

2021

How to
hire foreigners

外国人 雇用 マニュアル

10の好事例付き

外国人と共に働くために



外国人雇用促進事業

Employment promotion for foreigners

多文化Job あいち
Aichi Prefecture

【発行者】愛知県労働局就業促進課

【受託者】Man to Man株式会社

2021年2月 発行



message

知事挨拶



はじめに

少子高齢化を背景として、生産年齢人口(15～64歳)の減少が続くことが予想され、今後とも人材不足が懸念される中、人材の確保は企業にとって重要な課題の一つであります。

現在、愛知県内の企業に就労する外国人は17万人を超え、2019年4月に創設された在留資格「特定技能」の制度の活用によって今後増加すると見込まれる外国人と相まって、人材不足の担い手として注目が集まっています。

一方、愛知県内の永住者を始めとする就労制限のない外国人(定住外国人)は17万人を超え、様々な職種で活躍されているものの、不安定な就労を余儀なくされている方や就労機会に乏しく無業となっている方も少なくありません。

2018年度、本県がアンケート調査を実施したところ、定住外国人の雇用を進めるために、企業が期待する取組・支援として「雇用方法や留意点の紹介」と回答された企業が半数に上りました。

この「外国人雇用マニュアル」には、企業の皆様に定住外国人に対する関心と理解を深めていただくため、採用方法や採用に当たっての留意点を始め、定住外国人が活躍している県内企業の好事例などの情報を掲載しています。定住外国人の採用を検討する際に御一読いただくことで、円滑な採用活動や外国人が活躍できる環境整備の一助となれば幸いです。

最後になりましたが、本冊の制作に当たり御協力をいただきました企業の皆様を始め、関係の皆様には厚くお礼申し上げます

2020年2月

愛知県知事
大村秀章

contents

目次

雇用マニュアル

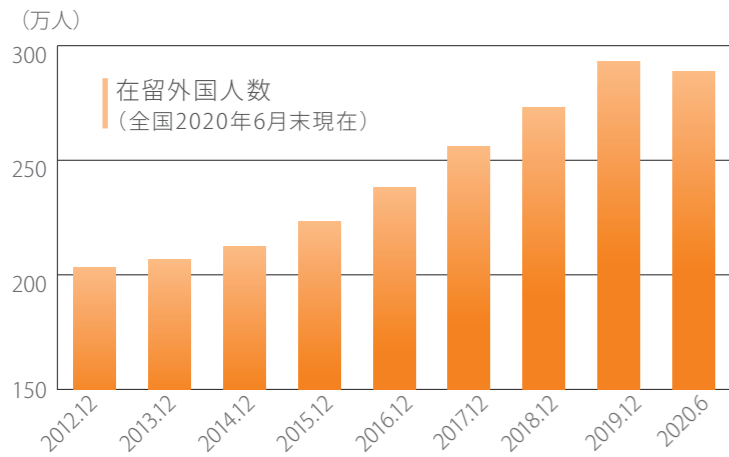
在留外国人の状況について	04
外国人労働者の状況について	05
外国人の「在留資格」と「就労範囲」	06
定住外国人・技能実習・特定技能の比較	08
外国人採用プロセスと留意点	09
外国人雇用コラム	10
相談窓口一覧	11

外国人雇用好事例

01 共和産業株式会社 お互いの仲間意識で距離は近くなる	12
02 高末株式会社 即効性よりも、長期投資的な発想で	14
03 東陽精機株式会社 監督者として活躍する外国人も誕生	16
04 協栄産業株式会社 お互い認め合える、隔たりない環境を目指す	18
05 株式会社enrich デメリットも受け入れ一緒に成長したい	20
06 社会福祉法人恩賜財団 愛知県同胞援護会 キャリアパスで目指す外国人リーダーの育成	22
07 Man to Man Passo株式会社 文化はちがってもみんな「地球人」だから	24
08 株式会社オー・デリス・ドゥ・シバタ やる気があれば国籍なんて関係ない	26
09 株式会社ベネフィット 国境のない「人間教育」定年まで働ける人材に	28
10 朝日グリーンサービス株式会社 豊かな表情を活かした非言語コミュニケーション	30

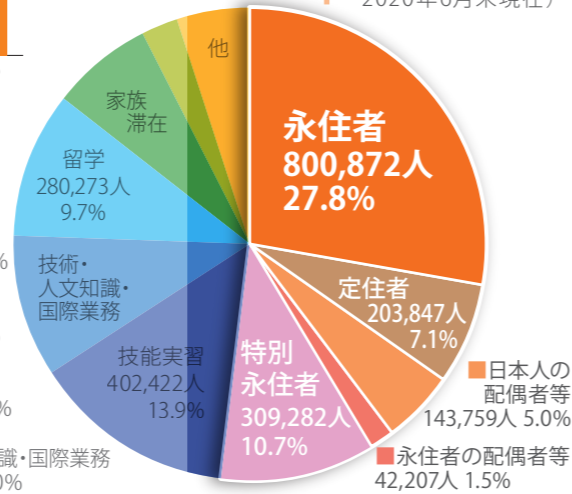
在留外国人の状況について

(出典：法務省「在留外国人統計」を基に作成)



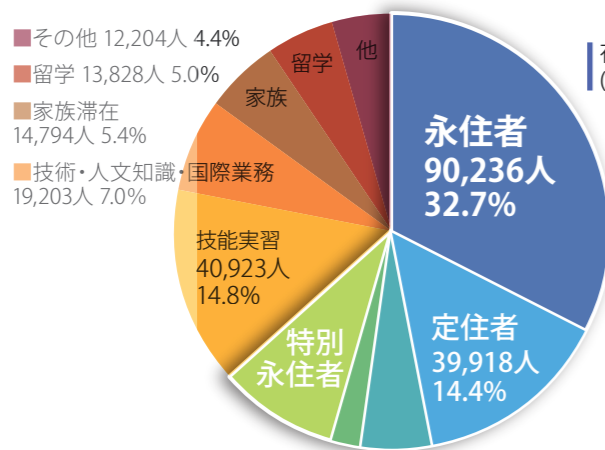
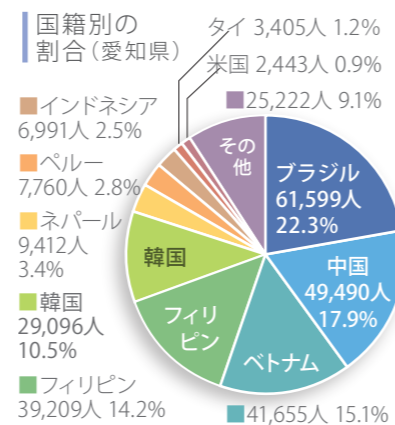
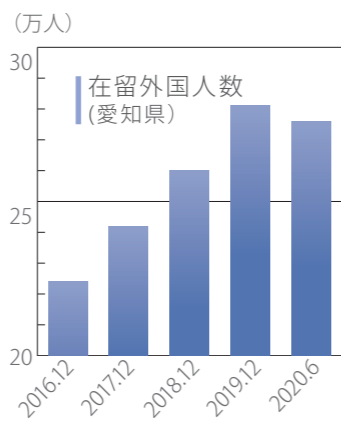
全国の在留外国人数は、2012年から2019年まで増加し続け、2019年末には過去最高の2,933,137人となりましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により2020年6月末現在では47,233人(1.6%)減少し、2,885,904人となっています。

在留外国人の構成比 (在留資格別 2020年6月末現在)

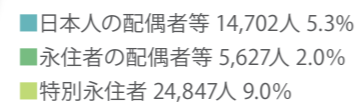


2020年6月末と2019年末の在留外国人数を在留資格別に比べると留学生は65,518人(18.9%)、技能実習生は8,550人(2.1%)と大きく減少しています。在留外国人の約5割を占める「永住者」を始めとする就労制限のない外国人(以下、定住外国人)は2,744人(0.2%)とわずかに増加しています。

愛知県における2020年6月末現在の在留外国人数は東京都(568,665人)に次いで全国で2位の**276,282人**にのぼり、2019年末(281,153人)に比べ、4,871人(1.7%)減少しています。国籍別ではブラジルが最も多く、次いで中国、ベトナムとなっています。



