



# 大阪で創業100年企業のダイバーシティ経営 “国籍・年齢・性別”関係なく働ける会社に

## 会社概要

### 【専門技術サービス】

かぶしきがいしゃ

## 株式会社アピックス

社員数	110名
住所	大阪府大阪市中央区博労町1-2-2
設立年月	1920年2月
資本金	2000万円
URL	<a href="http://www.apix.co.jp">http://www.apix.co.jp</a>



## 外国人社員について

外国人採用を始めた時期	2014年より	外国人社員の人数	4名
外国人社員の国籍	オーストラリア、中国	職務内容	営業、カスタマーリレーション、経営企画

## MEET IN OSAKA 活用事例

### ✓ 活用したこと

- ・ 対面合同企業説明会（8月・10月／2回）
- ・ オンライン人材マッチングサービス

### ✓ 結果

2024年春入社 総合職の採用（国籍：中国）

### ✓ 工夫・良かった点など

- ・ 対面形式の合同企業説明会は、参加者の印象が鮮明に残り、後日行われた面接もスムーズに進めることができた。また、対面で話をすることで多くの情報を得ることができた。
- ・ オンライン人材マッチングサービスでは、全国の外国人材といつでもメッセージをやり取りすることができ、採用のチャンスが広がった。

## 「モノ」から「サービス」へ、形を変えて大阪で100年

株式会社アピックスは、主に国内外の製薬会社、治験を行う企業に対してBPO（Business Process Outsourcing）サービスを展開しています。クライアントが新しい治療・薬の研究、開発のみに集中できるよう、データ管理や書類作成などプロセス全般のサポートを行っています。

BPOサービスに注力し始めたのは2019年頃からで、それまでは印刷業が主要業務でした。デジタル技術やネットワーク技術の急速な進化・発展とともに、柔軟に業態を変化させ、100年以上大阪に本社を置き、サービスを提供しています。

外国人材の採用は、当初意識的に行っていたわけではなく、日本の求人サイトに掲載する中で、外国人材からの応募があれば、日本人と同じように選考し、良い人材であれば国籍問わず採用するというものでした。



インタビューを受けていただいた

左：袁 エン アレックス 氏  
（経営企画室/2018年入社/オーストラリア国籍）

右：重松 えみり 氏  
（経営企画室 兼 カスタマーリレーション部 兼  
プロダクションマネジメント部 管掌/取締役）



インターンシップの受け入れ継続活動の表彰状

### 外国人材向けインターンシップが大きな刺激に

外国人材を採用するきっかけとなったのは、2007年にJETRO（日本貿易振興機構）主催の外国人材向けインターンシップ事業に参加し、インターンシップ生を受け入れたことです。2か月という長期間のインターンシップは、当社にとって初めての試みでしたので、何をどのように教えるか、プログラムを一から組んで計画的に臨みました。実際に受け入れを行ったことで、外国人材の仕事への意欲、会社への貢献度の高さを改めて知る機会となりました。その後、外国人留学生を対象とする合同企業説明会、自治体や大学などが運営する採用イベントに参加し、2014年に当社初めての外国社員の採用に成功しました。現在は、外国人材と直接顔を合わせコミュニケーションが取れる比較的規模の小さいイベントに複数回参加することで、当社について知っていただき応募につながる採用活動を心がけています。

## 特別な待遇・業務よりも、“日本人と変わらない”ことを押し出す

外国人材の採用イベントには頻繁に顔を出しますが、それ以外に特別な施策は行っていません。実際のところ、求人サイトの募集要項に「留学生・外国人材も募集中」と記載するだけでも、外国人材の応募は年々増加しています。

採用選考や業務内容を、外国人材だからと敢えて区別しない“普通さ”が、受け入れられているのではないかと思います。長年にわたりインターンシップを実施しているので、国籍に関係なく社内全体がフラットな関係を築いています。外国人社員が入社した際は、一人の新入社員として迎え入れ、業務の中で先輩社員がサポートしていく体制を整えています。

外国人材は、母国の言語や文化的な知識を活かす国際業務ばかりを求めているのではなく、むしろ日本人と同じように働ければそれでよい、と考えている方も多いのではないのでしょうか。



先輩が積極的にサポートしてくれる環境

## 国籍や、年齢を問わない採用で時代を乗り越える

外国人材向けの特別な研修は設けておらず、日本語で基本的な受け答えができれば、入社後に配属先の先輩がしっかりサポートします。メールの書き方やビジネスシーンでの対応など、日常業務を通じて指導を行っています。また、英語のやり取りが必要な業務に日本人社員が就く場合は、外国人社員に指導してもらうなど、互いに助け合える関係を築いています。

当社は、国籍や年齢を問わない採用を続けており、男女関係なく75歳まで幅広い世代の社員が在籍しています。2024年3月現在、社員数110人に対して4名の外国人社員が在籍していますが、今後は一層外国人社員の割合を増やしていきたいと思っています。

日本国内に住む外国籍の方が増えれば、企業内でも外国人材の割合が増すのは必然です。取引先の外資系企業で多くの外国人社員が活躍されているので、当社でも、もっと様々なバックグラウンドを持った人材を増やしていきたいと思っています。社内人材の多様化が進めば、時代が大きく変わっても、適応していける可能性が高まると期待しています。



幅広い年齢や多様な国籍の社員が活躍

### Voice 企業からのメッセージ

海外を見渡せば、“外国人材”という括りで、国内人材との枠を作っている国は、むしろ少数派なのではないでしょうか。当社は、国籍も年齢も性別も関係なく“当たり前で働ける”会社をめざしています。私たち一企業だけでなく、日本全体が、区別することのない、多様性を当たり前とする社会になることを願っています。

まずは、外国人材の採用を特別なものだと考えず、一歩踏み出してみてください。過度な気遣いや特別なケアなどを、むしろ重圧に感じる外国人材も多いのではないのでしょうか。大切なのは、応募者の人柄が社風に合うかどうかです。例えば当社では、周囲との調和を大事にできる人材が定着しやすく、逆に野心的な方は馴染みにくい、という傾向があります。そういった社風に合った人材の適性は、オンラインよりも対面で実際に会うほうが読み取りやすいかと思います。



重松 えみり 氏  
(経営企画室 兼 カスタマーリレーション部 兼  
プロダクションマネジメント部 管掌/取締役)

### Voice 外国人材からのメッセージ



袁 エン アレックス 氏  
(経営企画室/2018年入社/オーストラリア国籍)

私はオーストラリアで生まれ、小学生時代を北京で過ごし、中学から高校まで香港で過ごしました。日本では、大阪にある大学の留学生別科に1年間留学した後、京都の大学で社会学を専攻しました。

日本の文化に深く触れたいという思いから、就職活動は業界問わず日本の企業を中心に行いました。当社との出会いは合同企業説明会で、自身の“人の役に立ちたい”という考えと社風が非常にマッチしていると感じて応募しました。一回目の面接から社長同席だったことには驚きましたが、とてもフレンドリーな雰囲気、ここで働きたいという思いがさらに強まったことを覚えています。

2023年7月からは経営企画室に異動となり、広報からイベント対応、採用面接、新拠点の立ち上げなど、幅広い業務に従事しています。様々な体験を通じて、多くの人の役に立っていることが実感できており、充実した毎日を過ごしています。外国人社員だからと過剰に特別扱いされることなく、責任の伴う業務を任せられることにも、やりがいを感じています。今後は配属された新しい部署で経験を積み、リーダーとして、新たな役割にも挑戦していきたいと思っています。