GOWELL ゴーウェルグループ

https://gowell-japan.com/

ゴーウェルグループ（ゴーウェル株式会社／ゴーウェルキャリア株式会社）
代表者●代表取締役社長 松田秀和
設立●2007年（創業：2010年） 資本金●7000万円（グループ全体） 従業員数●89人（グループ全体）
住所●東京都中央区銀座3-8-13 銀座三丁目ビルディング7F
ネットワーク・提携●THAI GOWELL（タイ）、GOWELL MYANMAR（ミャンマー）
【加盟団体】東京商工会議所、東京中小企業経友会、日本翻訳連盟、
国際連携推進協会、外国人雇用協議会、ベンチャー稲門会
メディア●外国人材紹介.com【ゴーウェル】https://gowell-hr.com/

連絡先	TEL●03-6272-9659 E-mail●info@gowell-hr.com
コンサルタント数	17人
サービス	人材紹介、人材派遣、採用コミット型RPO、面接会、研修等
フィー体系	成功報酬（人材紹介）

専門分野

業種	職種	対象者
全業種	全職種 経営・企画 営業・販売 管理・事務	通訳・翻訳 事業責任者（海外） マネジャー 中堅・若手・新卒 外国人留学生 高度外国人 トリリンガル（バイリンガル）

顧客

JTB、JTBデータサービス、JALPAK、ニチレイ、ニチレイロジグループ、日本通運、SBIレミット、きらぼし銀行、セブン銀行、玉山銀行、朝日生命、ザイマックス、イントラスト、ASA（旧青山総合会計事務所）、加藤製作所、新晃工業、MINTHJAPAN、ヒルトン、金谷ホテル、ダイワロイネットホテルズ、フォレスト、物語コーポレーション、マルハン、クリエイト、トーセイ・アセット・アドバイザーズ他500社超

編集部の評価

アジア言語の通訳・翻訳サービスで豊富な実績を持つ同社は、国内在住の外国人から高い知名度を得ており、社員も7割以上が海外出身者が占める。人材不足が慢性化する中、高い日本語力を備える登録者データベースを保有する同社には、高度外国人材を採用ターゲットとする企業からの相談が増加し、人材紹介や採用代行サービスを強化している。在留資格の確認なども安心して任せることができ、採用パートナーとして頼りになる存在だ。

責任者に聞く　強み　仕組み　方針

「国内在住の日本語流暢な高度外国人材を紹介し、経営戦略に合わせた採用戦略に伴走しています」

松田 秀和
代表取締役社長

早稲田大学卒業後、日本交通公社（現JTB）入社。世界50カ国以上へ渡航後、JTBバンコク支店・プーケット支店長を経て退職。20代で海外起業。マンガ中心の「日本語中古書店事業」をバンコクで立ち上げ後、東南アジア諸国で事業展開。外国人として10年間を海外で過ごした後、2010年に帰国・ゴーウェル創業。12年「アジア言語」、18年「高度外国人材紹介」、20年「GOWELLTOWN銀座」の各事業を開始。24年「ゴーウェルキャリア」設立。経済界注目企業30社選出（19年・24年）、日中新時代22人のキーパーソン選出。メディア掲載実績多数。自身の高度外国人材の面談実績は3000人以上。国際連携推進協会理事。

80カ国超1万2000人以上の登録者の8割以上が日本語能力試験N1・N2レベル

2012年にアジア語通訳翻訳事業からスタートした当社は、1万社以上の課題解決に取り組んできました。そして人口減少が加速する今、外国人材採用を重要な人材確保戦略と考える企業の増加に伴って、外国人材の採用支援でも実績を上げています。

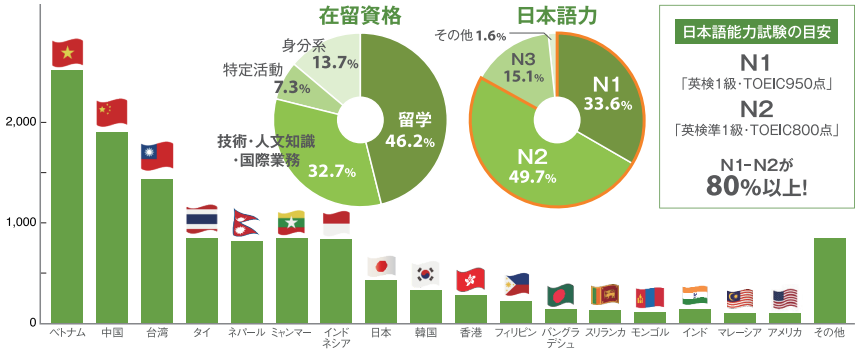
当社の採用支援は技能実習・特定技能分野と異なり、国内居住の日本語流暢な高度外国人材の紹介に特化しています。登録者は80カ国超1万2000人以上と業界最大級です。その8割以上が日本語能力試験N1・N2レベルで、「日本語能力の高い外国人材が最も集まる会社No.1」として圧倒的な母集団形成力が企業から評価されています。

採用コミット型RPO、国内留学生採用支援などで外国人材採用戦略を成功に導く

高度外国人材の採用は、グローバルビジネスを行う企業にとって「経営戦略」そのものです。そのため、経営陣や人事担当と共に、経営戦略に合わせた外国人材採用戦略に伴走することが増えています。

例えば、JTB様とは「高度外国人財採用コミット型RPO」で提携し、採用アドバイザリーから母集団形成、人選まで、外国人材採用の成功に向けて取り組んでいます。また、海外事業拡大を目指すニチレイ様の国内留学生採用では、母集団形成、候補者のスクリーニング、マッチ度が高い人材の選定、会社説明会、カジュアル面談などを一気通貫で支援しています。

●80カ国を超える登録者の属性（国籍・在留資格・日本語力）



「在留資格（就労ビザ）の見極め」を徹底最も信頼されるエージェントを目指す

外国人材採用で重要な「在留資格（就労ビザ）の見極め」では、当社に在籍する元入国管理局長などの専門家が丁寧にサポートしています。また、ミスマッチが生じないように、候補者のコミュニケーション力、日本文化理解度、仕事に対する熱量なども対面でしっかり見極めています。

外国人材を受け入れていくことは日本企業文化のアップデートにつながると確信しています。人的資本経営の多様化を推進し、高度外国人材を求める企業から最も信頼されるエージェントになることを目指します。