

令和4年1月31日

令和3年度文部科学省委託事業「専修学校留学生の学びの支援推進事業」

外国人留学生採用におけるインターンシップ導入に対する

香川県企業の意識調査 調査報告書

－令和3年度－

一般社団法人 香川県専修学校各種学校連合会

【目次】

I. 調査背景	1
II. 調査概要	2
III. 調査内容	
1. 外国人留学生外国人の採用状況と採用活動の内容	4
2. インターンシップの実施について	7
3. 外国人留学生に対するインターンシップの実施について	7
4. 外国人留学生に対するインターンシップ実施の結果について	10
5. 香川県の地元企業に在籍している外国人の声	10
6. 外国人留学生の採用活動における課題	12
7. 外国人留学生へのインターンシップに対する意欲と今後の課題	14
IV. まとめ	17

[資料] インタビュー調査一覧

1. 調査背景

日本再興戦略における「留学生30万人計画」は、2019年5月1日時点で全留学生数が31万人（※1）を超え、計画が前倒しで達成された。専修学校においては、従来から入学者の多い中国、韓国、台湾などの学生に加え、ASEAN や南アジアなどからの学生が大幅に増加した。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、留学生の日本入国が制限されたことで、専修学校への進学に先立ち多数の留学生が在籍する日本語教育機関では、令和2年度入学者数は前年度比47.6%（※2）へ減少した。一方、依然として日本への留学希望者は多く、入国できない留学予定者や、母国へ一時帰国している留学生も多数に上っている。

以上のような背景から、コロナ渦を契機として、母国で主にオンラインを通じて学習するためのコンテンツ開発や学修支援体制を構築するとともに、現地の教育機関などとも連携し、来日以後の残りの学修、就職支援までを一貫して支援するモデルを構築することが重要となっている。

専門学校で学ぶ外国人留学生の多くは、専門知識・技術を活かして、卒業後も長期間日本で就労することを望んでいる。また、香川県で学ぶ外国人留学生は、香川県を学び易く暮らし易い場所として評価し、卒業後も香川県で生活することを望んでいる。外国人が正社員として働くために必要な主な在留資格（就労ビザ）は、「技術・人文知識・国際業務」であり、2021年の香川県内の取得者は718名であり、過去最高人数となっている。（※3）

本調査は香川県の地元企業における外国人留学生に対する採用活動の実情を探るべく、大企業から中小企業へのインタビュー調査を実施した。調査手法は、企業を訪問してインタビューするという定性調査で行い、アンケートなどによる定量調査の数字では表れてこない企業の本音を明らかにすることを目的とした。インタビューから、現在香川県の地元企業が抱える人材採用に対する課題や外国人留学生の就労の可能性を各企業の取り組みの中で捉えることで、専門学校として地域の要望に応える人材の育成につながり、企業にとって人材採用の課題を解決する一助になると期待している

（※1）独立行政法人日本学生支援機構「2019年度外国人留学生在籍状況調査」より

（※2）全国専修学校各種学校総連合会調べ（令和2年6月実施）

（※3）法務省「在留外国人統計」より（2021年12月公開）

II. 調査概要

◆調査対象企業：10社

従業員数300人以上 2社

従業員数100人～299人 5社

従業員数50人～99人 2社

従業員数50人未満 1社

◆業種：製造、商社、物流、建設、小売り

◆調査対象者：香川県内地元企業に正社員として在籍している外国人3名

◆国籍：ベトナム、中国、チュニジア

◆調査方法：対面インタビュー

◆実施期間：2021年12月～2022年1月(2か月間)

Ⅲ. 調査内容

[概要]

①香川県に本社を置く企業で外国人留学生の採用を行ったことがある企業は、今回インタビューをした10社のうち8社である。

②採用活動は、日本人学生に対するものと同じ内容で行っている企業が多い。

③インターンシップに関しては、日本人学生に対するものを含めると10社中9社が実施したことがある。但し、外国人留学生に対してインターンシップを実施したことがある企業は5社である。

④外国人留学生にインターンシップを実施したことがある企業のうち60%が、日本人学生と同じ内容で実施している。

⑤外国人留学生採用にインターンシップを実施し、採用にまで至った企業は1社である。

⑥採用された外国人留学生は、就職活動にインターンシップがあった方が良いと感じている。

⑦外国人留学生の採用方法に関して8社の企業が、今後の取り組み方に課題を感じている。

⑧外国人留学生の採用活動に様々な課題を抱えながらも、採用方法の一環としてインターンシップを実施することを積極的に捉えている。

以下、設問ごとに詳しく説明していく。

1. 外国人留学生、外国人学生の採用状況と採用活動の内容

今回、インタビューした企業で外国人留学生を採用したことがある企業は8社である。採用をしていない2社も令和3年度に採用活動は行っており、うち1社は採用内定を出し令和4年4月に入社予定、もう1社は採用内定までに至らなかったという結果となっている。



