



## インターンシップ受入れを足がかりに高度IT外国人材を活用。ビジネス拡大へ

株式会社eftaxは、データ活用による企業の生産性向上を目指し、データ分析やアプリ開発を行っています。各種インターンシッププログラムを有効活用し、社員として採用したり、インターンシップ終了後も関係を持続して人脈を広げています。中井友昭代表取締役にお話を伺いました。（インタビュー日：2021年11月）



中井代表取締役

ー 様々な国籍の外国人材を活用されていると伺いました。

社員9名中、3名がインドネシア人です。**学生インターン**として、ベトナム、ナイジェリアの外国人留学生も4名受け入れており、近々、シリア、モロッコ、アフガニスタン、ミャンマーからも受入れ予定です。

また、ほぼ社員と同様のフルタイムの**海外協力人員**がインドネシア、マレーシア、パキスタン、トルコ、ブラジル、ウガンダに計16名います。ITは場所は関係ありませんので。

ー 本当にバラエティに富んでいますね。どのようにしてこれほど多様な国から採用できるのでしょうか？

日本の労働人口が減っていく中、**海外の高度人材を活用しなければ日本の未来はない、日本人だけで仕事をしていてもイノベティブなことはできない**と考えていたときに、アイセック（※1）から案内メールが届き、トルコと中国から学生インターンを受け入れたのが最初です。続いて、インドネシア、シンガポール、ブラジルからも受け入れました。



様々な国籍の社員と学生インターン

（※1）AIESEC（アイセック）：カナダに本部を置き、海外インターンシップの運営等を行う学生団体。日本支部は、特定非営利活動法人アイセック・ジャパン。

その後、経済産業省の**国際化促進インターンシップ事業**やJICAの**イノベティブ・アジア、ABEイニシアティブ**のインターンシッププログラムも活用し、**インドネシア人社員の2名はこのようなインターンを経て採用しました**。また、インドネシアの理系ではトップクラスのバンドン工科大学の卒業生を採用し（※2）、そのネットワークも当社の人材活用ルートとして活かしています。

（※2）詳細は同社HP（<https://eftax.co.jp/company-2/about/member01/>）を参照。

ー 実際の業務はどのように行っているのですか？

受注した案件をチーム制で担当しています。現在、社員・学生インターン・海外協力人員で日本人チームと海外メンバーチームを作っていますが、いずれ日本人・外国人混合のチームにしたいと考えています。

当社は、**最初から外国人を基盤に組織を作っています**。コロナ前からフルリモートで出社は不要、顧客との打合せもオンライン、定時もなく、裁量労働です。海外人材を取り込むことにより、充実した体制で良い仕事を受けられるようになり、売上も伸びてきました。

## ー 外国人材に対し、どのような点に配慮していますか？

過重労働にならないように、健康管理にはとても注意しています。IT人材は寝食を忘れ、深夜までのめり込んで仕事したりするので、栄養のある弁当を届けるなど、**身の回りのことを気にかけています。**

コミュニケーションも頻繁にとりますね。**採用時は現地に行って家族と会食したりして信頼感の醸成を心がけています。**ただこれらは日本人社員に対しても同様に行っており、**対個として一人一人とちゃんとつき合う**ことを心がけています。仕事はリモートですが、リアルで飲み会や社員旅行もやっていますよ。

## ー 外国人材のキャリアパスについて、どのように考えていますか？

外国人材も日本人も**当社で囲い込もうとは考えていません。**当社以外でも活躍してほしいし、起業もしてほしい。当社でインターン後、他社で経験を積み、何年か後にまた当社に戻ってきてくれば嬉しいですし、今いる社員も是非外に出て行ってほしいですね。今度は当社の顧客になるかもしれませんし、そのようにビジネスの幅を広げていければいいと思います。縛ろうとしたところで、優秀な人材は縛られるのを嫌います。

今後、インドネシアやフィリピンへの海外展開も考えており、**将来的には、インドネシア人社員にインドネシアの現地法人を任せたいと考えています。**

## ー 外国人の活用を考えている企業にアドバイスをお願いします。

**まず1人受け入れてみる**ことだと思います。いきなり採用が大変なら、インターンの受け入れもいいでしょう。インターンといえば、短期間、受け入れてつきっきりで面倒をみるというイメージがあるかもしれませんが、当社では長期間、有償で受け入れ、実際の企業案件を担当してもらいます。**外国人学生は主体的にセルフマネジメント**するので、それほど手間もかかりません。

また当社は、**日本語力は全く重視しません。**日本語力を求めると、それだけで人材の幅が狭まってしまいます。**N2を求める企業が多いですが、その枠を取り払うとかなり優秀な人材を採用できます。**日本人側が英語を話せばいいですし、グーグル翻訳でも何とかできますよ。優秀な留学生が多いのにインターンの受入先が広がっておらず、また**日本語を話せないというだけで、かなりの機会損失**になっていて、本当にもったいないと思います。

### 担当者からの一言

外国人学生と日本人学生では、キャリアに対する志向性が大きく異なるそうです。「日本人学生はまず企業に入ることが目標で、入社後、オンザジョブトレーニングで勉強と考える一方、海外では、学生時代から個としてキャリアを積み、自分をブランディングし、社会に対して自分のCVを出していく意識が高い」とのお話が印象的でした。



インドネシアで採用者の家族と会食



社員旅行（金沢・兼六園にて）



飲み会

【株式会社eftax】  
住所：尼崎市昭和通3-90-1  
尼崎K.Rビルディング 5F  
代表者：代表取締役CEO 中井 友昭  
創業・設立：2013年1月  
業種：情報サービス業  
資本金：1,000万円  
従業員数：9名（外国籍3名中、永住者1名、技術・人文知識・国際業務2名）  
HP：<https://eftax.co.jp/>