

はじめての外国人採用

# 失敗しないための 「3つの注意点」とは

 CAMTECH GMS



# はじめに

慢性的な人材不足の解決策として、外国人雇用を検討する企業がここ数年で増えています。しかし、日本人雇用とは様々な部分で異なる点があるだけでなく、「外国人雇用だから」という先入観で見落としがちな注意点もあります。そこではじめて外国人を雇用するにあたって、採用前と採用後における基本的な注意点を3つご紹介します。

## 【ちなみに…】

外国人雇用においては、一口に言っても「留学生」「技能実習生」「特定技能」など、様々な分類があります。それぞれにおいて条件は異なりますが、今回はアルバイト人材にフォーカスを当て、採用フローに沿う形で注意点をご紹介します。



# 注意点その1 「応募条件」

日本人雇用と同じように、人材採用にあたっては必ず応募条件を求人票に明記することが前提となります。また一定以上の応募数を求めるのであれば、「この会社で働きたい」と思わせる条件を提示することも忘れてはいけません。また、採用後も長く安定的に働いていただくためにも、現状に則しながら不安払拭となる条件を明記しなければならないことも念頭に置いておきましょう。

## ◎職場環境と仕事内容はできるだけ詳細に

どのような目的であろうと、外国人にとって日本は知らないことの多い異国の地です。私たちが考えている以上に抱えている不安は大きく、求人票では「どのような職場であるか」「どのような仕事を願うか」について明確に求める傾向にあります。できる限り詳細にわたって明記することで、応募に対する不安払拭を心がけたいものです。

## ◎条件面も細かいところまで明記

待遇や福利厚生などについても、現場との乖離がないように細かく記載することをお勧めします。つつい面接で説明すればいいと考えがちですが、言葉によるコミュニケーションに不安を抱える外国人の場合、口頭による説明は採用後に条件面に対する理解の相違でトラブルに発展することもあります。事前に細かく書くことでお互いの認識を深めると同時に、離職率の低下も防ぐ効果があります。

## ◎外国人を受け入れるPRも忘れずに

職場内でどれだけ外国人が活躍しているのか、リアルな情報を求人票に記載することでより安心できる会社であることもアピールしたいところです。受け入れるための体制についても、より具体的な内容も明記しましょう。ただし、応募条件で国籍について触れるのは「職業差別」につながりやすいので注意が必要です。

- ・ 求人票に記載する応募条件は、日本人も外国人も同じと捉えること。
- ・ 不安払拭をはかるためにも、社会保険や交通費などの条件は必ず明記すること
- ・ 後のトラブル回避のためにも、日本人雇用以上の細かな表記に留意すること

# 注意点その2 「面接」

時間に厳しい日本人であっても、地域によっては時間の認識が異なるケースが見受けられます。これは外国人においては顕著に表れることで、文化の違いによって約束を守る優先順位を低く捉えている国や地域もあります。もっともすべての外国人が約束にルーズというわけではなく、中には突発的なトラブルに巻き込まれるというケースもあります。せっかくの面接機会を無駄にすることのないよう、事前対策はしっかりしたいものです。

## ◎応募から早い時点で面接を行いましょう

応募から面接まで間が空いてしまうと、その間に様々な予定を入れてしまう恐れがありますし、応募した本人も応募に対するポテンシャルが下がってしまう可能性もあります。応募があってから2日以内に面接が行えるよう、採用する側の事前準備が必要です。

## ◎わかりやすい日本語で、ゆっくりと伝えましょう

アポイントを取る場合、時間や場所についてゆっくりと話しかけるようにしましょう。相手がちゃんとメモを取れるくらいの早さで、かつわかりやすい日本語を用いることが大事です。同時にきちんと理解しているかどうか、確認するために復唱してもらうことも忘れずに。

## ◎緊急連絡先も確実に伝えておきましょう

「求人票に明記しているから」と、アポイントの際に伝え抜けがある緊急連絡先。こちらもアポイントを取る際、電話番号と採用担当者名を伝えるようにしましょう。突然の事故や天候不順による遅延や面接場所に迷った場合にすぐ連絡が取れることで、外国人求職者の不安払拭をはかる効果もありますし、面接キャンセルなどの最悪の事態も回避できます。

- ・ 国や地域によっては、時間にルーズな人がいることも認識すること
- ・ アポイントを確実に守ってもらうため、丁寧なコミュニケーションをはかること
- ・ 突然のトラブルにも対処できるよう、連絡先などの準備を整えておくこと

# 注意点その3 「採用後のコミュニケーション」

無事に内定・採用となったからといって、安心するのはまだ早いです。採用したら何もしなくても無条件で長く働いてくれる保証はなく、むしろ現場でのコミュニケーションが上手にはかれないと、多大なストレスを感じることで退社する可能性も十分考えられます。現場で外国人が働きやすさを感じられるよう、万全の体制は整えておくべきです。

## ◎現場には複数名の外国人を配置しましょう

内定・採用においては2名以上がオススメで、同時に職場への配属を行いましょう。自分以外に外国人が同じチームにいることは大きな安心となりますし、何か不安や悩みがあった際にはお互いに相談することもできます。

## ◎外国人のリーダー登用も効果的です

雇用してしばらく経ってから、一定以上の業績を上げる外国人従業員に対しては、リーダーやマネージャー職への登用も検討したいところ。新たに外国人の採用を行う際に目標となる人物がいることは大きな励みとなりますし、何よりも本人のモチベーションアップも期待できます。

- ・ 同胞のいる環境が安心感を生み、長く働ける基盤となることを意識すること
- ・ できれば同じ国籍、難しければ文化や風習の同じ国や地域での人材採用を
- ・ 外国籍リーダーの存在は組織の活性化にもいい影響を生むことを認識すること

# 最後に

CAMTECHでは、もっと詳細が知りたい、情報収集がしたいという方向けに、外国人雇用の様々な情報を提供しています。ぜひご活用ください。

## 資料ダウンロード

外国人雇用の知識をテーマ別にまとめたホワイトペーパーや調査レポートを提供しています。

## 海外人材マネジメントサービスGMS 資料ダウンロード

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/download>

## セミナー

外国人雇用の具体的な生の情報をお伝えしています。

## 海外人材マネジメントサービスGMS セミナーのご案内

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/seminar>

## 海外人材Q & A

よくある質問に一问一答形式でお答えしています。社労士・行政書士に無料相談も可能です。

## 海外人材マネジメントサービスGMS 海外人材Q & A

<https://gms.ca-m.co.jp/qa>

細やかな気遣い・サポートを提供し、  
日本での生活をもっと快適に。



<https://gms.ca-m.co.jp/>

Webサイトでは「社労士・行政書士無料相談」や  
「海外人材Q&A」をご用意し、みなさまの疑問や  
不安などにお応えいたします。

0120-530-451（受付／平日10:00～18:00）

また、フリーダイヤルでも様々なご相談に対応いたします。

担当者が丁寧にご説明いたしますので、まずは一度ご連絡ください。

# お問い合わせ

フリーダイヤル

0120-530-451

営業時間:10:00-18:00(月-金)



CAMTECH GMS