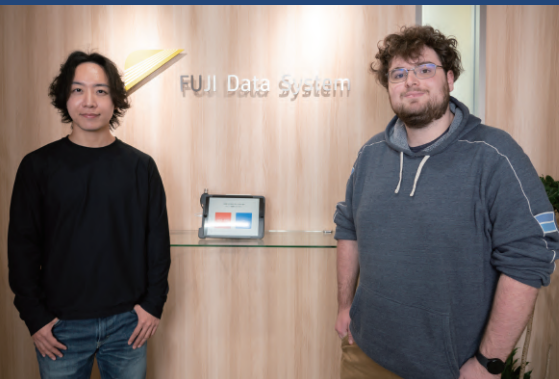




株式会社フジ・データ・システム

FUJI Data System Inc.

企業概要

住所	業種	従業員数
兵庫県尼崎市昭和通2丁目7番1号 ニューアルカ イックビル6階	様々な業界の制御系・業 務系システムの開発	30名

サマリー&ピックアップ

求める日本語レベル

日本語能力試験N3以上が目安だが、コミュニケーション意欲を最も重視する。

外国人材平均在籍年数 本年度初採用

1978年の創業以来、様々な業界のシステムを開発してきた。中でも、制御系システムの開発を得意とし、工場の製造ラインでの作業工程監視システムや、鉄道の車両内電光掲示板システム、GPSを利用したカーナビシステムなどの開発に携わっている。近年は、在庫管理や販売管理、生産管理といった業務系システムの開発や、WindowsなどOSに基づいたアプリケーション開発も行う。

ピックアップポイント

「少数精鋭の体制で顧客の要望にフレキシブルに対応することにより、高い顧客満足度を獲得し、継続的に案件を受注してきました。次世代エンジニア育成を目的にロボットプログラミング講習会を開催した際は、参加者が数年後に新入社員として入社するという成果につながったこともあります。」



外国人社員名 RANKIN ZACHARY MITCHELL

出身 アメリカ合衆国

入社 2025年

業務内容 大学で学んだプログラミングの知識を生かし、幅広い業界の制御系・業務系システム開発を担う予定。

外国人材インタビュー

Q

この会社で働くことに決めた理由を教えてください。

A

大学でコンピューターサイエンスと日本語を学んだ後に来日し、小学校で英語を教えていました。より自分に合った仕事を探していた時にフジ・データ・システムを知り、プログラミングスキルを活かせると思って入社しました。



Q

今の仕事に対して期待していることを教えてください。

A

エンジニアとして働くのは初めてなので、具体的な業務内容を把握できていないものの、ひとまず仕事の楽しみ方を見つけたいと思っています。また、日本語で話すのは未だに緊張しますが、同僚たちと積極的に会話して仲良くなっていきたいです。

Q

今働いている地域の魅力を教えてください。

A

同僚たちを含め、関西は日本語が完璧でなくても受け入れてくれる人が多くて過ごしやすいです。今私が住んでいる神戸市は、必要なものは全て揃う大都市でありながら、小さな街のように落ち着いている雰囲気が故郷と似ており、気に入っています。

Q

キャリアにおける今後の目標を教えてください。

A

ゆくゆくはアメリカに支社を立ち上げ、海外顧客とフジ・データ・システムをつなぐ架け橋になればと考えています。そのためにも、様々な案件で経験を積んでプログラミングスキルをさらに磨きながら、日本語力をもっと伸ばしていきたいです。

1 採用のきっかけ

当社は、静かで落ち着いた社風です。それ自体は悪いことではないのですが、社員から意見が出てこないと会社としての成長も難しくなると考え、自分の意見を積極的に発言してもらうことを期待して、外国人材の採用を開始しました。

当社では初めての試みだったので、不安もあったものの、「やらぬ後悔よりもやる後悔」だと自らに言い聞かせ、外国人材向けの合同説明会や外国人材との交流会への参加、教育機関との関係構築などに着手しました。

2 求める能力やスキル

日本語力は、N3以上を一つの目安としていますが、それよりも「自分の意見を相手に伝えようとする熱意」が大切だと考えています。そのため、一人ひとりの候補者と対話を重ねることを心がけました。また、エンジニアとしてのスキル面では、AIなどの最新技術に関する知識を持っていることよりも、当社の業務で使用する言語の基本について理解していることを重視します。インターンシップやテストを通して各候補者のスキルを確認し、選考を進めました。

3 採用に関する課題と対策

合同説明会では、想像以上に多くの応募をもらって驚きました。もしかすると、日本人採用時とは異なるアプローチで臨んだことが功を奏したのかもしれませんが。プレゼンテーションでは身振り手振りやアイコンタクトを意識しつつ、会社のビジョンや社会貢献性を強調。その上で、外国人材採用のために新設した長期休暇制度もアピールしました。在留資格の手続きは、はじめこそ難しく感じたものの、行政の無料相談会などを活用することで、無事に遂行できました。

4 受入後の社内の変化

今後は、外国人材の積極的な発言が刺激となって、誰もが意見を出し合うような明るい会社になって欲しいと考えています。その一歩として検討しているのが、懇親会の開催です。外国人材の孤立を防ぐだけではなく、日本人社員同士の関係性を深めるという点でも効果があると考えています。一人でいるのが好きな社員にとっても、社内でのコミュニケーションは大切。自分のことを気にかけてくれる存在がいると分かれば、仕事での辛さも乗り越えられるはずだからです。

5 キャリア支援に関する取り組み

言語の壁を最小限に抑えるため、今後は会社で日本語の授業を開講し、外国人材に日本語を学んでもらうと同時に、現場で指導に当たる社員たちにも、やさしい日本語での伝え方を教えていく予定です。一方、人事評価制度は、単なる経験年数の評価よりも、業務上の成果や努力に対する評価を重視する形に改定しました。この変革により、実力に応じたキャリアアップを志向する外国人材にも、働きやすい環境を整備できつつあると考えています。

プロの総合分析結果

特に注目すべきは、福利厚生や人事評価の制度を見直した点です。日本人社員の反応が気になるところですが、「特に反対の声はない」とのことです。新制度の導入日が浅いものの、長期休暇の取得や成果・努力に基づく評価制度は、日本人社員にとっても魅力的です。

さらに、企業は不動産契約や携帯電話契約、行政手続きのサポートを行い、チャットで日常生活の相談にも乗っています。外国人材が日本での生活に煩わされず、安心して働ける体制を整えています。このような配慮と制度改革により、企業は多様な人材を受け入れ、定着にも繋がる対策を打ち出しています。この事例は、外国人材が働きやすい環境を整えることで、多様性を生かし、より良い職場を作り出すことが期待できます。



企業担当者

部署
管理部
役職
マネージャー

名前
藤嶋 幹生

