



誰もが働きやすい環境で ジャパン・クオリティの物流を海外で展開できる 外国人社員を育成

会社概要

【運輸（陸上・海上・航空）】

かぶしきがいしゃ

センコー株式会社

社員数	23,727名（グループ合計）
住所	大阪府大阪市北区大淀中1-1-30 梅田スカイビル・タワーウエスト
設立年月日	2016年4月15日 1916年9月に創業したセンコーグループホールディングス株式会社より2016年に事業承継
資本金	100億円
URL	https://www.senko.co.jp



外国人社員について

外国人採用を始めた時期	1980年頃から（センコーグループホールディングス株式会社として）	外国人社員の人数	30名
外国人社員の国籍	韓国、タイ、中国、ブラジル、ベトナム、ペルー	職務内容	倉庫管理、車両管理、本社管理、国内物流、営業 等

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・12月/3回）
- ・ オンライン合同企業説明会（11月）

✓ 結果

2024年春入社 総合職1名の採用（国籍：中国）

✓ 工夫・良かった点など

- ・ 日本人学生が参加するイベントは留学生が質問を遠慮する傾向がみられるが、MEET IN OSAKAの合同企業説明会は外国人限定であったため、積極的に質問が挙がりお互いの理解が深まった。
- ・ 対面式だけでなくオンライン合同企業説明会にも参加したことで、大阪府以外の外国人材との接点ができ、優秀な外国人材1名の採用に成功した。

日本品質の物流サービスを国内外で展開

センコー株式会社は、日用品や住宅資材、化学品等、様々な商品の保管・配送・流通を担う総合物流会社です。1916年の創業以来、グループ拠点は国内669箇所、海外は中国・韓国・ドイツ・アメリカを中心に58箇所です。事業を展開、国境を越えて陸・海・空の輸送手段を組み合わせ、世界のあらゆる地域へ責任を持って輸送します。運送物取り扱いの丁寧さや、お客様に合わせた柔軟な対応など、日本品質の物流サービスを国内外で提供することを理念としています。

外国人材の採用を始めたきっかけは、取引があった企業が1980年代から中国に進出したことです。それに伴い、当社も現地に物流拠点を設立することになったため、中国籍の方の採用を始めました。



インタビューを受けていただいた

左：李昱 リイク 氏（南港PDセンター/2018年入社/中国国籍）
右：長尾 美里 氏（人事部 採用グループ/主任）



インターンシップや見学プログラムを通じ、センコーの物流システムに触れていただく

大学と連携を図り、インターンシップを積極的に受け入れ

当社では企業理念や業務内容を学生に直接理解してもらえるよう、大学と連携し、インターンシップや、事業所見学ツアーを開催しています。インターンシップでは、学生が5日間の現場実習を通じて、実践的な業務を体験することができます。またインターンシップ終了後、希望者は選考プロセスに進むことができ、採用につながった実績もあります。事業所見学ツアーは、面接以外でお互いを理解することができるコミュニケーションの場となり、スムーズな採用につながっています。

外国人材に限らず、充実した社内研修・人材育成

外国人材の採用において、最も重視しているのはコミュニケーション能力です。お客様の要望に適切に応え、丁寧に対応するためには、日本語スキルだけでなくコミュニケーション能力は不可欠だと考えています。特にオペレーターや営業職は、取引先とのやり取りが頻繁に発生するため、他の職種より高いレベルの日本語能力N1を基準としています。

日本語能力が高い人材であっても専門用語は難しいため、入社前に社内マニュアルの読み合わせや電話対応の研修を行っています。また入社前の不安や困り事をヒアリングし、配属予定先と共有することで、スムーズな受け入れ体制を整えています。

入社後は、日本人社員と同様の研修や育成方法に沿って、配属先でのOJT研修を行うとともに、入社1～3年目まで合宿形式での年次研修を実施します。研修では3年後のビジョンを描き、その達成度を毎年振り返ることで、自身のスキルを洗い出してキャリアアップにつなげています。

外国人社員へ配慮している部分としては、主に宗教的なことが挙げられます。イスラム教の外国人材を採用した際は、日々の礼拝やハラール食などに配慮しました。外国人社員と配属先社員の双方で話し合い、礼拝は会議室を時間制で利用するなど、事前の調整を図ることで円滑に受け入れることができました。

外国人社員に対する当社の考えは、「必要な部分に配慮し、それ以外は日本材と同様に接する」ことです。今後も配慮が必要な際は柔軟に対応し、誰もが働きやすい環境を整えていきたいと思っております。