◆採用している人材の詳細

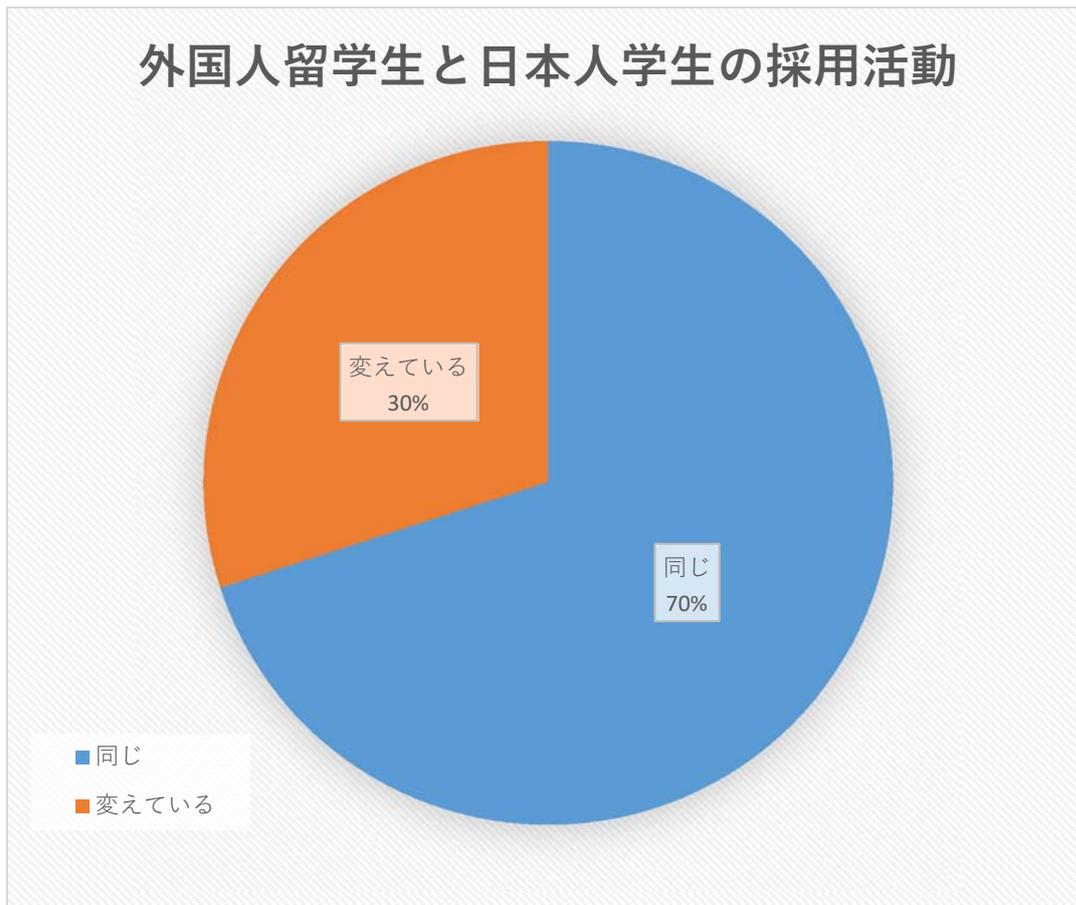
◎出身国：中国、ベトナム、フィリピン、ミャンマー、チュニジア、シリア、コンゴ、モロッコ、オランダ。

◎採用人数としては、ベトナムが一番多い。

◎採用職種：通訳、技能実習生の教育担当、製造技術（製造管理、品質保証、設計）
建設技術、海外事業企画、海外営業、総務（通訳も兼ねて）

※例外的に、海外の大学から直接採用した経験がある企業が3社ある。

採用活動については、日本人学生と内容を変えていない企業が7社、変えている企業が3社である。内容を変えている企業でも大きく変えているわけではない。主には、日本語力を見極める内容を加えているだけである。



◆採用活動の内容を変えていない企業の声

◎採用活動の内容は企業見学と面接。外国人留学生だからといって、内容を変える必要性は特に感じていない。(機械部品製造)

◎外国人留学生を対象にした合同企業説明会に参加→企業見学を実施→面接2回といった内容で、特に日本人学生と変えていない。(物流)

◎採用活動の内容は、企業見学、面接2回、筆記試験、作文。国籍を問わず優秀な人材が欲しいので、内容は外国人留学生も日本人学生も同じ。(包装材印刷)

