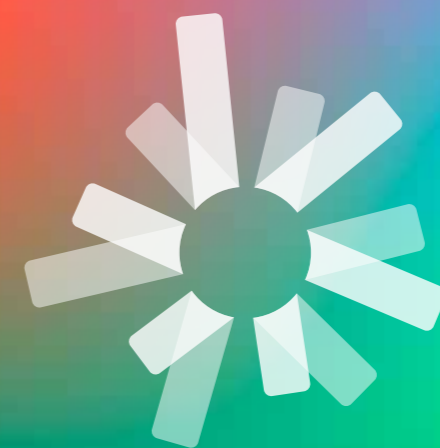


# ビジョナリー経営2021

Moving Japan

**ミライへ向けた新しい組織体制にチャレンジする  
経営者インタビュー**



# ビジョナリー経営2021

Moving Japan

企画・制作

**Zenken**



# はじめに

年々加速していく少子高齢化による労働人口の減少、そのなかでもデジタル分野における技術革新を担う高度IT人材の不足で、日本は深刻な課題に直面しています。少子高齢化は労働人口の縮小のみならず、国内の市場そのものの縮小をも招く一因となっており、日本企業では、好むと好まざるにかかわらず、グローバル市場への進出を図らなければならない状況も生じています。

こうした状況の打開策として、技術力が高く、海外市場への親和性も高い高度外国人人材を雇用することが注目され始めていますが、一方、その採用ノウハウや受け入れ方がわからない、という悩みを持つ企業も少なくありません。そうした日本企業へ高度外国人材の雇用に関するハウツーや、すでに国籍にとらわれずに高度外国人の受け入れを実践し先進的な経営に取り組んでいる企業の経営者の考え、具体的な取り組み事例等を情報として提供し、また、外国人材側にも日本企業への就職方法をわかりやすく伝えていくことが、日本の技術革新を加速し日本経済を活性化していくうえで不可欠であると考えております。

## ビジョナリー経営2021について

ビジョナリー経営2021とは、国籍にとらわれずに高度外国人雇用を実践している企業100社以上の経営者を取材、選出し、そこで実践されている「未来を見据えた新しい経営」の実態や経営者のお考えを技術分野別・企業規模別・エリア別などでまとめあげたものです。こうした事例が、自社の技術力向上や、優秀な人材を集めてイノベーションを生み出す組織作りを目指す全国の企業にとって有用な情報としてお役に立てただけならと願っております。

なお、このビジョナリー経営2021(e-book)は、同じ政府プロジェクトとして立ち上げた「高度外国人IT人材雇用と就労支援の専門ポータルサイト『Tebiki(てびき)』(<https://tebiki-jp.com/>)」にも掲載されています。このサイトでも、海外から人材を採用するハウツー情報を詳細に記載していますので、併せてご参照いただくと幸いです。

企画・制作



本プロジェクトは内閣官房内閣サイバーセキュリティセンター（NISC）からの請負事業の一環として実施しております。

# 目次

はじめに	2
特集	4
インターン	24
サイバーセキュリティ	28
AI	31
IoT	46
ソフトウェア・アプリ	55
大企業	72
中小ベンチャー	82
北海道	110
東北	112
関東	114
中部	143
関西	156
中国	173
四国	174
九州	177

## 政府には、外国人材が日本で快適に生活できる環境や制度を整えていただきたい

フジコーポレーション株式会社

代表取締役 **藤井 大介**



企業名	フジコーポレーション株式会社
URL	<a href="https://www.e-fujii.co.jp/">https://www.e-fujii.co.jp/</a>
本社所在地	新潟県
事業内容	メーカー
社員数（連結含む）	124名
採用したことのある国籍	インド、韓国、中国、トルコ、 バングラデシュ、ミャンマー

フジコーポレーションは、除雪機及び農業機械の設計製造販売、プレス板金加工販売、プレス金型製造販売、鋼材加工販売を行う会社です。

## 政治と宗教は会社に持ち込まない経営方針です

創業1865年の当社では、戦前から外国人採用をしています。「会社は経済活動をする場であり、政治と宗教は社内に持ち込まない」



- 特集
- インタビュー
- セキュリティ
- サイバー
- ソフトウェア
- 大企業
- 中小ベンチャー
- 北海道
- 東北
- 関東
- 中部
- 関西
- 中国
- 四国
- 九州



という経営方針のもと、すべての政治活動と宗教活動を社内で行うことを禁止しています。外国籍社員にも、入社前に、「政治活動と宗教活動は社内では出来ない」と明確に伝え、納得してもらっています。これは「外国人であっても日本人であっても同じ、社員は社員、同じ処遇・待遇をする」という経営方針の一環です。外国籍社員からは「外国人を良くも悪くも特別扱いしないのが嬉しい。同じで普通が心地いい」とポジティブな声が挙がっています。

弊社は創業以来家族主義・終身雇用を社是としているので、定年まで勤める意志のある外国籍人材や、将来母国で起業して弊社の製品を販売したいという夢を持つ外国籍人材を採用したいと考えます。

これまでは日本に来ている留学生を採用していましたが、今後はミャンマーやバングラデシュなどの大学に直接採用に行こうと思っています。

## 面接で重視するのは、能力だけではなく人柄と日本への興味です

「メイドインジャパンを世界に」を経営目標にしている会社として、社内公用語に日本語

が必須という考えであり、日本語検定N3以上が採用条件のひとつです。

長く働いてほしいので、面接では能力だけでなく人柄や日本に興味を持ち、日本の生活になじめるかということも重視しながら、今後も国籍は関係なく採用していく方針です。特定の国の人材が多いと同国人のグループをつくり、他の社員と馴染まない蓋然性が高くなるため、同国人は2人までと現在は考えています。多様な社員で構成された多様性のある会社には、事業や仕事に多様性が生まれると私たちは考えています。

高度外国籍人材の制度設計だけでなく、真に労働市場を開放してほしい

外国人材活用について国に望むのは、外国人材に長く快適に働いてもらうためにも、外国人材が日本で快適に生活できる環境や制度を整えていただくことです。

日本国籍を持っていなくても住宅ローンやマイカーローンが組める。住民税を払っているのだから、国政選挙は難しくても地方選挙への外国人材の参政権を認める。そのようになることで、外国人材は地域の人々と共に自分たちの住む地域を良くしていきたいとより強く思うはずです。

また、高度外国籍人材の制度設計だけでなく、技能実習生制度等も見直し、労働市場を真に開放してほしいと考えます。これは当社の夢であり、目標ですが、母国の高校卒業後に当社で金型製造や金属加工などの技能を学び、帰国後に修得した技能を活用し、会社を設立・発展させ、母国の経済発展に貢献する外国人材を育成できたらと思います。