お客様の要望に沿って入・出庫業務をコントロールする 李昱 氏

外国人社員の上昇志向の後押しで、若手も挑戦できる制度を導入

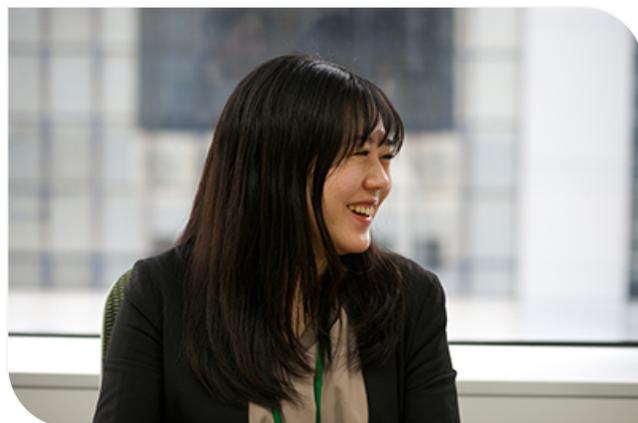
当社は、これからも海外拠点を拡大していく予定です。海外拠点には物流のプロとして経営ができる人材を配置し、倉庫・車両管理から経理・人事業務などの経営スキルまで、あらゆる分野をカバーしてもらう必要があります。経営スキルの習得には10年間を見越していますが、外国人社員は上昇志向が強く、実力に対する評価や昇進にスピード感を求める傾向がみられます。そこで2022年に、勤続年数にかかわらず、経営スキルの早期取得者には若手でも能力や意欲次第で役職に就けるよう制度改革を行いました。また、以前より全社員が年1回、部署の異動や挑戦したい業務などを申し出る“自己申告制度”も活用し、誰もが自由にチャレンジできる土壌を整えました。これからも、制度の見直しなどにより、個々のキャリアプランを実現できるよう、取り組んでいきたいと思えます。そして、国籍にかかわらず、誰もが高い意識を持って業務に取り組み、国内外で活躍する社員が増えていくことを期待しています。



Moving Globalをスローガンに、多様な人材が活躍できる会社をめざす

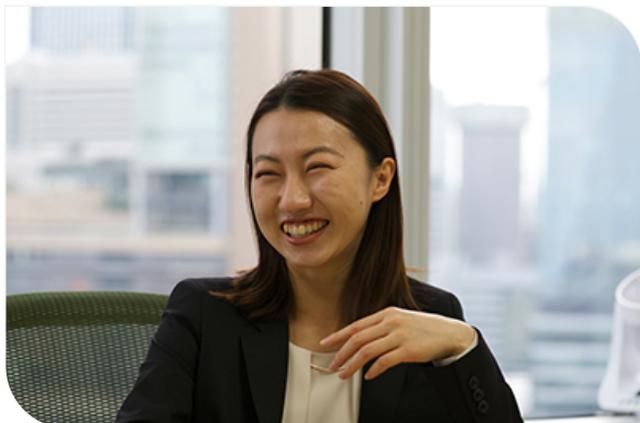
Voice 企業からのメッセージ

採用担当として、特に外国人社員だからと意識したことはありませんが、日本特有の表現が場合によってはわかりづらく、結果的に指示が伝わらず業務に支障が出る等、外国人社員が戸惑う場面が生じることもあります。中でも、“察しの文化”は外国人社員にはなかなか伝わりにくいものです。日本特有のオブラートに包む表現で伝える指示が、単なる選択肢として受け取られることがあります。その際は、言葉足らずで遠回しな伝え方をするのではなく、明確な指示を心がけることが重要です。また、日本クオリティを守ることは大切ですが、日本人の感覚や文化が正しいと押し付けることのないよう、注意することが必要です。企業の上層部が、感覚や文化の違いを個性として尊重する努力を惜しまないこと、そして、その意識を上から下へ広げていくことで、新たな企業風土を作っていければと思います。



長尾 美里氏（人事部 採用グループ/主任）

Voice 外国人材からのメッセージ



李 昱氏（南港PDセンター/2018年入社/中国国籍）

学生時代にインターンシップに参加したことをきっかけに、今の会社に就職しました。

物流というと、初めは単に物を届ける宅配というイメージでしたが、個人だけでなく企業や小売店など多くの人々を結び、災害時には物資を届ける等、重要な役割を果たしていることに感動しました。人の手で物を届け、社会全体を支える仕事であることを誇りに思っています。

現在は南港の事業所で主任として、スポーツ用品運送業務のオペレーターに就いています。取引先との窓口として、お客様との会話がため、専門用語はメモを取って覚えるよう心がけています。初めは聞き取りにくかった関西弁も、明るく気さくに声を掛けてもらう中で理解できるようになり、楽しく仕事できています。

将来の目標は、母国である中国で、新しい事業所を立ち上げることで、そのために経理の勉強など、まだまだ学ぶことがたくさんありますが、必ず実現したいと思えます。