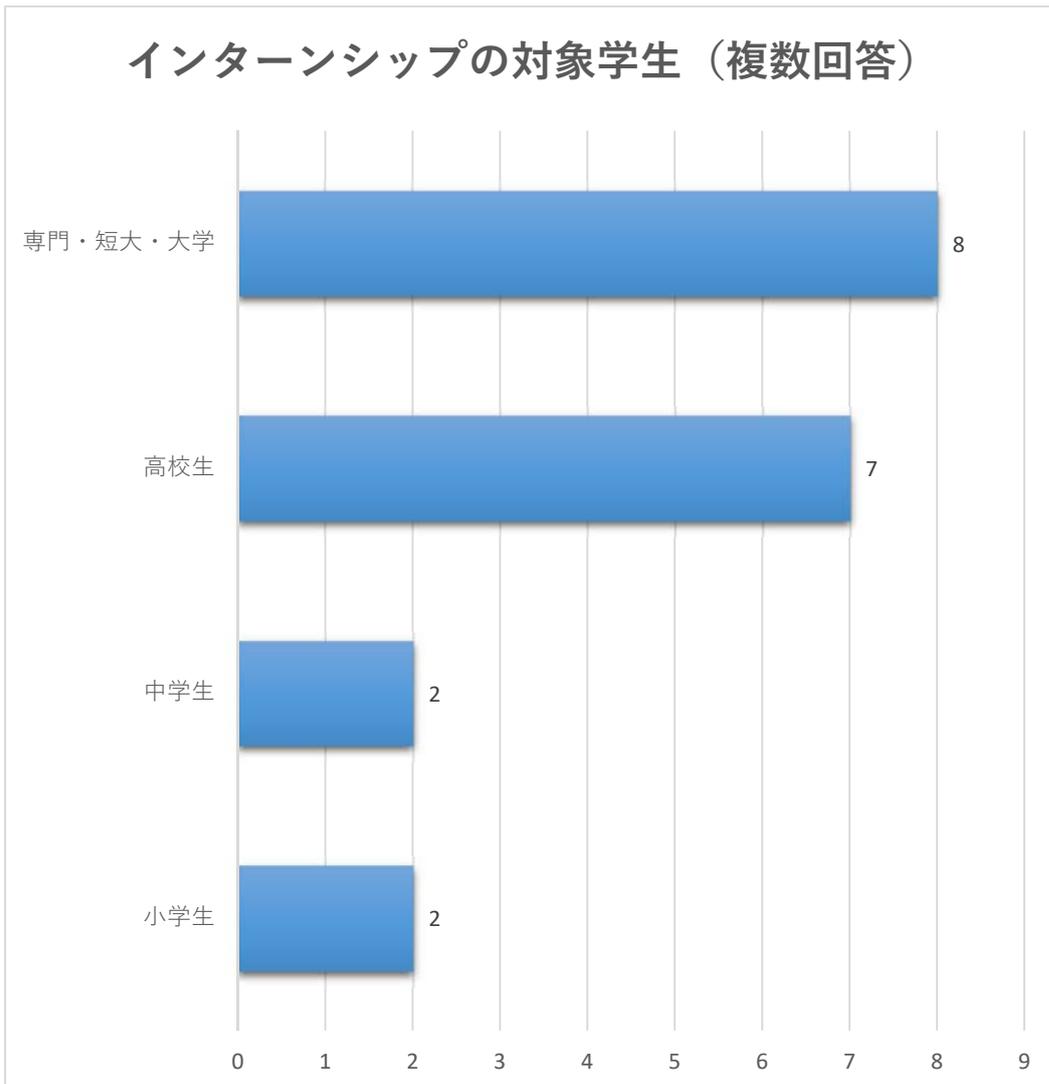
◆採用活動の内容を変えている企業の声

◎合同企業説明会参加、応募者に対して面接を数回行ったあと、3日間ほど社長の仕事に同行してもらっている。それによって考え方、行動などの人物面と日本語力を見極めている。(機械設備製造)

◎採用活動の内容を変えているといっても、大きく変えているわけではない。内容は企業見学のあとに、応募者に対して面接2回と筆記試験。筆記試験の科目は、数学、英語、IT分野であるが、その内容を外国人留学生と日本人学生で変えており、外国人留学生には日本語の試験を加えている。(小売り)

2. インターンシップの実施について

インターンシップの実施については、対象学生を問わなければ10社中9社が実施の経験がある。また採用活動の一環ではなく職場体験という意味合いを含めると、小学生、中学生、高校生、専門学校生、大学生など複数の学生を対象に実施している。

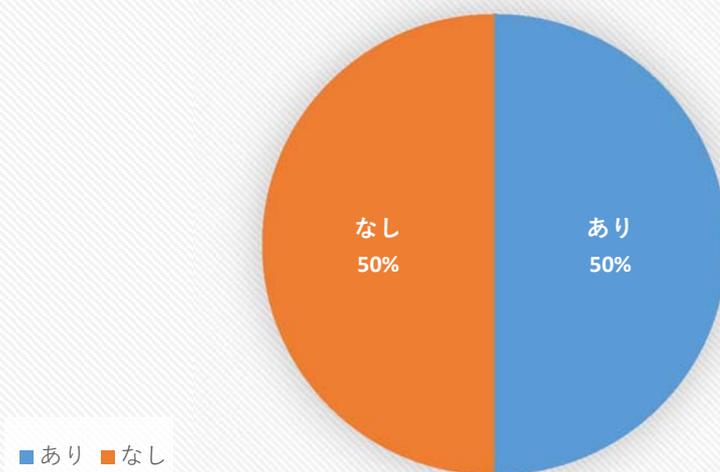


3. 外国人留学生に対するインターンシップの実施について

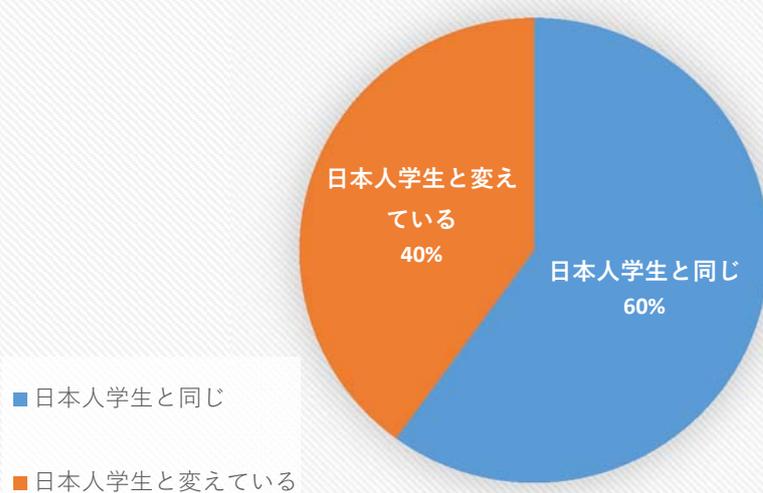
外国人留学生を対象にインターンシップを実施した経験がある企業は4社である。内容としては、学校から依頼があり授業の一環として実施する場合、採用活動の一環として実施する場合の二通りである。珍しい例として、独立行政法人国際協力機構（JICA/ジャイカ）インターンシップ・プログラムを実施している事例もあった。そのうちインターンシッ

