

# 東亜ソフトウェア株式会社（システム受託開発・ネットワーク構築）

## 企業情報

### 【東亜ソフトウェア株式会社】

住所：鳥取県米子市新開7丁目13番38号

業種：情報通信業

事業内容：システム受託開発

パッケージ導入・機器販売

ネットワーク構築、保守業務

従業員数：28名

（うち高度外国人材6名）



## 企業からのコメント

取締役執行役員 岩西俊哉様



### 高度外国人材を社内に迎え入れて

弊社は2016年にネパール人1名を採用したのを皮切りに、21年と23年にインド人を2人ずつ採用しました。IT分野での高度な人材育成で知られるこれらの国の専門的知見を持つ人材を獲得できたことで、初めてAIという新規領域の事業を立ち上げることができました。更に、これら外国人材のネットワークを生かし、両国に拠点を作ってビジネス展開を行い、人材の確保や定着が進む環境を作ろうとしています。

## 高度外国人材社員 インタビュー

システム開発部 ジョシ・ビゼンドラ様(ネパール)



### 業務内容

1. オフショア開発のブリッジングシステムエンジニア
2. ネパール支社設立策定
3. 国をつなぐ海外と日本での新たなビジネスの可能性

### Q1:入社を決めた理由は何ですか？

私がこの会社に入社を決めた理由は、この地域での評判が良かったからです。また、インターンシップ時の日本語教室でネパールの文化を尊重いただき、親身な対応だったからです。

### Q2:実際に働いてみて感じる企業の魅力は何ですか？

私が感じる会社の魅力は、

1. 相互尊重の文化
  2. 個人の強みを伸ばす
  3. キャリアアップの道筋
  4. 日本語・日本文化を上達させる日本語教室
  5. 帰省先でのテレワーク業務対応
- です。

### Q3:仕事に於いて将来の目標は何ですか？

現在の役割でスキルと専門知識をさらに向上させることです。私は、社内でもより多くの責任とリーダーシップの役割を担うことを目指しています。

# 東亜ソフトウェア株式会社（システム受託開発・ネットワーク構築）

## 高度外国人材社員 インタビュー

システム開発部 メガ・ローズ・ジャヤン様(インド)



### 業務内容

AIを活用したキノコ栽培管理システムに取り組んでいます。プロジェクトのバックエンド開発、ドキュメント作成、AIモデル開発に注力しています。

#### Q1:入社を決めた理由は何ですか？

仕事内容や技術力、職場の風土、外国人を積極的にサポートする姿勢に感銘を受けました。採用プロセスの間にメールでのフォローアップも常にあり、会社への信頼感も生まれました。

#### Q2:実際に働いてみて感じる企業の魅力は何ですか？

仕事内容は技術的に高度です。担当しているプロジェクトは非常に興味深く、最新技術に基づいているため多くのことを学べスキルアップができます。クライアントと直接やりとりもでき、貴重な経験ができます。

#### Q3:鳥取県の企業に入社して良かったことは何ですか？

鳥取県の自然が美しく穏やかなところが好きです。お祭りや花火大会など、ここでの生活を楽んでいます。言葉も文化も職場環境も全く異なるところで生活することで自分が成長できます。

## 高度外国人材社員 インタビュー

システム開発部 ニートウ・スニル様(インド)



### 業務内容

キノコ栽培向けのAIプロジェクトに取り組むことで、農業における人工知能で、ユニークでインパクトがあるプロジェクトでフロントエンドのアプリケーションとAIモデルを開発しています。

#### Q1:入社を決めた理由は何ですか？

同社の採用活動でイノベーションと最先端技術へのコミットメントを強調しており、日本語を学ぶ環境も整っており、絶好の機会に興味をそそられました。

#### Q2:入社に迷いはありませんでしたか？

私のキャリアの目標と興味に完全に一致する素晴らしい機会だったので全く迷いは無く、家族も応援してくれました。

#### Q3:入社してから日本語レベルは変わりましたか？

はい、日常会話をすることで予想以上に速いペースで上達しています。同僚との絶え間ない交流や、同僚が私に日本語を教えるために努力してくれていることが役立っています。また、私の言語や文化についても同僚が関心を持ってしてくれます。

# 東亜ソフトウェア株式会社（システム受託開発・ネットワーク構築）

## ①背景

### 背景

グローバルな事業展開の可能性や社内の活性化促進を考えていたところ、当社代表の知人の紹介で2016年8月に初めてネパール人材1名を採用。これをきっかけとして、中海・宍道湖・大山圏域インド人材受入・企業連携推進事業に参加し、インターンシップの受入を開始。4名のインド人材を採用することとなった。

### 課題

受入の際の生活環境整備について課題があった。例えば、借りられる住居物件を見つけることが容易ではなく、また習慣や食文化のサポートなど、理解に努めることは容易ではなかった。

×

## ②実施した内容

### 実施事項

インターンシップの受入により、ITスキルの評価を行った。日本語レベルについては特に問わず、日本語を習得する意欲を持ち、日本語検定N2を目標とする人材を求めた。明るく社会的で積極的にコミュニケーションを図る人材であれば、日本人従業員との交流により、日本語レベルも加速的に成長することを期待している。

### 苦労した点と解決策

初めての外国人材採用の際は、意思の疎通が図れず、翻訳ソフトを片手に毎日2時間日本語の勉強会を行った。また、孤独感を与えないような意識とお互いの文化の尊重をすることで、距離を縮めることに努めた。お互いの文化の相互理解、外国人材の母国のイベント事などを情報共有することで、働きやすい環境を整える努力をしながら、強みを活かした仕事に携わらせること、積極的にメディアにアピールすることで、各々のモチベーションを高めている。

×

## ③実施後の変化

### 受入れ後の変化

毎日開催している日本語教室により、2016年 8月入社の人材はN2を取得、2022年入社の人材はN4を取得し、順調に日本語能力が向上している。また、社内の活性化など組織内の活力や成長、多様性と創造性の促進により、新規ビジネス創出、グローバルな視点でのマインドセットなど、今までにない効果が表れている。

### 将来の目標

海外の現地法人設立の事業計画を策定し、新規ビジネスにおける海外展開を検討している。さらに共同研究における知財登録や、新たなビジネススキームも検討している。