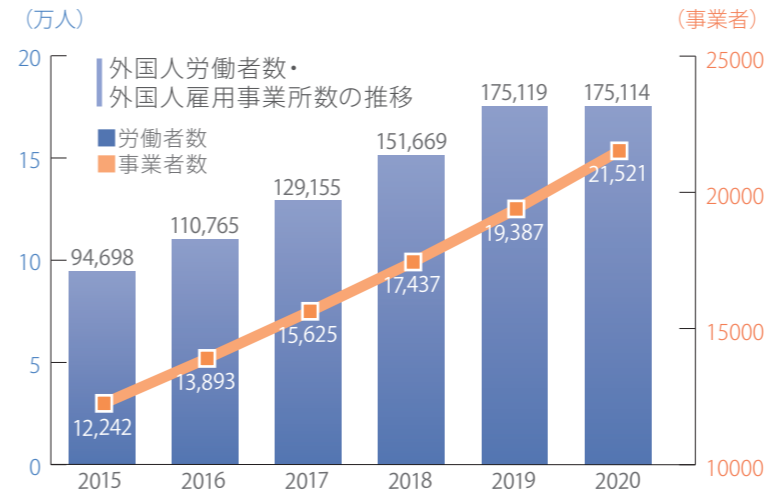
愛知県には、2020年6月末現在で**175,330**人の定住外国人が在留しており、在留外国人全体の約6割を占めています。愛知県は東京都に次いで全国で2番目に多く定住外国人が在留している地域です。



⇒在留資格については、P.6、7をご確認ください。

外国人労働者の状況について

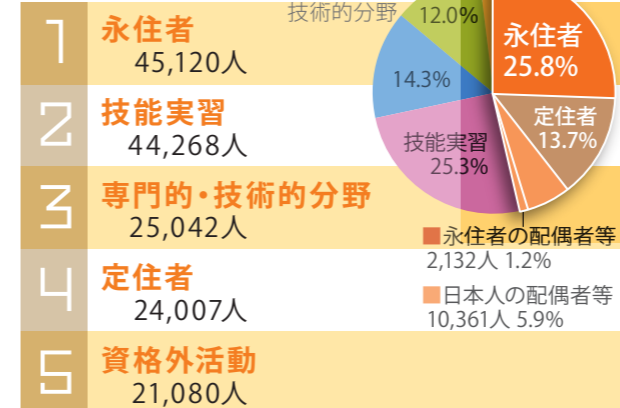
(出典：厚生労働省愛知労働局「令和2年10月末日現在における愛知県の『外国人雇用状況』の届出状況について」を基に作成)



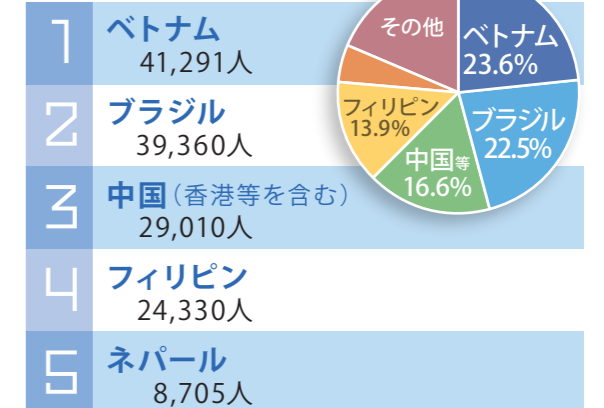
愛知県には、2020年10月末現在、175,114人の外国人労働者がおり、2019年から微減(5人減)したものの、外国人を雇用している事業所は、21,521事業所(2,134事業所増)と2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来過去最高を更新しています。

2015年10月末より、外国人労働者は約80,000人増加し、外国人を雇い入れる事業所は約9,000増加しています。

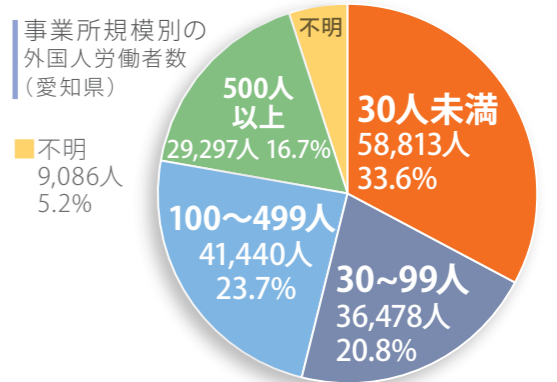
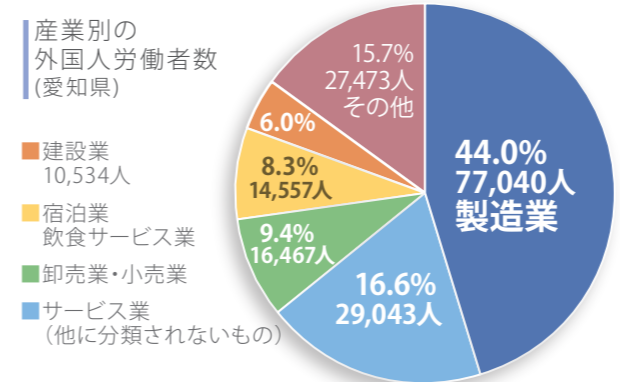
Ranking 在留資格別外国人労働者の割合 (愛知県) で多いもの



Ranking 国籍別外国人労働者の割合 (愛知県) で多いもの



愛知県の外国人労働者を在留資格別に比較すると、**定住外国人**が全体の約5割を占めています。国籍別では、技能実習生の多いベトナム人が最も多く、次いで定住外国人が多いブラジル人となり、両国で全体の約5割を占めています。



愛知県の外国人労働者を産業別に比較すると、**製造業**が全体の**4割**以上を占めています。製造業、宿泊業、飲食サービス業、サービス業が減少しており、建設業、卸売業、小売業、医療、福祉は大きく増加しています。また、従業員100人未満の規模の事業所で働く外国人労働者が増加しており、全体の5割を超えています。

外国人の「在留資格」と「就労範囲」

就労が認められている「在留資格」

就労活動が具体的に特定されるもの

在留期間：5年、3年、1年又は3月。ただし、「興行」は3年、1年、6月、3月又は15日。「経営・管理」は5年、3年、1年、4月又は3月。「高度専門職1号」は5年、「高度専門職2号」は無期限。（下記以外に「外交」と「公用」の在留資格があります。）

<p>○ 教授</p> <p>日本の大学若しくはこれに準ずる機関又は、高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動 EX・・・大学教授等</p>	<p>○ 経営・管理</p> <p>日本において貿易その他の事業の経営を行い又は事業の管理に従事する活動</p>	<p>○ 教育</p> <p>日本の小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、専修学校等の教育機関において語学教育、その他の教育をする活動 EX・・・語学教師等</p>
<p>○ 技能</p> <p>産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動 EX・・・外国料理の調理師、スポーツ指導者、貴金属等の加工職人等</p>	<p>○ 芸術</p> <p>収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動 EX・・・作曲家、画家、著術家等</p>	<p>○ 法律・会計業務</p> <p>資格を有するものが法律又は会計に係る業務に従事する活動 EX・・・弁護士、公認会計士等</p>
<p>○ 宗教</p> <p>外国の宗教団体により日本に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動 EX・・・外国の宗教団体から派遣される宣教師等</p>	<p>○ 医療</p> <p>医師、歯科医師、その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動 EX・・・医師、歯科医師、看護師</p>	<p>○ 興行</p> <p>演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動又はその他の芸能活動 EX・・・俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手</p>
<p>○ 報道</p> <p>外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動 EX・・・外国の報道機関の記者、カメラマン</p>	<p>○ 研究</p> <p>日本の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動 EX・・・政府関係機関や企業の研究者</p>	<p>○ 企業内転勤</p> <p>外国の事業所から日本の事業所に一定期間転勤(関連会社への出向を含む)して行う「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に該当する活動</p>
<p>○ 介護</p> <p>日本の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動</p>	<p>○ 技術・人文知識・国際業務</p> <p>日本の公私の機関との契約に基づいて行う理学・工学その他の自然科学の分野、法律学・経済学・社会学その他の人文科学の分野に属する技術・知識を要する業務、外国の文化に基盤を有する思考・感受性を必要とする業務に従事する活動(この表の教授、芸術、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行の活動を除く)</p>	<p>○ 高度専門職1号・2号</p> <p>法務大臣が指定する日本の公私の機関との契約に基づいて行う研究、研究の指導・教育・自然科学・人文科学の分野に属する知識・技術を要する業務、貿易その他の経営・管理に従事する活動など</p>

