

The background of the slide is a collage of four photographs showing business professionals in a meeting. The top photo shows three people in business attire looking towards the right. The bottom-left photo shows a woman in a grey blazer smiling and gesturing with her hands. The bottom-right photo shows hands writing on a notepad and a laptop on a desk.

サービス導入事例 問合せ事例

GMS 海外人材
マネジメントサービス

サービス導入事例

GMS 海外人材
マネジメントサービス

サービス導入事例①

課題 » 特定技能に移行する人材を評価したい

■教育プラン 茨城県/食品製造業/技能実習/ベトナム/23名

技能実習2号から特定技能へ移行させたいが、全員ではなく優秀な人材のみを移行させたい。

ただし、判断できる評価ツールがない。

導入効果

プラン内の「必要行動項目チェック表」を評価ツールとして活用。
働く上で求められている行動がとれているかどうかを、定期的に本人・上長それぞれでチェックさせることで、評価データを蓄積することができ、特定技能に移行する人、移行しない人の**判断をすることができた**。

また、チェック当初評価が低かった方も、上長からの丁寧な面談により、行動を改めることができ、**求められる行動がとれるようになった**。

サービス導入事例②

課題≫ 日本語の理解力を高めたい

■教育プラン 愛知県/製造業/技能実習/ベトナム/8名

入社時に安全衛生教育を行ったが、100%理解できているかどうか不安。また、日本人社員より都度日本語で就業中に注意をしているが、それも理解されているかどうか不安。

導入効果

オンライン学習ツールの日本語学習動画で、就業後学習することで、日本語の理解ができるようになり、日本人社員からの**指示も伝わるようになってきた**。
また、ツール内のコンテンツで、安全衛生や品質管理などを母語で学べる教材があり、確認テストも実施できるため、どこが理解されていないか・理解されているかが、**管理者で把握できるようになった**。
ツール自体の費用を一部実習生に負担させることにより、学習意欲も高まり、**学習進捗が速い**。

サービス導入事例③

課題 » 日本語学習を促進したい

■教育プラン & 社宅巡回プラン

山梨県/電子機器製造/技術・人文知識・国際業務/インドネシア/4名

採用した外国人社員の日本語能力に課題を感じていた。
能力向上のために、単発での日本語教室の参加やテキストの配布
などを行うも本人のやる気も継続せず、結果には繋がらなかった。

導入効果

オンライン学習ツールを導入したことで日本語に興味を持ったのか、当初の想定より
視聴している人が多かった。

それでも個人差はあり自発的に学習できない人も少なからずいたが、同時に導入した
社宅巡回プランの面談時に担当者から学習ツールの進捗状況を見た個別指導があり、
徐々にだが**日本語学習の習慣がついてきた。**

次回日本語検定でN4～N2とレベルはさまざまだが、**全員が受験する予定。**

サービス導入事例④

課題 ≫ 休日・夜間対応の負担を減らしたい

■ 24Hコンシェルプラン 栃木県/産業機械製造/技能実習/フィリピン/36名

監理団体が遠方にあり技能実習生からの日常の相談や緊急対応を自社で対応する必要があった。

就業時間中はなんとか自社で対応できていたが、休日や夜間の問合せや訪問については対応の限界を感じていた。

導入効果

就業時間内、時間外問わず常に技能実習生からの問合せに対応できる窓口を設けたことで企業の**負担が減った**だけでなく、技能実習生が些細なことでも相談することができるので、不安や不満を未然に防ぐことができ**トラブルも減った**。

駆けつけサービスもあり住宅設備のトラブルなどにも対応できるため、企業の管理工数を大幅に減らし**生産性も上がった**。

サービス導入事例⑤

課題 ≫ 受入準備やトラブル対応の負担を減らしたい

■ライフサポートフルパッケージ

兵庫県/自動車部品製造/技能実習/ベトナム/28名

元々監理団体を通して技能実習を長年活用していたが、受け入れの準備やトラブルの対応など日常のサポートを中心に自社で対応することが多く担当者が非常に多くの手をとられ通常の業務に支障がでるほどだった。

導入効果

住居や備品の手配を始めとした受け入れ準備の対応から社宅の管理、日本語の教育、何よりも緊急時の対応を自社で対応することがなくなり、**工数は非常に減った**。
担当者も本来の業務に集中することができ、**管理に余裕が生まれた**ことで追加の技能実習生を受け入れることを具体的に進めることができた。



24hコンシェル コールセンター問合せ事例

GMS 海外人材
マネジメントサービス

コールセンター問合せ事例①



自転車パンクしてしまいどうしたらいいかわからない(本人から)

