



MEET IN OSAKAに参加、 1年で11名を採用。

会社概要

【外食業】

なにわ

かぶしきがいしゃ

浪速フード株式会社

社員数	正社員85人
住所	大阪府守口市大日町3丁目32番11号
資本金	1,000万円
URL	https://naniwaf.com



外国人社員について

外国人採用を始めた時期	2023年より本格化	外国人社員の人数	29名
外国人社員の国籍	インドネシア、タイ、中国、ネパール、ベトナム	職務内容	外食サービス、店舗運営

MEET IN OSAKA 活用事例

✔ 活用したこと

- ・対面合同企業説明会（6月・8月・10月・12月/4回）
- ・オンライン合同企業説明会（7月・9月・11月/3回）
- ・外国人材採用・定着セミナー（6月・7月・9月・11月/4回）
- ・オンライン人材検索・マッチングサービス

✔ 結果

2024年度入社 外食サービス、店舗運営職 11名採用（国籍：インドネシア 1名/タイ 1名/ネパール 2名/ベトナム 6名）
2025年度入社 外食サービス、店舗運営職 12名採用（国籍：ネパール 1名/ベトナム 8名/ミャンマー 2名/モンゴル 1名）

✔ 工夫・良かった点など

- ・対面合同企業説明会とオンライン合同企業説明会が毎月開催され、外国人材採用セミナーが複数回開催される等、様々なイベントが年間を通して効果的なスケジュールで配置されているのが良かった。その流れに乗って採用活動を行うことで、合計11名の採用に成功した。
- ・合同企業説明会では、個別相談の対応に力を入れ、求職者のニーズを引き出しつつ、それに沿って自社のアピールを行うことを心がけた。
- ・合同企業説明会に参加できない遠方の求職者についても、オンラインマッチングを活用してリモート面接を行い、採用へとつなげることができた。

「大阪王将」など19店舗で、新鮮な食材にこだわった独自メニューを提供

当社は、フランチャイズの中華料理店「大阪王将」を17店舗運営しています。他にも、山梨県の郷土料理・ほうとうを提供する「甲州麺」と、手づくりの水餃子がメインの「福来亭」という、自社オリジナルの2店舗も展開。自社独自でメニューを開発し、自社工場で生産しているのが大きな特徴です。新鮮な食材を厳選して使用していることもあり、お客様からは料理の質に対する高い評価を受けています。



インタビューを受けていただいた
左：辻本 雅巳氏（総務部 人事アドバイザー）
右：BUI VIET HUNGフイ ヴィエット フン氏（ホール・厨房管理業務/2024年入社/ベトナム国籍）



大阪府内で中華料理店やオリジナル店舗を展開

外食業界でも外国籍管理職が必要。技人国のビザで採用開始

当社の提供するメニューは中華料理がメインのため、厨房や店舗で古くから中国籍社員が働いていました。しかしコロナ禍が明けて飲食店に客足が戻り始めて以降、人手不足が深刻化したため、2023年より外国人材を積極的に採用するよう、社長の決断のもとスタートいたしました。

採用活動でこだわったのは、「技術・人文知識・国際業務（以下、技人国）」のビザで採用すること。外食業界では、特定技能での外国人材採用が一般的でしたが、アルバイトなどで外国人従業員が増える中で、管理職にも外国人材が必要だと痛感し、高度外国人材に焦点を当てて採用活動を始めたのです。

MEET IN OSAKAでは、外食業界でも管理職をめざして成長できることをアピールしつつ、外国人求職者のニーズに応えることを心がけました。例えば、求職者がビザの取得に不安を覚えているようであれば、期限までに必ず取得できるように徹底的にサポートし、遠方から引っ越してくる求職者に対しては、不動産探しを手伝って代わりに内見するなど、各求職者の悩みや希望に応じて個別に対応。これが当社に対する信頼感醸成につながったのか、内定承諾率が高く結果として11名を採用することができました。

本社主導の研修を取り入れ、店舗環境による偏りがない教育体制をつくる

2024年度の新入社員が全員外国籍であったため、既存の日本人向け新入社員研修を外国人社員向けの日本の文化やおもてなしについて学べるような研修にアップデートしました。

この研修を経て大きな活躍を見せているのが、中百舌鳥店でホール・厨房業務及び管理業務に従事するベトナム籍のフンさんです。特に調理の腕前はすばらしく、入社後1年も経たずして鍋振りができるようになりました。一人前になるのに何年もかかると言われる中華料理の世界でこれだけ早く成長できているのは、彼の料理への情熱と積極的に学ぶ姿勢のおかげでしょう。また、飲食店でバイトリーダーを務めていた経験を活かし、アルバイト従業員の教育や管理もしっかりと行ってくれています。今後は、彼を外国人社員のロールモデルとし、3年で店長にする計画を立てています。