就労の可否は個別に指定される活動によるもの

✓ 特定活動

期間：5年、4年、3年、2年、1年、6月、3月又は法務大臣が個々に指定する期間
法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動・・・【指定書】で確認
EX・・・ワーキングホリデー、外交官等の家事使用人、EPAに基づく看護師・介護福祉士候補者、建設就労者、造船就労者、特区における外国人人材、大学等を卒業した留学生の就職活動など

「資格外活動」が必要

以下の在留資格での就労には「資格外活動」が必要となります。（※風俗営業等に従事することはできません。）

就業（アルバイト）可能時間：一週間に28時間以内（学校の夏休み等、長期休業期間中は、1日8時間以内）

就労活動が認められていない「在留資格」

<p>× 研修</p> <p>期間：1年、6月又は3月 公共、民間の機関により受け入れられて行う技能等の修得をする活動（「技能実習」、「留学」を除く）</p>	<p>× 留学</p> <p>期間：4年3月、4年、3年3月、3年、2年3月、2年、1年3月、1年、6月又は3月 日本の大学、高等専門学校、高等学校、特別支援学校高等部、中学校、特別支援学校中学部、小学校、特別支援学校小学部、専修学校、各種学校等において教育を受ける活動</p>	<p>卒業後、日本国内で就職し就労する場合、在留資格の変更申請と許可が必要。「技術・人文知識・国際業務」等の活動業務に該当すること、その在留資格に応じて定められた学歴、実務経験年数等の基準に適合することが必要。</p>
--	--	---

入国・在留資格・資格外活動許可等に関するお問い合わせ先は・・・

出入国在留管理庁 外国人在留総合インフォメーションセンター TEL:0570-013904

(PHS・IP電話・海外からは:03-5796-7112)

活動に制約がなく就労活動について特定されないもの

<p>○ 定住者</p> <p>期間：5年、3年、1年、6月 又は法務大臣が個々に指定する期間</p> <p>日本人の子として出生した者の実子(日系三世)、「日本人の配偶者等」の在留資格をもって在留する者で日本人の子として出生した者の配偶者(「日系二世の配偶者」)、日系二世である「日本人の配偶者等」の在留資格をもって在留する日本人の子として出生した者の配偶者等(日系三世の配偶者)</p>	<p>○ 永住者</p> <p>期間：なし 法務大臣が永住を認める者</p>	<p>○ 特別永住者</p> <p>期間：なし (入管特例法第2条に基づく法的地位)</p>
<p>○ 永住者の配偶者等</p> <p>期間：5年、3年、1年又は6月 「永住者」の在留資格をもって在留する者の配偶者、特別永住者の配偶者、「永住者」の在留資格をもって在留する者又は特別永住者の子として日本で出生し、出生後引き続き日本に在留する者</p>		
<p>○ 日本人の配偶者等</p> <p>期間：5年、3年、1年又は6月 日本人の配偶者、日本人の特別養子、日本人の子として出生した者</p>		

技能修得に限定した就労活動

○ 技能実習 1号・2号・3号

技能修得に限定した就労活動によるもの・技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間(最長5年間)に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度
平成29年11月1日、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が施行されました。

技能実習に関するお問い合わせ先は：
外国人技能実習機構 名古屋事務所
TEL:052-684-8402
URL:https://www.otit.go.jp

特定した技能に限定した就労活動によるもの

○ 特定技能 1号・2号

中小、小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってものお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性、技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築する制度です。同制度は、平成31年4月1日に施行され、5年間で様々な分野において約34万5000人の外国人労働者の受け入れを見込んでいます。(滞在可能期間：特定技能1号は、最長5年、特定技能2号は更新回数に上限なし)

特定技能に関するお問合せ先は：
名古屋出入国在留管理局 就労審査第二部門
TEL:052-559-2110
URL:http://www.immi-moj.go.jp/soshiki/kikou/nagoya.html

<p>× 文化活動</p> <p>期間：3年、1年、6月又は3月 収入を伴わない学術上若しくは芸術上の活動又は我が国特有の文化若しくはは芸芸について専門的な研究を行い若しくはは専門家の指導を受けてこれを修得する活動</p>	<p>× 家族滞在</p> <p>期間：配偶者等の在留資格に同じ 「技能実習」「短期滞在」「研修」「特定活動」「特定技能1号」以外の在留資格をもって在留する者の扶養を受ける配偶者又は子として行う日常的な活動</p>	<p>× 短期滞在</p> <p>期間：90日、30日又は15日 短期間滞在学习を行う観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習又はは会合への参加、業務連絡その他これらに類似する活動</p>
--	--	---

定住外国人・技能実習・特定技能の比較

(出典:出入国在留管理庁「技能実習と特定技能の制度比較(概要)」を基に作成)

	定住外国人	技能実習(団体監理型)	特定技能(1号)
関係法令	・出入国管理及び難民認定法 ・日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法(特別永住者のみ)	・外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律 ・出入国管理及び難民認定法	・出入国管理及び難民認定法
在留資格	「永住者」、「定住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「特別永住者」	「技能実習」	「特定技能」
在留期間	・永住者、特別永住者:在留期限なし ・定住者:5年、3年、1年、6か月、法務大臣が個々に指定する期間 ・日本人の配偶者等、永住者の配偶者等:5年、3年、1年、6か月	・技能実習1号:1年以内 ・技能実習2号:2年以内 ・技能実習3号:2年以内(合計で最長5年)	通算5年
外国人の技能水準	なし	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし	なし(ただし、介護分野の場合、日本語能力試験N4レベルを要件あり)	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認(技能実習2号を良好に修了したものは試験等免除)
送出国	なし	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	なし	あり(非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の管理事業を行う。)	なし
支援機関	なし	なし	あり(個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。)
外国人と受入れ機関のマッチング	受入れ機関や送出国は不要(海外日系人コミュニティ等を通じて日本国内の派遣会社が現地採用することもある)	通常監理団体と送出国を通じて行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	制限なし	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)
活動内容	制限なし	技能実習計画に基づいて、講習を受け、技能等に係る業務に従事する活動(1号)技能実習計画に基づいて技能を要する業務に従事する活動(2号、3号)	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動
転籍・転職	制限なし	原則不可。実習実施者の倒産等やむを得ない場合や2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

- **定住外国人とは**・・・「永住者」「定住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「特別永住者」の身分に基づく在留資格を持つ外国人には、就労活動に制約がなく、職種、業種、就業内容、就労時間等においても日本人と同様に働くことができます。また、在留期間の更新回数にも制限がありません。
- **監理団体とは**・・・団体監理型という仕組みで外国人技能実習生を受け入れる際に、第一次受入れ窓口となる事業協同組合や商工会などの非営利団体のことです。技能実習は、傘下の実習実施者の下で行われ、監理団体が、訪問や監査を行います。大企業が海外現地法人から直接実習生を受け入れる仕組みを企業単独型と言います。
- **送出国とは**・・・海外で技能実習生を募集し、日本企業とマッチングした場合、契約している監理団体に技能実習生を送り出す機関です。
- **登録支援機関とは**・・・特定技能の外国人を受け入れる場合、外国人の職場上、日常生活上、社会上の支援計画を作成・実施する必要があります。登録支援機関は受入れ機関(外国人を受け入れる企業等)から委託を受けて、支援計画の作成・実施を行う機関です。
- **特定技能の外国人を受け入れることのできる産業分野とは**・・・介護、ビルクリーニング、素材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業の14分野です。

定住外国人の日本語能力は？

定住外国人の来日した経緯や生い立ちなどにより個人差が大きいため、日本語能力については一言で言い表すことはできません。業務で必要となる日本語能力を有しているかの判断は、面接などで直接会って確認することが重要です。また、会話能力と読み書き能力にも個人差が大きく、応募書類がローマ字交じりの日本語でも、流暢な会話ができる場合もあります。