外出中に自転車がパンクしてしまい自走が困難になってしまった。



現在地を確認し近くの修理可能な自転車屋の情報をSNSで通知、ハンズフリー通話で緊急通訳を行いお店に事情を説明、無事に修理し自宅に戻ることができた。



社宅の水道が止まらなくなってしまった(本人から)

状況を確認するもパニックになっており冷静に対応ができない様子。



応急的な措置をその場で指示し担当者が駆けつけ、状況を確認し業者に連絡、修理の立ち合いをおこない使用上の注意事項を改めて本人へ説明した。

コールセンター問合せ事例②



自宅のポストに謎の紙が入っていたが、何かわからない(本人から)



「謎の紙」を写真で撮ってもらい、コールセンターに送付してもらった。
内容が宅配会社からの不在届だったため、どこに何を連絡すればよいか、本人へ説明した。



海外にお金や荷物を送りたいが、どうしたら良いかわからない(本人から)



送金システムや宅配業者の案内を実施。

※送金システムは偽サイトも多い。

実際に偽サイトに入金し、実際に送金したかった相手へ送金できず、だまし取られたという事例も多数あり。

丁寧な案内が必要。

コールセンター問合せ事例③



体調不良を訴え通院が必要になった（就業先から）

就業中に腹痛を訴え一時作業から外れて様子を見ていたが症状が治まらないため通院が必要と判断。



車がなく自分での通院は困難だったため、サポート担当が駆けつけ、病院に同行、症状を通訳し受診、自宅まで送り届けた。



社宅近隣住民からクレーム（社宅管理会社から）

集合寮として借りていたアパート管理会社から夜複数人で大きい声で話しており、近隣の方からクレームがきたため注意してほしいと連絡。



直接社宅に訪問し状況を確認、入居者全員に改善指導を行い、結果を管理会社へ報告。その後も定期的に確認・指導を行い改善に至る。

企業様GMS問合せ事例

GMS 海外人材
マネジメントサービス

GMS問合せ事例①

Q. 特定技能修了後の帰国時の航空運賃は受入れ機関が負担しなければなりませんか。

A. 特定技能修了後に本人が帰国の費用を負担することができない場合を除き、基本的に本人が帰国時の航空賃金を負担することになってます。
本人が負担できないケースを想定して、予算組の段階で帰国時の航空賃金の費用も想定していくことをおすすめします。

Q. 今回のコロナ対策による「特定活動」の在留資格において、気を付けなければならない点としてはどのようなものがあるでしょうか？

A. コロナ禍における特定活動には、主に以下の3パターンがあり、在留資格の趣旨が異なるため、パターンに応じて気を付ける点は異なります。

①特定活動6ヶ月（帰国困難者）～飛行機がなくて母国に帰れない人

②特定活動4ヶ月（技能検定受験待ち）～技能実習3年目に受験する試験が中止or延期になった人

③特定活動4ヶ月（特定技能移行準備中）～特定技能への移行に時間がかかっている人

①は飛行機が確保できしだい帰国が前提、②と③は同一企業にて特定技能外国人として勤務するのが前提となっております。

特定活動の在留資格には種類が沢山ありますので、その都度専門家の方にご確認ください。

GMS問合せ事例②

Q. 外国人の方に印鑑は必要ですか。

A. 各種手続きなどで必要になるケースもありますのでご用意頂くことをお勧めします。

外国では、印鑑の文化がないところが多いため、外国籍の方にはなじみがないかもしれませんが、日本においては各種手続きなどで印鑑が必要となるケースが非常に多いです。

外国人が日本で生活をしていく上で、下記の場面で印鑑が必要になってきます。

- ・不動産や自動車・保険などの契約や申し込み関係
- ・銀行口座の開設
- ・銀行口座からの引き落としの手続き

例外的に印鑑が不要な場合もありますが、上記は基本的に日本人でも外国人でも捺印が求められます。

在留資格によっては、ご用意しなくても良いケースもあります。

Q. やむを得ず特定技能外国人を解雇することになってしまった場合、入管法上何か手続きが必要ですか。

A. 特定技能外国人を解雇する場合は、解雇する前に出入国在留管理庁に対して 受入れ困難となったことの届出をし、さらに解雇した後は出入国在留管理庁に対して、特定技能雇用契約の終了に関する届出をする必要があります。

ただし、やむを得ず特定技能外国人を解雇しなければならない状況になったとしても、監査対象になりますので慎重にご検討頂くことをおすすめします。

お問い合わせ

フリーダイヤル

営業時間:10:00-18:00(月-金)

0120-530-451

GMS 海外人材
マネジメントサービス