プの内容を日本人学生と変えているのは2社である。

外国人留学生を対象にした インターンシップの経験



外国人留学生へのインターンシップ内容



◆日本人学生と同じ内容のインターンシップを実施している企業の声

◎学校側から依頼があり、採用活動とは関係なく学校の授業の一環で3ヶ月間のインターンシップを実施した。インターンシップの内容は、特には日本人学生と変えていない。(物流)

◎採用活動とは関係なく、学校側から依頼を受け授業の一環で2週間のインターンシップを実施した。内容は生産技術の仕事を経験してもらった。日本人学生に対しても同じインターンシップを実施している。その経験から推測しても、採用活動の一環でインターンシップを実施したとしても、日本人学生と内容を変える必要はないと思う。(機械製造)

◆日本人学生と違った内容のインターンシップを実施している企業の声

◎採用活動の一環で、2日間のインターンシップを実施した。内容は、簡単な接客業務、バックヤードの雑務、日本語力のテストなど。小売業であるため業務の中心は接客になるが、日本語力がどれぐらいのレベルなのか解らなかつたため簡単な接客業務しか体験してもらうことができず、インターンシップの内容が限られた。そこが日本人学生の場合と変える必要があるところ。(小売り)

◎独立行政法人国際協力機構(JICA/ジャイカ)インターンシップ・プログラムを取り入れて、事業展開の対象となる国の国籍を持ち日本に留学してきている学生を受け入れている。内容は、年に2回、最大6ヶ月の期間で1~2名といったもの。特殊なインターンシップであるので、日本人学生のインターンシップとは内容が違っている。

(機械設備製造)

◆外国人留学生にインターンシップを実施していない企業の声

◎技能実習生の受け入れは20年程前から行ってきており、外国人の正社員も5名在籍している。そのため、外国人の採用、採用後の活用についてノウハウを蓄積してきている。それでも、外国人留学生を採用するときにインターンシップを活用できれば、人物や日本語力の見極めがよりできるので良いと思う。(機械部品製造)

◎今後の外国人留学生の採用において、インターンシップは積極的に実施していきたいと考えている。業務を行ってもらうことでより具体的に日本語力が解るし、お互いのマッチング度を高めるためにも有効であると思う。(建設)

4.外国人留学生に対するインターンシップ実施の結果について

今回インタビューをした企業で、採用活動の中で外国人留学生を対象にインターンシップを実施し、採用まで至った企業は1社である。

◆外国人留学生を対象にインターンシップを実施し、採用まで至った企業の声

◎面接を2～3回行ったあと、状況によって内容は変わるが、社長の仕事に3日間ほど同行してもらった形でインターンシップを実施している。一緒に仕事をしてもらうことにより、日本語と母国語を通訳する力、考え方や行動を観察して自社に合う人材であるかどうか見極めている。お互いの理解が深まるため、採用後の定着率が高まることに繋がっている。

また、一般的なインターンシップとは異なるが、独立行政法人国際協力機構（JICA / ジャイカ）インターンシップ・プログラムを取り入れて実施している。期間は6ヶ月。インターンシップ中の目標を設定してもらい、レポート作成や発表をしてもらっている。かなりじっくりお互いの見極めができるので、採用後のミスマッチを防ぐことに繋がっている。（機械設備製造）

5.香川県の地元企業に在籍している外国人の声

今回、香川県の地元企業10社以外に、外国人留学生として来日して、香川県の地元企業に就職した3名の外国人にもインタビューを行った。1名はインターンシップを経験しておらず、2名はインターンシップを経験して就職している。

◆インターンシップを経験しないで就職した外国人の声

◎就職活動は、まず外国人留学生を対象にした合同企業説明会に参加しました。そこで現在勤務している企業の話聞いて、とても興味を持ちました。その後、企業訪問を行いました。2時間ぐらいかけて企業や事業の説明をもらい、事務所や工場の見学をさせてもらいました。企業訪問をできるだけでもかなり詳しく企業のことが解り、より関心を持つことができました。

