

それぞれの企業で異なると思います。そこで、自社を求める外国人材を効果的に採用するためには、どのような手段があるのかを次にまとめました。

日本人と差異のない雇用を

外国人材を雇用するには、必要な手続きを行うだけではなく、企業側の環境整備やコミュニケーションに関する事前の準備も必要になります。雇用時に最もトラブルになりやすいのが、労働条件に関する誤解です。そのため、労働条件や福利厚生については、英語や母国語を交えて明確に伝え、しっかりと理解してもらうことが肝要です。そのほか、住居の手配や生活に必要な情報の提供など、外国人労働者が安心して生活できるような支援体制を整えることで、仕事に集中しやすい環境をつくることも重要です。

これまで在留資格申請業務に長く携わってきた実感しているのは、外国人が長く勤められる会社には特徴があるということです。それは外国人従業員に対して、会社側が積極的にコミュニケーションを取っているという点です。例えば、人事部の日本人従業員が、外国人従業員とコミュニケーションを密にして、公私問わず何でも相談できる状況をつくっていることが多いのです。そうすることで、外国人従業員側にも会社に対する一体感や仲間意識が芽生え、会社の一員として頑張ろうとする姿勢が見えてくるように感じます。

私がかれまでお手伝いしてきた企業や外

国人材の方々の中で、6年ほど前から継続して在留資格の申請をサポートしている方がいます。その方は専門学校を卒業後、仙台の企業に就職したのですが、彼と就職先の経営者の方とのやりとりを拝見していても、コミュニケーションが上手に取れていると感じます。お互いに敬意を持ち、尊重し合うことで、同じ外国人に長く勤めてもらうことができるのは会社にとってもプラスです。このあたりの意識は、日本人と外国人で違いはないと思います。

初めての外国人採用となれば、文化や言語の違いによるトラブルやコミュニケーションに関して不安を感じる企業の方も多いと思います。しかし、たくさんの外国人のクライアントと接した私の経験からすると、真面目で日本に溶け込もうとしている外国人の方が多く、労働条件に満足していれば、その会社でなるべく長く働きたいと考えてくれるように思います。

少子高齢化が進み、日本の労働人口が減少しているいま、長期的に見れば、この問題の抜本的な解決には少子化対策が必須なのでしょうが、即効性のある対策を打つことは容易ではありません。好むと好まざるにかかわらず、外国人のマンパワーは必要になってきます。在留資格手続きなどに不安がある際は、公的機関や行政書士などの専門家にも相談できますので、人手不足という大きな問題の解決策の一つとして、外国人採用を検討してみたいかがでしょうか。

外国人材を雇用している企業にお話を伺いました。

外国人スタッフの前向きな姿勢が、周囲にいい影響をもたらしています。



㈱福田商会
ANAホリデイ・イン仙台
総支配人
プロフィール
1974年生まれ。仙台市出身。郡山情報ビジネス専門学校情報システム科を卒業後、キー場を併設するホテルに就職。7年の勤務を経て2001年7月、ホリデイ・イン仙台(現ANAホリデイ・イン仙台)の開業にあわせて入社。料飲サービスセーラーなどさまざまなセクションを経験し、2022年1月より現職。

目的は英語対応の強化

当ホテルには36人の従業員がおりますが、そのうち3人が外国人スタッフです。ネパール国籍の男性スタッフが2人、ベトナム国籍の女性スタッフが1人在籍しており、彼らは在留資格を取得してフロント業務を担当しています。

最初に外国人の方を採用したのは5年前です。特に外国人に限定して募集したわけではなく、インバウンド対応も視野に、スタッフを募集していたところ、ちょうど専門学校の方から問い合わせをいただき、人材の紹介を受けました。彼らは、母国語はもちろん、当時から英語、そして日本語が大変流ちょうだったことが決め手となり、採用に至りました。言葉の壁を越えられるのかという不安も多少は

ありました。敬語を使いこなすのに多少時間が必要だったくらいで、日常会話には何の問題もありませんでした。

そして、彼らがあまりにも日本語が流ちょうだったことから見落としてしまっていたのが、「漢字」です。入社当初は、うまく読めずに苦戦していましたが、彼らには異国でキャリアを積もうという覚悟があるからか、課題克服にも前向きに取り組んでくれました。その姿勢は、ほかの従業員にもよい刺激となり、「自分も彼らのようにがんばれば成長できる」といった雰囲気を生み出してきています。

異文化がもたらす「新しい発見」

外国人の方を採用したことで得られた効果についてですが、特に海外からのお客さまとのコミュニケーションが、大変ス

3 専門の人材紹介会社を活用

外国人材の紹介に特化した人材紹介会社を利用することで、自社のニーズに合った人材を効果的に採用できます。人材紹介会社は、候補者のスクリーニング(条件に合う人材を選び出す)や、面接の調整などをサポートしてくれます。

4 オンライン求人サイト

外国人材向けの求人サイトを活用することで、広範囲から応募者を募ることができます。グローバルに展開している求人サイトや、特定の国や地域に特化したサイトを利用するとよいでしょう。

5 教育機関との連携

大学や専門学校のキャリアセンターや留学生支援センターと協力することで、優秀な学生を見つけることができます。学校側からの紹介や、求人説明会の開催が可能です。



効果的に採用するために活用できるサービス

1 ハローワークのサービス

ハローワークでは外国人材の採用支援を行っており、無料で求人広告を掲載できます。外国人雇用に関する相談窓口も設けられているので、雇用手続きに関するサポートを受けることができます。



2 宮城県令和6年外国人材マッチング支援事業「Work in MIYAGI」

外国人材と企業の相互理解、交流機会の創出を目的とした制度で、マッチングから就職、育成・定着までワンストップで支援が受けられます。



度について提案するのです。お客さまが急いでいたり、興味がないとお答えになれば、すぐに対応を切り替える柔軟さを持つているのも強みだと感じます。その積極性と努力を、周りのスタッフも見習っているようです。

外国人スタッフを雇用するにあたって、私たちの場合は新しいルールをつくる必要はなく、他のスタッフと同じように接しています。フロントチーム全体で、日本人の従業員より少し多めに、声をかけることを意識しているくらいです。そして、当然のことですが、経験と努力を積んでステップアップを目指す人たちは、日本人、外国人の区別なく、ホテルの中核を担う存在になつてほしいと考えています。

外国人雇用は、最初はハードルが高いかも知れませんが、しかし、ビザの登録も初めこそ大変でしたが、慣れてしまえば何の問題もありません。もし、外国人の雇用をお考えでしたら、専門家に相談することも視野に、まずは行動に移してみることをお勧めします。きっと、彼らの前向きな姿勢に驚かされると思います。

仙台商工会議所では、今後もセミナーの開催や各種情報提供を通して、企業の採用力強化を後押ししていきます。