	生い立ち等	日本語能力や母国語能力の傾向
	母国から来日した	在留期間が長くても会話が片言で、読み書きができないなど日本語が苦手の人もいます。母国語能力は高い。
日本生まれ	日本の義務教育を受けた	会話能力が高く、読み書きもある程度できる。日本人と同等の日本語能力を有している可能性が高い。ただし、母国語能力が低い場合もある。
	ブラジル人学校等のインターナショナルスクールに通った	簡単な会話はある程度可能だが、読み書きはできない可能性が高い。母国語能力は高い。

外国人採用プロセスと留意点

採用計画

留意点

- 業務に必要な日本語能力や技術を検討する
- 外国人雇用にあたり、社内経営層のみでなく、直属の上司や同僚の理解を得る
- 入社後の業務内容やキャリアパス(キャリアアップの過程や必要水準)の明確化

計画性なく「人手不足だからとりあえず外国人を雇用する」ことは、労使双方のためにならず、人材の職場定着につながりません。外国人を配属する部署や、入社時、入社後の教育内容、教育担当者を定めるなど「受入れ体制」を整えることで、雇用したい人物像(人材)が明確となり、採用プロセスも円滑に進む可能性が高まります。

人材募集～採用

留意点

- 外国人コミュニティ向けの求人誌やSNS(Facebook等)を活用して外国語で求人広告を掲載する(求める日本語能力が高い場合を除く)
- 応募書類(履歴書)の書き方や面接時のマナーを身に付けている外国人は少ないため、書類選考や面接では、ある程度の配慮をする
- 面接は、やさしい日本語で行うよう心がける ● 就労可能な在留資格かどうかを必ず確認する
- 給与や福利厚生等は、日本人労働者と同等にする(同一労働同一賃金)

求人票の作成にあたって仕事の内容や会社の特徴等を記載する際は、複雑な表現を避け外国人が理解できるよう配慮した日本語(やさしい日本語)を用いて作成してください。また、求人条件では、必要な日本語能力や母国語能力、技術、経験等をわかりやすい表現で記載してください。

外国人求職者は、年齢や世代、学歴や職歴によって、知識や能力に差があります。「言語ができる」と「仕事ができる」は異なるため、先入観に基づいた選考をせず、長期的に活躍できる人材かどうかを重視することをお勧めします。

内定・入社

留意点

- 外国人を雇用する際には、在留カードを確認する
- 在留期間や在留カードの有効期間を管理し、更新漏れを防ぐ

外国人雇用時及び離職時には、管轄の公共職業安定所への届出が義務づけられています。在留資格の種類や在留期間、氏名等の情報を記入する必要があるため、在留カードを確認してください。届出を怠ると罰則があります。

⇒届出や在留カードの確認についてはP10を御覧ください。

また、就労可能な在留資格を持っていない、若しくは在留期間が切れている場合や、在留資格で認められた範囲を超えた就労は、**不法就労**となり事業主も処罰の対象となります。

定着・活躍促進

留意点

- 教育資料や指示書等を多言語化する
- 人事制度を明確にし、中長期的なキャリア形成ができることを見える化する
- 「これぐらいはわかるだろう」という対応はしない
- 新しい環境や、言葉の壁により、通常よりも外国人社員のストレスが溜まりやすい状態にあるため、日頃からのコミュニケーションを重視するとともに相談できる環境の整備や定期的な面談を行う
- 日本語研修や日本語教室など、外国人社員の日本語能力の向上を図る

入社時の教育については、一方的に行うのではなく、写真等を入れた資料を活用し、やさしい日本語を用いて、理解度を確認しながら行ってください。

座学では、特に安全衛生や品質、企業の方針、規程等について、確実に理解できるよう繰り返し丁寧に伝えることを心がけてください。実務では、OJTを有効活用して指導を行い、工程ごとに安全で確実な作業ができているかを確認することで予想外のトラブルを防止することができます。また、外国人社員が相談しやすい環境づくりも大切です。

外国人雇用コラム

外国人を雇用する際の在留資格に関する注意点や手続き・届出について

我が国に在留する外国人は、入国(上陸)の際に与えられた在留資格の範囲内で定められた在留期間に限り、就労等の活動が認められます。従って、外国人を雇用する場合は、外国人が従事する仕事内容が在留資格の就労範囲内であるか、在留期間が切れていないかを確認する必要があります。

- ※確認方法は、外国人が所持する「在留カード」または、旅券(パスポート)の提示を求めてください。
- ※各在留資格の就労範囲は、外国人の「在留資格」と「就労範囲」(P6~7)をご確認ください。
- ※在留資格に関する詳細は、「名古屋出入国在留管理局」にお問い合わせください。⇒(P11相談窓口一覧を参照)

また、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に基づいて、すべての事業主は、外国人労働者(特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の方を除く)の雇入れまたは、離職の際に、氏名、在留資格等をハローワークに届け出ることが義務づけられています。

- ※届出事項は、①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日、性別、国籍・地域 ⑤資格外活動許可の有無です。 ⑥在留カード番号の記載が必要となります。

- ①氏名
- ②在留資格が記載されています。
- ③在留期間が記載されます。(永住者は在留期間がありませんが、⑥の通り、カードの有効期間はあります。)
- ④生年月日、性別、国籍・地域が記載されています。
- ⑤資格外活動の許可について明記されます。(例えば、②が「留学」の場合、空欄であれば、資格外活動無許可であり働くことはできません。)
- ⑦就労制限の有無が記載されています。
- ⑧居住地が記載されています。転居した場合、裏面に転居先が記載されます。
- ⑨在留カード番号:有効性を確認することができます。(https://lapse-immi.moj.go.jp/)

在留カードの見方



外国人の雇用や離職の届出に関しては、「名古屋外国人雇用サービスセンター」または、管轄のハローワークまでお問い合わせください。⇒(P11相談窓口一覧を参照)

生活面や文化、宗教などの配慮について



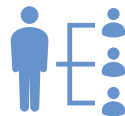
入社後のトラブル防止のためにも、特に日本での生活期間が短い外国人の入社前の採用プロセス(面接など)では、職場だけではなく生活面でも配慮すべきことがあるかどうかの確認を行ってください。また、文化的習慣や宗教については慎重に確認し、双方の合意の下で採用することをお勧めします。外国人社員への配慮や生活面に関する相談は、「あいち多文化共生センター」にお問い合わせください。⇒(P11相談窓口一覧を参照)

外国人の効果的な募集方法

外国人雇用に特化した「名古屋外国人雇用サービスセンター」や事業所管轄のハローワークでは、外国人向けの求人票の作成や、募集について相談することができます。⇒(P11相談窓口一覧を参照)

また、愛知県には、ブラジル人やフィリピン人等のコミュニティが点在しており、各コミュニティ向けに発行されている求人誌(フリーペーパー)等があり、外国人が買い物で行く輸入雑貨店やトレーニングジムなど、外国人の手元に届くように配置されています(求人掲載は有料)。しかし、言語能力や年齢層の幅が広いため、やさしい日本語で記載、若しくは外国語に翻訳して掲載することをお勧めします。

外国人社員がいる場合は、外国人同士の横のつながりを活かしてSNS(FacebookやInstagramなど)で情報発信をすることも有効的です。



定住外国人が働きたいくなる会社

県が実施した定住外国人向けの就職面接会の参加者に「どのような会社で働きたいか」の調査をしたところ、「長く働ける会社」、「給料の高い会社」に続いて「頑張ればキャリアアップできる会社」が挙げられました。

定住化した外国人は、これまでのデカセギ(短期間、高収入)から、長期就労やキャリアアップ志向に変わりつつあります。公正な能力評価や人材育成制度を導入することは、キャリアアップ志向のある外国人材へのアピールポイントになるだけでなく、外国人社員のモチベーションの向上につながることを期待されます。



