

製造業における外国人雇用の成功事例

～私たちが失敗から学んだこと～

外国人雇用は「採用」ではなく「育成」が成功のカギ
46年の人づくり経験を活かした、現場で実証された外国人雇用の仕組み

46年

創業以来の実績

8割

製造・技術職

3名～

安定の目安



ホープはどんな会社か

46年

創業

46年間、ずっと「人づくり」もやってきた会社

機械部品加工から人材サービスへ、時代とともに変化しながら



創業46年

松下通信工業（現パナソニック）から独立



人づくりの会社

人材サービス・製造請負事業

売上の60%が人材サービス、40%が製造請負



実は昔から外国人はいた

創業当初から外国人雇用

46年前から取り組みを続けています

「まずは人手を確保しよう」 「仕事は後から覚えればいい」



創業当初から雇用
46年前からの取り組み



まずは人手確保
採用が最優先



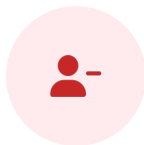
外国人雇用は創業当初から続いている取り組み



正直、たくさん失敗しました

外国人雇用で失敗もたくさんしました

離職・コミュニケーション不足・現場トラブル・期待とのギャップ



離職

採用後、短期間で辞めていく人が続出



トラブル

日本語の理解、国による考え方の理解が不十分で現場での指示が伝わらない



ギャップ

採用時の期待と実際の能力に大きな差

💡 失敗の本質

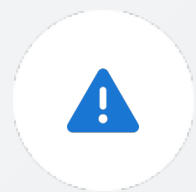
「採用後のフォロー不足」が定着率低下の主因。教育・育成の体制が整っていなかった。



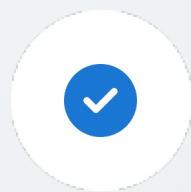
失敗から学び、育成の仕組みを構築

皆様は外国人雇用に
どのようなイメージをお持ちですか？

懸念と期待、それぞれの視点から考えてみましょう



懸念する点



期待する点



重要な視点

失敗の原因は「お互いの準備不足」でした

外国人側と企業側、それぞれの視点から原因を分析します



外国人側の原因

当初の見立て



日本語不足

業務に必要な日本語能力が不十分



文化の違い

日本の職場文化への理解不足



企業側の原因

実態（受入体制の問題）



受入体制の未整備

外国人を受け入れる体制が整っていない



教育・フォロー不足

教え方やフォローの仕組みがなかった



原因は「外国人側」にも「企業側」にもあった



企業側の問題

企業側の問題点を整理

人材不足から現場任せまでの流れを見直す



現場任せ

採用後、現場に丸投げ
フォロー体制がない



育成責任が曖昧

誰が育成責任を持つか不明確
現場と人事の連携不足



問題の本質は「お互いの準備不足」

💡 本質は『お互いの準備不足』

本質は「**お互いの準備不足**」です

外国人も日本人も「人」。教育とフォローが必要でした



働き手は減っている

働き手は減り続けています

生産年齢人口（15～64歳）の推移

7,354.7 万人

生産年齢人口

前年同月比 ▲19.4万人

▲0.26%

減少率

2025年12月1日現在



働き手の確保が企業の存続に直結しています。
人材不足は今後も継続的に進行する見通しです。

外国人雇用は広がっています

製造業を中心に、神奈川県でも増加傾向が続いています

 外国人労働者数

257万人

+11.7% (前年比)

増え続けている
外国人労働者の総数

 製造業構成比

24.7%

業種別で最多

製造業は主戦場
全体の約4分の1

 神奈川県

148,888人

全国4位

神奈川でも広がっている
外国人雇用



3年後に何人必要になるか、
把握していますか？

その人数は、日本人だけで採用できそうですか？



「人」の採用・育成も計画的に行うことが成功の第一歩



ホープが実際にやっていること

外国人雇用は採用して終わりではありません。

採用前・入国前・就業後の各段階で、受入企業と外国人材の双方を支援しています。

1 採用前

ミスマッチ防止

- ✓ 企業との要件整理
- ✓ 業務内容の確認
- ✓ 面接支援
- ✓ ミスマッチ防止

2 入国前

事前教育

- ✓ 日本語教育
- ✓ 安全教育
- ✓ 5S教育
- ✓ 生活ルール教育

3 就業後

定着支援

- ✓ 定期面談
- ✓ 現場巡回
- ✓ 日本語学習支援
- ✓ 企業担当者との情報共有



私たちが目指しているのは、『採用』ではなく『現場で戦力として定着すること』です。



外国人雇用の3段階設計

採用前・入国前・就業後で定着支援を設計



小さく始める：1名からOK。安定は3名程度から

教え合い：相談できる・孤立しない環境づくり

受入体制：現場側の慣れも必要

外国人雇用の実証結果

育成の仕組み導入による定着率向上の実証



習熟期間短縮

早く一人前になる教育
・フォロー体制で
習熟期間が大幅短縮

✓ 習熟期間短縮達成



定着率向上

長く働いてくれる
定着支援で
離職率が大幅低下

✓ 定着率向上達成



現場負担軽減

現場の負担が減る 育成体制で
管理負担が大幅削減

✓ 現場負担軽減達成



成功要因：『育成の仕組みを作ったから成功した』

外国人も人です

日本人社員を育てることと同じです



育成と少しの仕組み

外国人雇用は特別なものではありません。
教育やフォローが必要です。



失敗から学んだこと

私たちは46年間、人を育てる仕事を
続けてきました。

今日の話が、皆様の会社の採用を考えるきっかけになれば幸いです



ご清聴ありがとうございました

外国人雇用の成功には「準備」と「仕組み」が必要です






基本情報

設立年月日	代表取締役
1981年5月6日	加藤 亮
資本金	従業員数
1,000万円	約200名 (2026/4)
取引銀行	ホームページ
横浜信用金庫 横浜銀行 三井住友銀行	https://hope-dk.co.jp/
本社所在地	
神奈川県横浜市緑区白山1-12-3	
製造・請負拠点	
・本社 ・パナソニック コネクト株式会社 横浜事業場内 他	

認証取得
ISO9001 ISO27001

事業の柱

 製造・物流倉庫アウトソーシング
請負・受託による製造・倉庫管理業務

 システム開発・技術支援
開発・設計から製造まで一貫対応

 人材サービス・国際支援
労働者派遣・職業紹介・登録支援機関

事業許可
人材派遣事業許可 (派14-300655)
有料職業紹介事業許可 (14-ユ-300446)
登録支援機関 (25登-012170)

会社の強み

-  1981年創業の実績と信頼
-  パナソニックグループとの長年の取引基盤
-  開発・設計から製造までの一貫対応
-  ISO9001 / ISO27001認証取得
-  横浜型地域貢献企業 「地域とのつながり」
-  労働者派遣・職業紹介・登録支援機関としての
コンプライアンス重視の対応力