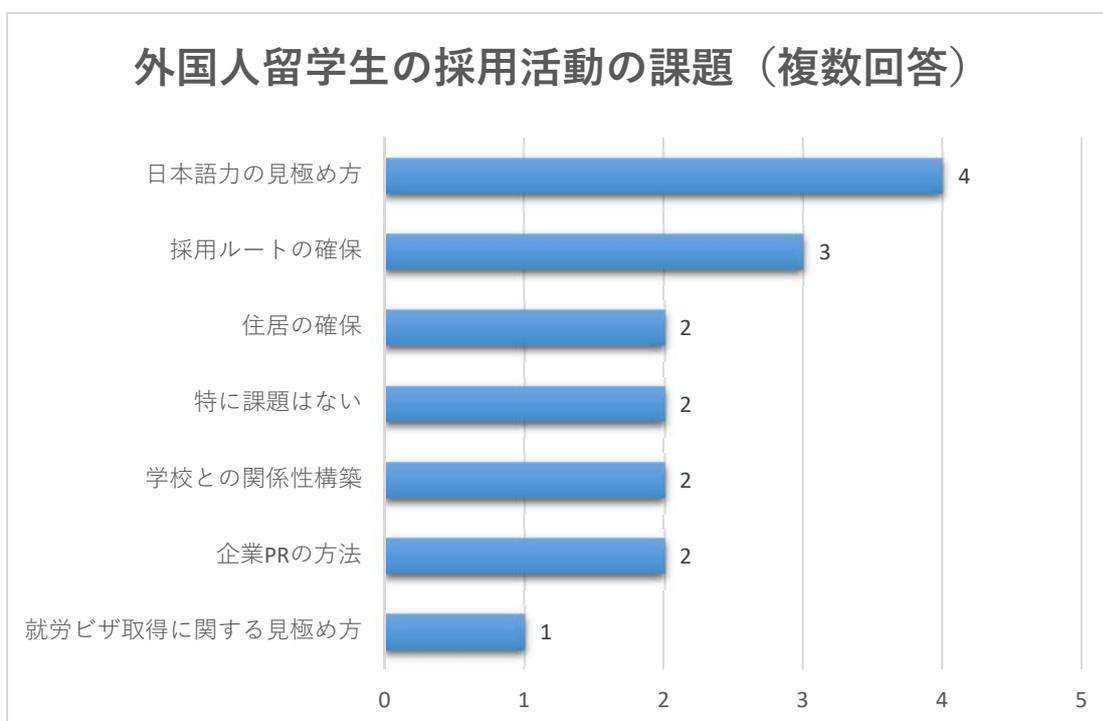
就職活動で心配だったことは、自分に何ができるのか、就職すれば何をさせてもらえるのか、それがなかなか解らなかつたことです。企業を訪問して説明を聞き、社内を見学することである程度解りましたが、インターンシップがあれば、その企業のことが詳しく解り就職活動にプラスになったと思います。（物流、ベトナム人）

◆インターンシップを経験して就職した外国人の声

◎就職活動は、まず合同企業説明会に参加しました。そこで現在勤務している企業に興味を持ち、企業訪問を行い、採用試験を受けました。採用試験の内容は、面接と筆記試験（日本語と中国語の翻訳、パソコンの使用＜主にエクセルに関する事＞）でした。その後、社長の中国出張に3日間同行し、通訳などの仕事を体験しました。インターンシップを経験することにより社長の考え方や仕事内容がより詳しく解ったので、入社して働きたい気持ちがかかなり高まりました。（機械設備製造、中国人）

6.外国人留学生の採用活動における課題

では、外国人留学生の採用活動における課題はどんなところにあるだろうか。複数回答で聞いたところ、様々な課題を持ちながら外国人留学生の採用活動を行っている香川県地元企業の姿が浮き彫りになった。反面、外国人留学生の採用活動を行うことが少しずつ浸透してきていることによって、外国人留学生の採用方法ノウハウを蓄積している企業も見受けられた。採用活動の中にインターンシップを取り入れることについては、ほとんどの企業が前向きに捉えている。



◆日本語力の見極め方と答えた企業の声

◎入社後の社員とのコミュニケーション、業務スキルの向上に直接影響するため、日本語力の見極めは重要。採用を始めた頃は設定していなかったが、現在は、日本語能力試験（JLPT）N2合格を採用の必須条件にしている。（機械設備製造）

◎日本語能力試験（JLPT）は、試験科目が言語知識（文字・語彙・文法）、読解、聴解となっており、それぞれの科目のレベルは合格者でも様々なので、面接などで会話力だけをみるのでは不十分である。読み書きのレベルを確認することも必要。（小売り）

◎日本語力については、採用活動を経験していくことで見極めるためのノウハウが蓄積されていく。そこが意外と重要。(機械製造)

◆採用ルートの確保と学校との関係性構築と答えた企業の声

◎採用活動の中だけでは、日本人学生と比べると見極めることが難しい。そのため在籍している学校との関係性の構築が重要。それにより学生生活のことを知ることができれば、かなり参考になる。また企業PRも個別に行うことができる。(機械設備製造)

◎外国人留学生は香川県出身の日本人学生と違い、香川県で就職することに対するこだわりは少ない。よって、全国の企業と人材獲得の競争をすることになる。だから、学校と関係性を構築して採用ルートを確保することがポイントになる。(機械製造)

◆住居の確保と答えた企業の声

◎外国人留学生は自動車免許を取得していない場合も多い。弊社は、公共の交通手段を利用して通勤できない場所にあるため、住居の物件探しから支援している。ただ、技能実習生の場合と違い、家賃はある程度支払ってもらっている。(機械部品製造)

◆日本人学生と同じ採用方法で、特に問題は無いと答えた企業の声

◎国籍と問わず優秀な人材を採用することが目的。そのため、あえて日本人学生と同じ採用方法を取っている。それによる支障は特に無い。(機械製造)