相談窓口一覧

機関・団体名	所在地・TEL・ホームページ	営業時間・休日など	問合せ事項
出入国在留管理庁 外国人在留総合 インフォメーションセンター	☎ 0570-013904(全国共通) (IP電話・海外からは: 03-5796-7112) http://www.immi-moj.go.jp/info	8:30~17:15 土・日曜日、祝日を除く	●入国手続・在留手続・資格外活動許可等に関する相談 ●外国語対応可能(英語, 韓国語, 中国語, スペイン語)
名古屋出入国在留管理局	名古屋市中区正保町5-18 ☎ 052-559-2150(代) http://www.immi-moj.go.jp	9:00~16:00 土・日曜日、祝日を除く	●在留資格に関する相談 ●在留資格の変更等の手続に関する相談 ●出入国や在留手続に関する相談
	在留資格「特定技能」関係 就労審査第二部門 ☎ 052-559-2110		●特定技能に関する相談
名古屋外国人雇用 サービスセンター	名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル8階 ☎ 052-855-3770 https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-foreigner/home.html	8:30~17:15 土・日曜日、祝日を除く	●就労資格(在留資格)に関する相談 ●採用前、採用後に関する相談
外国人技能実習機構 (OTIT)	東京都港区海岸3-9-15 LOOP-X3階 ☎ 03-6712-1523(代) ・ 名古屋市中区栄4-15-32 日建・住生ビル5階 ☎ 052-684-8402 https://www.otit.go.jp	9:00~16:00 土・日曜日、祝日を除く	●技能実習制度に関する相談
国際人材協力機構 (JITCO)	東京都港区芝浦2-11-5 五十嵐ビルディング(受付:11階) 実習支援部相談課 ☎ 03-4306-1160 ・ 名古屋市中区名駅2-27-8 プライムセントラルタワー9階 (名古屋駐在事務所) ☎ 052-589-3087 https://www.jitco.or.jp	9:00~17:00 土・日曜日、祝日を除く	●技能実習制度に関する相談 ●特定技能に関する相談
あいち多文化共生 センター	名古屋市中区三の丸二丁目6番1号 (愛知県三の丸庁舎内) ☎ 052-961-7902 http://www2.aia.pref.aichi.jp/sodan/j/sodancorner.html	月曜日~土曜日 10:00~18:00 日曜日、祝日を除く	●外国人の生活に関する相談 ●日本語教室に関する情報

Employment promotion for foreigners



あ互いの仲間意識で 距離は近くなる

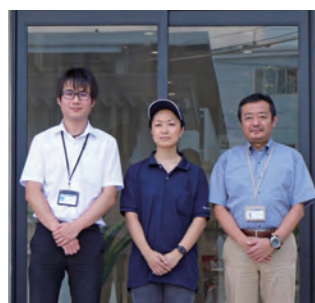


共和産業 株式会社 〈輸送用機械器具製造業〉

豊田市衣ヶ原三丁目1番地 TEL 0565-32-4651

外国人雇用数 **310名** 従業員数 **591名**

国籍 **中国、ブラジル、インドネシア、ミャンマー、フィリピン、ペルー**



外国人採用はアルバイトがスタート

1939年に創業し、80年の歴史をもつ共和産業株式会社。あらゆる車に装着される自動車用サンバイザーや車内騒音を低減する遮音材を製造し、とくにサンバイザーにおいては国内トップシェアを獲得しています。

外国人の採用を始めたのは1999年。人手不足を補うためアルバイトで採用したのがはじまりでした。

お互いが仲間と思える関係まで試行錯誤

同社が外国人のアルバイト採用を開始した当時は、長期での雇用は考えていなかったのですが、20年経った今では従業員の約半数にのぼる310名が外国人。会社になくてはならない存在となりました。

人事総務部部長の岡田雅嗣さんは「当初は、外国人の方に対するケアの意識も成熟しておらず、苦労をかけたこともあったと思います」と振り返ります。「お互いが仲間だと思える関係になろうと試行錯誤しました。**会社に対する帰属意識が生まれてはじめて、仕事への提案なども出てくるようになりました**」

人事・労務室室長の鈴木知万さんも「コミュニケーションが少なかった時代は、すれ違いもありました。しかし長期で働ける環境に改善され、関係も大きく変わりましたね」と話します。

左ページ **サトウ ノリコ さん**
38歳 出身国:ブラジル
担当業務:サンバイザー組付など

「出身国に関係なく仲良くなれるのがいいですね。あまり日本語が話せない人も仲間同士で助け合える環境になっています。今後はほかの工程も手助けできる存在になりたいですね」

陳 梓豪(ちん しごう)さん
30歳 出身国:中国
担当業務:人事総務部(総合職)

「外国人にやさしい環境が整っています。**困り事にも耳を傾けてもらえますし、通訳を入れた朝礼も良いと思います**。将来は上海工場で活躍したいと考えていましたが、日本で結婚子どももいるので、定年まではここでがんばりたいと考えています」



人事総務部部長
岡田 雅嗣 さん

まず挨拶 わかり合う環境を

「改善のポイントとなったのは、挨拶をはじめとする日常的な会話をできるだけ増やすこと、会社幹部との定期的な面談、言葉の壁をできるだけ排除することでした。

たとえば朝は、**社長や幹部自らが門に立ち『おはようございます』と声かけを実施**。期間従業員には、更新毎に社長を含めたトップと面談を行い、問題を共有。現場の張り紙を多言語化したほか、朝礼などは各国のリーダー的な存在の従業員が通訳として活躍し、日常的に**お互いに理解し合う**ことを心がけました。

相手に話しかけてもらいたかったら、自分から話すことだと学びました。また、求人が一番効果があるのは、彼らの強いネットワーク。『共和はいい会社だ』と仲間に伝えてもらうことが一番です」と岡田さんは話してくれました。



即効性よりも、 長期投資的な発想で



高末 株式会社 〈運送業〉

名古屋市熱田区横田二丁目4番26号 TEL 052-683-6121

外国人雇用数 **82名** 従業員数 **653名**

国籍 **ブラジル、中国、ペルー**

外国人ドライバー採用で人材不足を解消

運送や流通加工など国内物流を中心に成長した高末株式会社。さらに、通関やフォワーディングなどの国際交流、中国では運送や倉庫の実物流の展開で事業を拡大しました。

2015年から、ドライバー不足を解消するための外国人採用を開始しました。当初は外国人に運転を任せることに対して不安の声もありましたが、人手不足を解消するためのチャレンジとして、ドライバーとしての採用プロジェクトをスタートしました。

長い目で見て取り組むことが、成功につながる

お話を伺ったのは、運送事業室 室長代理の加藤寛之さん。

「はじめは不安も多かったのですが、採用した外国人とじっくり話してみると『日本で働く』と決めた覚悟と、そこから生まれる真面目さが伝わってきて驚きました。これは出身国にかかわらず皆さんから同様に受ける印象です。採用時に日本語がある程度話せないと困りますが、あとは入社後の教育で問題を解決しています。それでも、即効性を求めず長い目で見て取り組むことが、成功につながる鍵だと思います。

現在は、現場教育の進め方や使用するツールを整備し、教育プログラムとして標準化することで、言葉や文化の壁を埋めるようにしています。また担当する専任者を決めて2カ月間仕事を共にしながらOJT教育を行い、即時具体的な指示を出しています。また、月一回の人事との面接のほか、ちょっとした時間でもできるだけ多く会話し相互の理解に努めています。取引先にも事前に採用プロジェクトの詳細を説明。当初は外国人のドライバーに難色を示す取引先もありましたが、現在では理解を得ています」



久本 サンドロ アキラ さん

44歳 出身国:ブラジル 担当業務:配送

「父の仕事の手伝いで来日してから16年目になります。この会社には2年半ほど前に、ブラジル人の友人の紹介で入社しました。日本語学校に通ったことはありませんが、これまでの仕事を通じて日本語を学んできました。前の職場ではプレッシャーを感じることもありましたが、今の仕事ではありません。まわりの人がよくしてくれるので不安なく働いています。毎日、安全に仕事を終えたときが一番うれしいですね。大切なものは、家族。日本で結婚して妻と二人の子どもがいるので、このまま日本で働き続けたいと思っています」

正誤でなく見方が違うだけ 認め合うことで、 日本人社員も一緒に成長

「採用にかかわってからは、自分自身も勉強の連続でした。外国人と日本人では価値観が多少違いますが、それはどちらかに正誤があるのではなく、見方が違うだけでどちらも正しいと理解できるようになりました。このおかげで、日本人が相手でも意思が伝わりづらいときは『理解しよう』と、相手の気持ちを考えるようになり、自身も変化したと思います。これは現場も同様で、会社の成長にもつながっていると感じます。