とはいえ、全ての外国人社員がフンさんのように成長できているわけではありません。要因の一つには、店ごとの教育が一貫していないことが外国人社員の成長に影響しているのではないかと考えています。

今まで、調理の世界では「肩越しに見て覚える」ことが主流で、店舗や指導係によって教育体制にバラつきがありました。そこで店舗環境によって偏りが出ないように、本社主導の座学や実践ロールプレイの外国人社員向け研修を取り入れることにしました。今後は日本人社員への教育についても見直し、指導方法の改善を行いたいと考えています。



中でも成長が早いフン氏は、外国人社員のロールモデル

日本のおもてなしを外国人材に継承し、外食業界の地位を上げたい

かつては社員の高齢化を受け、社員の間でも店舗の将来を不安に思う声が上がっていました。今回、フレッシュな外国人材が加わったことで、店舗にも活気が戻ってきたように思います。外国人社員は日本語のコミュニケーションに配慮が必要な場合が多いため、店舗によっては外国人社員の指導に課題があるケースもありますが、店舗ごとに課題に向き合って解決していけば、信頼関係は強化できると考えています。

今後も、アルバイトからの社員登用や、社員からの紹介、そしてMEET IN OSAKAを通じて出合った教育機関との連携を3つの柱とし、外国人材の採用システムを整備していく予定です。

最終的な目標は、外食業界の地位を上げること。観光立国をめざす日本にとって、外食産業はおもてなしの心を体現する大きな柱の一つです。人手不足から機械化を進める企業もありますが、当社は食事の合間に交わされる店員とのさりげないやり取りこそが、観光客の心に残るおもてなしだと考えています。だからこそ、ホールスタッフだけでなく管理職として外国人材を採用し、日本のおもてなし文化を継承できる体制を作っていきたいです。



中百舌鳥店を盛り上げるホール担当のヒエン氏と厨房のフン氏

Voice 企業からのメッセージ

採用活動においては、求職者の求めていることを知り、それを実現するために行動することが大切だと考えています。それが求職者との信頼関係を生み、入社後の定着へとつながるはずです。例えば、外国人材が母国への仕送りを重視しているのであれば、職場のまかないで食費を節約することを提案し、永住権の取得をめざしているのであれば、それに向けたキャリアアップ計画を示すといった対応が考えられるでしょう。

外食業界で技人国の人材を採用するのは当社にとって大きな挑戦でしたが、出入国在留管理局に相談しながらなんとか進めることができました。今は採用や定着に向けた仕組みを、いわば「走りながら」作っている途中ではあるものの、一步を踏み出してよかったと感じています。日本社会を俯瞰すれば、外国人材の採用が必要不可欠になっているのは明白です。ならば失敗を恐れるのではなく、失敗した場合も真摯に向き合って対応していく姿勢こそが大切ではないでしょうか。



辻本 雅巳氏（総務部 人事アドバイザー）

Voice 外国人材からのメッセージ



BUI VIET HUNGバイ ヴィエット フン氏（ホール・厨房管理業務/2024年入社/ベトナム国籍）

私はもともと料理が好きで、日本の語学学校や大学に通っていたころから、飲食店でアルバイトをしていました。大学卒業後は、特に興味があった中華料理のお店で働きたいと考えていたところ、浪速フードが社員を募集していることを知り、大阪王将の料理が好きだったこともあって入社しました。

浪速フードでは、自分の意思を尊重してもらえるので働きやすいと感じています。自分のやる気さえあれば先輩たちが細かく教えてくれますし、自分の意見を実際の店舗運営に反映してもらえることもあります。

仕事のやりがいは、お客様に自分の作った料理を「美味しい」と言ってもらえること。また、自分が教育したアルバイト従業員が、調理や接客の腕を上げていくのを見ると嬉しくなります。とはいえ、お客様からクレームが入ることもあり、その際は社員として責任を持ち、進んで対応するようにしています。

当初は、外食業界でキャリアアップするのは難しいというイメージがありましたが、それでも「料理をしたい」という気持ちを捨てられず、浪速フードに入社しました。結果的に今、自分のしたいことができており、とても幸せです。将来は店長になって自分のお店を持つのが夢なので、これからも調理と接客、従業員教育の経験を積んでいきたいです。

大阪は明るく賑やかで、楽しく働けることが大きな魅力です。同時に大都市でもあり、あらゆる業界・職種の仕事があるので、まずは自分のやりたいことを優先して仕事を探してみてください。