◎技能実習生は20年程前から受け入れてきた。それによって、外国人の対応ノウハウを蓄積してきた。だから、外国人留学生を採用するときに日本人学生と違う採用方法を取る必要性は感じない。(機械部品製造)

◆企業のPR方法と答えた企業の声

◎本業とは違う新規事業で外国人留学生の採用を行っている。そのため、本業とは違うイメージや事業の内容をどの様に伝えるかそこが課題。企業説明のときに動画を活用しており、その中で使用する言語なども工夫している。(物流)

◎外国人留学生を採用したいと思っても出会える場所がどこにあるのか、出会うためにどのような方法を取ればいいのか解らない。(建築内装材製造)

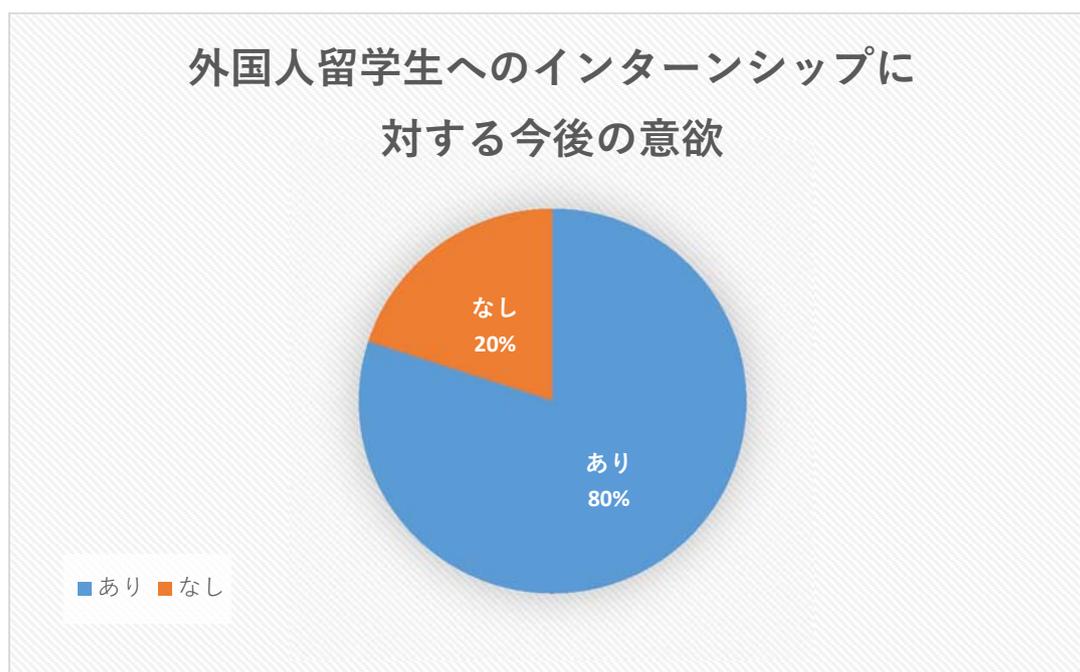
◆在留資格(就労ビザ)の取得に関することと答えた企業の声

◎採用内定を出しても、在留資格(就労ビザ)が取得できなければお互いが困ることに

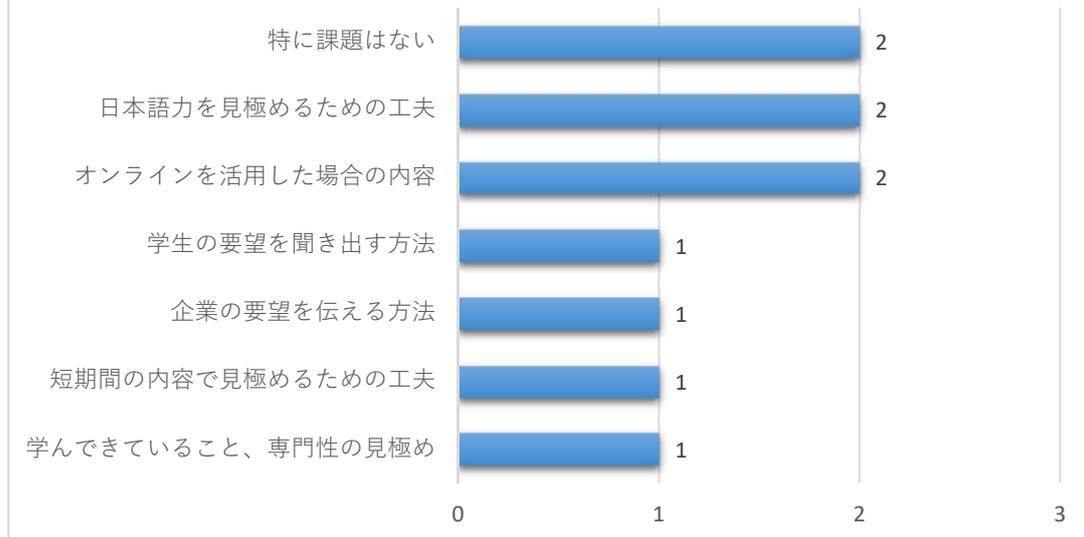
なる。特に新卒の外国人留学生の場合、卒業する前の年の12月以降でないとは在留資格（就労ビザ）取得の申請ができず、早くても3月の卒業直前に結果が解る状況。だから許可されなければ、特に外国人留学生が困ることになる。そういった背景があるので、採用活動中に学校で学んできている専門性・技術の確認が重要になる。（インフラ関連部品製造）