いま、当社で活躍する外国人ドライバーは11名ですが、給与体制などの待遇はすべて日本人と同じ。今後も、外国人の積極的な採用を推進し、より多くの外国人ドライバーを戦力化していきたいと考えています」



運送事業室
室長代理
加藤 寛之 さん



監督者として活躍する 外国人も誕生



東陽精機 株式会社 〈輸送用機械器具製造業〉

豊田市高岡本町秋葉137番地1 TEL 0565-53-5717

外国人雇用数 約**50**名 従業員数 **350**名

国籍 **ブラジル、ペルー、中国、ベトナム**他

世界が信頼する技術を、外国人とともに

オートマチックトランスミッション部品を主力に、駆動・制動部品やエンジン部品など、自動車金属部品の切削加工を行う東陽精機株式会社。とくに同社の部品を使用しているオートマチックトランスミッションは海外にも輸出され、その品質は世界から評価を受けています。同社では2000年ごろから人手不足が進み、外国人雇用を開始。現在は全社員の1/7にあたる50名ほどの外国人が在籍しています。

「良い関係性が構築されてきました」

今では外国人雇用があたり前になった同社ですが、スタート当初は苦勞も多かったと言います。採用当初、工場長を務めていた顧問の永浜孝さんは「言葉の受け取り方が違うため、こちらの思いを伝えるのが大変でした」と当時を振り返ります。「できる限り会話を増やし、勤務後に皆で食事会を開いたりしてコミュニケーションを深めましたね。」

職場だけではなく居住地域での意思疎通も円滑になってほしいと、2010年から日本語教室※を開催するなどして、外国人にも働きやすい職場づくりに取り組んでいるのは、総務2課係長の松川斗予子さん。「良い関係性が構築されてきました」と話します。

同社ではほかにも、言葉の壁を少なくするため、外国人同士でのチームをつくって日本語が堪能な人に通訳をお願いしたり、ときには翻訳機や翻訳アプリケーションを利用し、相互理解が深まるよう工夫しています。「お互いの気持ちを通じ合わせることで、会社の成長や利益につなげていきたいですね。翻訳機の使用は根本の解決にはなっていませんが、試行錯誤することが大切だと思います。」と話すのは総務1課課長の宮下稔浩さん。

※豊田市と名古屋大学による「とよた日本語学習支援システム」を自社内で開催

左ページ

後列左から
総務2課係長 松川斗予子さん
総務1課課長 宮下稔浩さん
顧問 永浜孝さん
工場長 平川秀巳さん

前列左から
班長 藤本ヒデオさん（ブラジル）
根前シゲカズさん（ブラジル）
小野田ヨシアキさん（ブラジル）
ミヤサトジョセイさん（ペルー）

小野田 ヨシアキ さん

48歳 出身国：ブラジル
担当業務：製造

「来日23年目です。この会社は、社内教育や指導が充実しているので働きやすいです。ルールがわかりやすいのも良いと思います。仕事に一生懸命取り組むことで結果が出せ、豊かになれることもここで学びました」



「僕も希望ある仕事ができますか？」 その言葉が刺さった

現在、工場長の平川秀巳さんには、印象的な出来事があるそうです。「今もはっきり覚えています。あるときブラジル人の方から『一生懸命働いたら、僕にも希望をもてる仕事をさせてもらえますか？』と質問を受けたんです。その言葉は『仕事に前向きな人には国籍に関係なく活躍してもらおうことが、よりよい職場づくりになる』と考える大きなきっかけとなりました。

職場の改善によるモチベーションアップにより、外国人の監督者も誕生。将来は、工場のラインに外国人だけの構成チームをつくり、仕事を任せることも視野に入れています。今後も外国人従業員の活躍を期待しています。」



本社事業所 本社工場長
平川 秀巳 さん



お互い認め合える、 隔たりない環境を目指す



協栄産業 株式会社 〈輸送用機械器具製造業〉

丹羽郡大口町仲沖2丁目37番地 TEL 0587-81-7780

外国人雇用数 **31名** 従業員数 **64名**
国籍 **ブラジル、タイ、ベトナム、ペルー**

雇用は、紹介による直接採用がほとんど

自動車のシートをメインに、自動車部品の製造を行う協栄産業株式会社。1961年創業で50年以上の歴史をもち、2019年1月には大口町に新工場が完成しました。

外国人を最初に雇用したのは1990年ごろ。現在では、ブラジル人を中心に全従業員の約1/2を外国人従業員が占めています。かつては派遣会社からの採用でしたが、現在はほとんどが外国人従業員からの紹介による直接雇用です。

「教育」の難しさは、「ツール」と「仕組み」で解決

「外国人にも日本人にも、仕事に対して隔たりなく評価し、役職に登用していくのが理想ですが、言葉の問題や考え方の違いなど難しい部分もあります。評価しても、受け取り方が違う場合もあるので、そこは見極めが必要ですね」と話すのは代表取締役の大島良和さん。

「製造業の場合、技能に関する内容や、5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）、QC（品質管理）の考え方などを外国語で伝えることが難しいですね。日本語とマッチした指導書なども少なく、試行錯誤しています」

こうした問題を少しでも解決するために、同社ではポルトガル語の通訳ができるスタッフを正社員として雇用しているほか、年1回、社員全員に配布する経営指針書をすべて翻訳。その中には、従業員一人ひとりの年度目標なども記載しています。「指針書などのツールをうまく使ったり、仕組みをつくることで、なんとか問題をクリアしてきたと思います」



大本 オルガ 広子 さん

出身国：ブラジル 担当業務：ポルトガル語通訳、翻訳

入社17年目の大本さん。知人から「通訳のできる社員を探している」と紹介されたのがきっかけです。当初は通訳と工場作業が半々でしたが、現在は通訳を中心にした内勤業務です。

「外国人にとって働きやすい環境づくりを提供できていると実感できますし、自らが日本で学んだことを、ブラジル人に伝えられることにやりがいを感じます。大学で学んだデザインを、資料づくりなどに生かせるのも嬉しい点の一つです。社内では、国籍に関係なくコミュニケーションを取ろう、という場面が多くあるので、それが働きやすさにつながっていると思います。社内でブラジル料理をつくることもあるんですよ」

夢を追い、努力する姿に感心

同社ではほかにも、自らの行動を振り返る「振り返りシート」記入や、それを元に行う年に2～3回の面談で、コミュニケーション活性化も心がけています。

「難しい部分はありますが、日本人が持たなくなったような大きな夢を持ち、努力する姿には感心します。また、会社の規模の拡張や工場の新設などでは心から喜んでくれますし、『一緒に働いている』という仲間意識は強いと思いますね。

以前は出稼ぎの方が多かったのですが、最近ではうちで働くほとんどの方が、一生日本でやっていると考えています。家を購入する方も多くなりました。

今後の日本では、外国人の方との共生は必達だと思えます。管理職も外国人という日が来るのも近いと感じますね。課題は多いですが、目指すことが大切なんだと思います」



代表取締役
大島 良和 さん



「デメリットも受け入れ 一緒に成長したい」



株式会社 **enrich** 〈情報通信業〉

一宮市大江3丁目9-12 TEL 0586-27-4803

外国人雇用数 **10名** 従業員数 **10名**

国籍 **ブラジル、フィリピン、ネパール、ベトナム**



外国人向けのビジネスを立ち上げ2年目

在留外国人に向けたポータルサイト(※)の運営や、web広告とその広告代理事業などを行う会社として2018年に設立された株式会社enrich。同社では外国人向けのサービスを専門に行っていることもあり、従業員は社長以外全員が外国人。サイト運営などのほか、日本語のeラーニング教材や携帯電話のSIMの販売を11名で展開しています。

※<http://www.portaljapan.net>

優秀な人材の雇用チャンス。母国の経験が活きる!

同社は、かつて通信事業会社に勤務していた代表取締役の和田貴広さんが、外国人向けのサービスに携わった経験を通じて「日本に在留する外国人には『困り事』が多い。それを解決するための仕事を展開できないか」と考えるようになり、設立した会社です。

「採用する外国人は、母国での生活経験があり同国の友人が多い人材。外国人ビジネスの展開には、その国の言葉はもちろん、文化や習慣などをしっかり理解している人が必要なためです。スタッフの日本語スキルは、高ければ助かりますがそれほど気にしていません。

また中小の企業では、優秀な人材確保は難しいのが実情で、優秀な日本人はなかなか雇えません。しかし外国人であれば、日本語の習得も兼ねて『規模が小さな企業でも働いてみたい』と考える、優秀な方が多くいらっしゃいます。実際に弊社でも、レベルの高い方を雇用できていると思います」と和田さん。



細谷 エリック さん

42歳 出身国:ブラジル 担当業務:通訳、営業

「以前は社長の和田さんと同じ会社に派遣社員として勤務していましたが、新たなことに挑戦したいと転職を決意しました。日本に在留し、就職しようとする外国人には、諦めず最後までやり切ろうという気概があると思います。私もそういう気持ちでは負けていません。

日本は世界でも素晴らしい国だと思いますが、そこに海外の良さを『足す』ことでより力がつくと思います。また私も含め、外国人ならではの欠点もあると思いますが、それを使いこなすことでプラスできる部分も多いと思います。今後はこの会社で、たくさんの外国人の手助けができるようがんばっていきます」

日本人の代わりではない

「日本語が苦手な方には、専門的な用語が伝えずらい部分もありますが、比喩的な表現などでわかりやすく説明するなどして、問題をクリアしています。

仕事上では、仕組みづくりが重要だと考えます。弊社ではとくに多言語を用いるため、私自身がチェックしきれない部分もあるので、一人にすべてを委ねないダブルチェックの体制をつくり、ミスが発生しないよう留意しています。

私は外国人を日本人の代わりとしてではなく、彼らのもつ能力に期待して採用しています。外国人には、日本人にはないメリットもデメリットもありますが、それを受け入れて一緒に成長することで、会社が良い方向に進むと思っています。時間に対する厳しさは少し減ったかもしれませんが(笑)。はじめは抵抗を感じる部分もあると思いますが、ぜひ他企業にも取り組んで欲しいと思います」



代表取締役
和田 貴広 さん



キャリアパスで目指す 外国人リーダーの育成

社会福祉法人恩賜財団

愛知県同胞援護会 〈老人福祉・介護事業〉

春日井市廻間町字神屋洞703番地1 TEL 0568-88-8302

外国人雇用数 **14名** 従業員数 **1035名**

国籍 **中国、ベトナム、フィリピン、パラグアイ、インドネシア**

在留資格「介護」にまで採用幅を拡張

恩賜財団 愛知県同胞援護会は愛知県下にある12拠点、約40の事業所で、高齢者・障害者・児童の各福祉事業を展開する社会福祉法人です。従業員は全体で1000人を超えますが、人手不足は法人全体で見ても大きな課題の一つ。

中でも特に介護事業は人手不足が深刻で、解決策の一つとして2018年から外国人の雇用を強化。さらに2019年からは定住者・永住者に加え、在留資格「介護」をもつ外国人の雇用もスタートさせています。

目指すのは、外国人従業員のリーダー育成

「定住者や永住者の外国人の方は日本の文化や言葉に親しんでいる方が多いので、比較的早い時期から採用しており、これからも採用する予定です。しかし今後は人手不足がより進むと考えられるため、採用を在留資格『介護』の方にまで広げました。これには、この先ますます外国人労働者の増加が予測される中で、**外国人従業員のリーダー**となれる人材を早めに育成しておきたいという思いがあります」と話すのは、常務理事の加藤富則さん。

また同法人では、従業員の**国籍にかかわらず、働きやすい職場づくりこそが離職防止**や人材確保につながると考え、キャリアパス制度と人事評価制度を活用した人材育成や、事業所内託児所の開設など、職場環境を積極的に改善。職員の負担軽減を目的として、高齢者入所施設の全床に導入した見守り支援ロボット(※)もその取り組みの一つです。

※利用者の睡眠状態などを、モバイル端末などでリアルタイムに確認できるシステム



三輪 謙(みわ ちえん)さん

35歳 出身国:中国 担当業務:高齢者介護

2007年に来日し、コンピュータソフトウェアの開発エンジニアとして勤務していた三輪さん。その後、日本人のご主人と結婚し退職、現在は4歳と2歳のお子さんの子育て中です。

「結婚して退職しましたが、いつも働きたいと思っていました。駅に向かう人がうらやましかつた程です。しかし、出産後は時間もなく、預けられる場所もなかったため諦めていました。そんなときに出会ったのが、この職場です。**2歳の子を託児所に入れて働いていますが、職場内にあるので、安心して働けます**。将来は資格も取得して良いサービスを提供していきたいです」

労働環境の特長PRで人材採用

法人本部人事課主任の佐野一真さんは「介護事業は新規参入も多く、特徴のない事業所には、求人への応募が少なく厳しいのが実情です。私たちが人事制度や福利厚生を充実させるのは、より良い人材の採用、そこから高いサービスの提供につなげるのが目的です」と話します。

このほかにも、インターンシップを利用して外国人を定期的に受け入れることで、外国人と一緒に働くことに日本人側の違和感を無くすなど、さまざまな工夫をこらしています。

「最終的には外国人介護士を、8人から10人の介護士に1人くらいの割合で配置できればと考えています。その程度のバランスであれば、日本人介護士が負担なく働けると考えています。

様々な取り組みを始めたばかりですが、**外国人はもちろん、だれもが働きやすい職場づくり**に今後も挑戦していきたいですね」



法人本部人事課主任
佐野 一真 さん



文化はちがっても みんな「地球人」だから



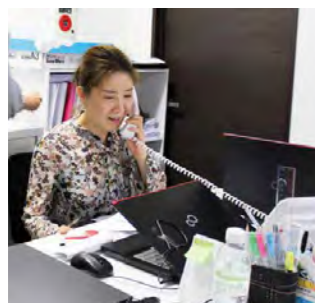
Man to Man Passo 株式会社 〈サービス業〉

名古屋市熱田区神宮三丁目7番26号 たから神宮ビル7階
TEL 052-678-8277

外国人雇用数 **2名** 従業員数 **54名**
国籍 **中国、韓国**

障害者支援を、外国人雇用にも活かして

Man to Man Passo株式会社では「障害を持った人材がいきいきと働け、誰もが幸せに生きる社会を実現したい」という考えのもと、障害者向けの福祉サービスや就労移行支援、就労定着支援などの事業を展開しています。同社で働く外国人社員は2名。すべて女性で、各事業の指導員や管理者として活躍しています。



まずは人間同士お互い認め合うこと 文化や価値観の違いはあって当然

「外国人の採用のきっかけはハローワークからの紹介でした。もともと、障害者支援をしていることもあり『障害があったり、価値観が違って同じ人間同士、お互い認め合おう』という企業風土があったためか、外国人の採用にあたってとくに戸惑いはありませんでした。外国人だから、何か違うのでは?と身構えるのではなく、習うより慣れろで、まずは**相手を認める**ことが先決のように思います」こう笑顔で話すのは、同社の執行役員部長の形岡規さん。

「しかし外国人とは、**育った文化や習慣による価値観の違いがあって当然なので、それを前提として考える必要はある**と思います。一つの例ですが『きちんと』片付けるという『きちんと』の度合いも国によってさまざま。それを理解することは大切だと思います」



廬 允淑(ろ ゆん しゅく)さん
55歳 出身国:韓国 担当業務:指導員

ハローワークからの紹介で、Man to Man Passoと出会いました。当時、私にできる仕事なのか訓練生には受け入れてもらえるのか、とても不安でしたが、豊田社長(Man to Man Passo)から『大丈夫、廬さんならできる』と勇気づけられて入社を決意しました。

国籍や言語能力に関係なく、笑顔を絶やさずポジティブ思考で、心と心で訓練生と会話をするようにしています。

プレッシャーなく発言しやすい環境

「弊社が障害者の支援を通じて学んだことの一つに、プレッシャーを取り除くことの重要性があります。カリキュラムの中に中国語の時間があるのですが、普段はあまりうまく話せず声が小さい方も、その時間になると大きな声で発声できたりするんです。それは中国語は皆がうまく話せないため、日本語で話すときのような劣等感が生まれません。これは一例ですが、実は誰にでも当てはまることだと思います。