7.外国人留学生へのインターンシップに対する意欲と今後の課題

外国人留学生の採用活動にインターンシップを実施したことのある企業の半分以上が、インターンシップの内容を日本人学生と変える必要が無いと考えている。また、今回インタビューした企業10社のうち7社が、今後、外国人留学生の採用活動にインターンシップを積極的に導入していきたいと考えていた。同時に、インターンシップを実施したことがある企業からいろいろな課題が挙がってきた。



外国人留学生のインターンシップに関する 課題（複数回答）



◆インターンシップを実施したことがある企業の声

◎国籍関係なく優秀な人材を採用することが目的であるため、インターンシップの内容を外国人留学生と日本人学生で変える必要はない。とはいえ、優秀な外国人留学生でも日本語力は劣るため、それに対する配慮は必要。（機械部品製造）

◎当然のことであるが、外国人留学生は日本の文化や風習を十分に理解していないところがある。また、日本の新卒学生の就職活動は世界的に見ると特殊な部分がある。いろいろな企業の見学をしてたくさんのことを学んで欲しい。それにはやはりインターンシップが重要。（機械設備製造）

◆今後、インターンシップを積極的に実施していきたいと考えている企業の声

◎外国人留学生と日本人学生では、将来のキャリア形成の考え方が違う。それを確認し入社してもらった後に企業が要望することを明確に伝えるためにも、インターンシップは重要。（物流）

◎外国人留学生も日本人学生も採用した人材は、できるだけ長く勤務してもらいたい。それには採用活動のときのお互いのマッチングがカギ。マッチングの度合いを見極めるためにもインターンシップを導入していきたい。（建設）

◆外国人留学生に対するインターンシップの課題に関する企業の声

◎日本語力のレベルは、入社後に業務をしてもらう上で大変重要なところ。だからこそ、インターンシップ中にディスカッションをする、日本語のテストを行うなど、日本語力の見極めのための取り組みが必要。(小売り)

◎日本語力のレベルの高い外国人留学生でも、当然のことであるが日本人よりは劣る。そのため、業務の指示をするときやコミュニケーションには丁寧な言葉遣いが必要。(機械部品製造)

◎業務の中心が接客ということもあって、インターンシップ期間中にしてもらうことが限られるところがあった。接客をしっかりとってもらうには、日本語力に不安を感じた。(小売り)

◎採用活動の一環でインターンシップを実施するのであれば2日間あれば十分。期間を長くした場合、希望に沿わないところがあるとお互いに負担になる。(小売り)

◎インターンシップを経験してもらったあとの感想や意見が聞きたい。それにより外国人留学生の要望も解るし、インターンシップの内容を再検討していくことに役立つ。(物流)

◎取り扱っている商品の関係で、個人情報保護に関する誓約書に保証人2人のサインが必要であった。母国の両親や親戚などに頼むことはできず、外国人留学生の友人などでは保証人として認めることができなかった。そのため、保証人2人を見つけてもらうのに苦勞をした。(小売り)

IV. まとめ

調査結果を以下にまとめる。

①香川県の地元企業は、外国人留学生を貴重な人材として捉えている。

◎外国人が正社員として働くために必要な主な在留資格は、「技術・人文知識・国際業務」であり、2021年の香川県内の取得者は718名で過去最高人数となっている。この結果にも表れているように、外国人留学生を正社員として採用することが香川県の地元企業にも浸透してきている。

◎母国を離れ、友人・知人もほとんどいない異国の地で頑張っているためか、外国人留学生には物事を前向きに熱心に取り組む人が多い。そのため、外国人留学生を採用した企業の社内での影響としては、既存の日本人社員に良い刺激になる、社内が活性化するといった声が多い。

◎多様な価値観を認めることが時代の一つのカギとなっているためか、社員が多国籍化していることが企業のイメージアップに繋がっている場合もある。また、諸外国とビジネスを展開している場合は、外国人社員が業務に対応することで取引先からの評価が高まることに繋がっている。

②外国人留学生の採用活動は、日本人学生の場合と大きく変えていない。

但し、日本語力の見極めにはいろいろ工夫をしている。

◎国籍を問わず優秀な人材が欲しいことが目的となっていることが多いため、採用活動は日本人学生の場合と大きく変えることはしていない。

◎日本語力については、やはり注意をして見極めている。採用内定の基準として、日本語能力試験（JLPT）N2合格を設定している企業が多い。

◎採用した外国人留学生の入社後の課題に、日本語力の向上を挙げている企業が多い。日本語能力試験（JLPT）は、試験科目が言語知識（文字・語彙・文法）、読解、聴解となっており、科目毎の基準点を下回らず、全ての科目の合計点が合格点を上回っていれば合格となる。ゆえに同じレベルの合格者でも科目により得意不得意がある。会話だけでは、仕事に通用する日本語力は解らないので、読み書きのレベルも確認する企業がある。

③今後の外国人留学生の採用活動に、インターンシップを取り入れることを意欲的に考えている。

◎インターンシップの方法としては、学校からの依頼を受け授業の一環として実施する場合、採用活動の一環として実施する場合の二通りある。インターンシップの内容としては、日本人学生と同じである場合が多い。人物面だけでなく、日本語力の見極めを行いやすいため、未実施の企業を含め、多くの企業がインターンシップを今後の採用活動に取り入れることに積極的である。

◎在留資格（就労ビザ）を取得するためには、対象となる外国人留学生がどのような専門性や技術を身に付けているのか把握し、それを活かせる業務に従事させることがポイントとなる。身に付けている専門性や技術を採用活動の中で把握することにも、インターンシップは有効である。当然のことではあるが、香川県で生まれ育っていない外国人留学生は日本語力、香川県の文化・風習・環境に対する理解力が日本人学生より劣る。そのため香川県の企業のことをより詳しく理解してもらうためにも、インターンシップは有効である。

◎採用活動、インターンシップの内容を日本人学生を対象とした場合と大きく変える必要はないと言いつつも、外国人留学生の見極めをするのは難しい一面がある。そのため、採用ルートの確保、より詳しい情報収集などを目的として、学校と関係性を構築することを重視する企業がいくつかあった。我々のような専門学校は、教育機関としての役割はもちろんであるが、学生、企業ともにきめ細かく対応することが多いため、安定した人材提供をできる場所となれる可能性が高いことを実感した。

以上

インタビュー調査一覧

インタビュー調査担当：

香川県専各連 事務局 亀本
ココロミル 調査員 松井・鈴木

インタビュースケジュール：

①四国電線株式会社

- ・2021年12月13日 11:00～11:45
- ・対象者：総務部・経理部部长 植村 正人様

②株式会社瀬戸製作所

- ・2021年12月13日 16:00～16:45
- ・対象者：経理 竹内 知子様

③株式会社サンテック

- ・2021年12月16日 9:00～9:45
- ・対象者：経営戦略室 人材開発担当 中村 聡子様

④株式会社サンキ

- ・2021年12月16日 11:00～11:45
- ・対象者：管理本部 人財開発部 部長 坂東 弘三様

⑤株式会社朝日通商

- ・2021年12月16日 14:00～14:45
- ・対象者：管理本部 総務グループ 植松 敏彦様

⑥株式会社タケダ

- ・2021年12月17日 11:30～12:15
- ・対象者：企画総務部 課長 森 恭志様
企画総務部 森原 成美様

⑦南海プライウッド株式会社

- ・2021年12月20日 15:00～15:45
- ・対象者：人事総務グループ 人事チーム チームマネジャー 木村 義章様
人事総務グループ 人事総務チーム チーフ 多田 綾乃様

⑧中西産業株式会社

・2021年12月23日 11:00~11:45

・対象者：人材開発部 部長 川崎 真由美様

⑨株式会社マキタ

・2021年12月23日 13:30~14:15

・対象者：管理本部 総務部 総務グループ 安藤 志宙様

⑩株式会社フジユー

・2021年12月27日 15:00~15:45

・対象者：総務部 課長代理 青木 信吾様

総務部 総務企画G 新居 俊一朗様

⑪株式会社サンテック

・2022年1月6日 9:00~9:45

・対象者：製造管理部 ウサマ ベン ラビハ様

製造管理部 孟子博様

⑧株式会社朝日通商

・2022年1月21日 13:30~14:15

・対象者：経営企画室 レー・ティ・ハン・ガー様

インタビュー調査一覧

インタビュー調査担当：

香川県専各連 事務局 亀本

ココロミル 調査員 松井・鈴木

インタビュースケジュール：

①四国電線株式会社

・2021年12月13日 11:00～11:45

・対象者：総務部・経理部部长 植村 正人様

②株式会社瀬戸製作所

・2021年12月13日 16:00～16:45

・対象者：経理 竹内 知子様

③株式会社サンテック

・2021年12月16日 9:00～9:45

・対象者：経営戦略室 人材開発担当 中村 聡子様

④株式会社サンキ

・2021年12月16日 11:00～11:45

・対象者：管理本部 人財開発部 部長 坂東 弘三様

⑤株式会社朝日通商

・2021年12月16日 14:00～14:45

・対象者：管理本部 総務グループ 植松 敏彦様

⑥株式会社タケダ

・2021年12月17日 11:30～12:15

・対象者：企画総務部 課長 森 恭志様

企画総務部 森原 成美様

⑦南海プライウッド株式会社

・2021年12月20日 15:00～15:45

・対象者：人事総務グループ 人事チーム チームマネジャー 木村 義章様

人事総務グループ 人事総務チーム チーフ 多田 綾乃様

⑧中西産業株式会社

・2021年12月23日 11:00~11:45

・対象者：人材開発部 部長 川崎 真由美様

⑨株式会社マキタ

・2021年12月23日 13:30~14:15

・対象者：管理本部 総務部 総務グループ 安藤 志宙様

⑩株式会社フジユー

・2021年12月27日 15:00~15:45

・対象者：総務部 課長代理 青木 信吾様

総務部 総務企画G 新居 俊一朗様

⑪株式会社サンテック

・2022年1月6日 9:00~9:45

・対象者：製造管理部 ウサマ ベン ラビハ様

製造管理部 孟子博様

⑧株式会社朝日通商

・2022年1月21日 13:30~14:15

・対象者：経営企画室 レー・ティ・ハン・ガー様