それと同様、社内では**誰でも積極的に意見を発言できる環境**をつくり、それに対して最初から否定しないよう心がけています。

弊社では障害者の支援を通じて、さまざまな価値観や自分と違う視点があることを学び、それを会社の成長につなげてきました。今後も**国籍などで判断せず**、個人の個性や能力で判断する雇用を進めていきたいと思っています。どこで生まれても同じ、皆、地球人ですからね(笑)」



執行役員部長
形岡 規さん



やる気があれば 国籍なんの関係ない



株式会社 オー・デリス・ドゥ・シバタ 〈菓子小売業(製造小売)〉

名古屋市千種区山門町2丁目54(シェ・シバタ 名古屋)
TEL 052-762-0007

外国人雇用数 **3名** 従業員数 **28名**
国籍 **中国、ブラジル**

街の小さな店から出発、海外進出へ

芸術作品とも言える斬新で美しいケーキが人々を魅了し、名古屋や海外への進出も成功させた洋菓子店「シェ・シバタ」。2009年の上海に続き、次々と海外で10店舗以上を展開し、世界からも注目される存在になりました。しかし多治見で創業した24年前は、代表取締役を務める柴田武さんが二人ではじめた、街の小さなケーキ店でした。

採用基準はやる気があるかどうか ケーキづくりの技術に国籍は関係ない

柴田代表取締役はこう話します。「この店をはじめて24年目になりますが、もともとはどこにでもある街の小さなケーキ屋でした。これはこの世界では当たり前のことです。徐々に人気が出はじめ、店を大きくできたのは嬉しかったですが、人事やプロモーションのやり方なんてわかりませんし、労働条件などの要求に追いつくのも難しかったですね。

しかし、こうしてビジネスとして企業が成り立ってきた以上、今はビジネスの一貫と考えて職人を育てています。現在、パティシエを目指す外国人の従業員は3名いますが、全員自らが『入りたい』と希望してきた人たちです。当社で設けている**採用基準はすべて同じで、やる気があるかどうか。国籍は関係ありません。**海外に店舗展開もしていますが、現地でも採用基準に変わりはないですね」



写真左 王 珊珊(おう しゃんしゃん)さん

37歳 出身国:中国 担当業務:製造補助

「日本の大学からそのまま一般企業へ就職し、結婚。その間にお菓子作りの楽しさを知りここへ入社しました。夢は日本の田舎で自分のカフェを開くこと。主人も賛成しています。ものづくりが好きだったので、今の仕事はとても充実しています」

写真右 野瀬 美咲さん

23歳 日本国籍(父が中国籍、小中高は中国) 担当業務:製造補助

「製菓を学ぶため来日、ここのケーキに感動して就職しました。3年経ち、いろんな工程を任せてもらえるのが嬉しいです。わからない言葉もありますが、仲間に助けられています」

社長自らが変わることが、 従業員の気づきに

「技術を教えるにあたって『文化の違いに困ったことはないか?』と質問を受けることがありますが、多くにはないんです。言われたことはしっかりやる、注意されたことは直す。これはどこの国でも同じだと考えています。シェ・シバタのケーキづくりに必要なことは、誰がつくろうと同じです。

しかし、時代とともに仕事のやり方や内容はどんどん変わっています。ケーキ店だって昔と一緒にではやっていけない。時代についていくには、**自分が変わることだと考えています。それを見せてはじめて、従業員も気づくのだと思います。**

職人を育てなければならぬケーキ店にとって、今の法制度を遵守した会社づくりは厳しいものがあります。それでも、それができるケーキ店をこれからも目指していきたいですね」



代表取締役
柴田 武 さん



国境のない「人間教育」 定年まで働ける人材に



株式会社 **ベネフィット** 〈情報通信業〉

名古屋市中区錦1丁目7-26 錦MJビル7階 TEL 052-627-6000

外国人雇用数 **2名** 従業員数 **86名**

国籍 **韓国、フィリピン**



● **プログラマー40歳定年説を覆したい!**

コンピュータソフトの開発や運用を中心に、事業を展開する株式会社ベネフィット。現在、80名の従業員が在籍していますが、そのうちの2名が外国人。2017年に、日本人と同様の新卒卒で採用されました。この業界では受注先の企業へ長期出向する勤務形態が多く見られますが、同社でも社員の約8割が他社へ出向。外国人の2名も現在、金融系企業に出向しています。

● **あくまでもサービス業として通用する人材の育成を**

「コンピュータ業界でも他業種と同様、人材不足は深刻です。さらにエンジニアやプログラマーは、労働時間が比較的長くなりがちなことや、常に最新技術を求められることから40歳定年説とまで言われるほど。それを覆し65歳の定年までしっかり働いてもらえるよう、弊社では『提案のできる技術者育成』に力を入れています。これは、相手が日本人でも外国人でも同じです」こう話すのは、代表取締役会長の田尻幹夫さん。

「私たちの業種は、高度な専門技術を提供することが最大の使命ですが、それでもサービス業であることに変わりはありません。『技術さえあれば良い』という考え方もありますが、他社に出向くことも多い弊社の仕事では、それが認められません。そのためにも、技術教育に加え『人間教育』を大切にしたいと考えています」



バナゴン エリック レイモン マルカス さん

24歳 出身国: フィリピン 担当業務: システム運用・保守

「皆がフレンドリーなのでスムーズに仕事を覚えることができました。私は飲めませんが、飲み会はコミュニケーションづくりに役立っています。仕事ではたくさんの人とかがかわることが大切だと思います」

左ページ左 湖山 弘都 さん

24歳 出身国: 韓国 担当業務: システム運用

「小・中・高・専門学校とも日本国内の学校でしたが、入社してからの方が国籍を気にすることはなくなりました。上下関係も良好で想像していた『社会』とは違い、とても働きやすいです。先輩に相談しやすい環境が良いのだと思います」

● **社員の発信は、求人広告以上**

「日常的に全社員に伝えているのは、『できるだけ多くの人と、多くの会話するように』ということ。会話からさまざまなことが生まれますし、それは人生のプラスになっても、マイナスになることはありません。また、最近の傾向として少なくなりがちな社内行事ですが、うちでは会話のきっかけともなる飲み会などを多く開催しています。外国人社員に対しては、日本人以上にコミュニケーションを緊密にするようにしていますね。

現在働いている2名は日本での生活歴が長く、とくに言葉や文化の違いでの苦労はありませんでしたが、今後も機会があれば外国人社員を採用したいと思っています。期待したいのは、彼らのコミュニティを通じた、新たな社員の採用。中小の企業にとって、自社社員からの情報発信は、媒体を利用した求人広告以上に重要。効果も高いと思います」



代表取締役会長
田尻 幹夫 さん

豊かな表情を活かした 非言語コミュニケーション



外国人ヘルパーを嫌がる人も、受け入れるとファンに!

「定住外国人向けの介護職員養成研修を通して多くの外国人を見てきましたが、表情の豊かな方が本当に多いですね。言葉なしで意思を伝えることができる、まさにノンバーバルコミュニケーションを体現される方が多いと感じます。日本人向けの授業は淡々と進むことが多いのですが、外国人向けの授業では笑いも絶えず、その違いを感じます(笑)」と話すのは、同社取締役の萩原麻友さん。

「弊社で働くニアさんも、利用者さんから『いつも明るく、笑顔で良いね』と好評です。『異文化を体験できる』と喜んでくださる方もいます。しかし、外国人のスタッフを嫌がる利用者さんもいらっしゃるので事前説明は必須で、実際に会ってから可否を決める場合もあります。しかし一度受け入れると抵抗感もなくなるようで、『ニアさんが良い』と多くの指名が入るほどになりました」



小川 ニア さん

38歳 出身国：インドネシア 担当業務：訪問介護

「結婚をきっかけに2006年来日し、日本語はそれから覚えました。自国では親の面倒は子どもが見るのが当たり前です。そのため介護の考え方に初めはなじみませんでした。でも今では、プロがお世話するというこのシステムはとても良いと思っていますし、仕事の楽しさややりがいを実感しています。

現場で、言葉や文化の違いで困ったことはありません。利用者さんも先輩も優しく、楽しく仕事できています。時間もある程度自由に選べるので、子育て中でも働きやすいと思います」

介護に重要なのは、ソフト=人

「外国人の社員は2名ですが、良い意味でのカルチャーギャップをまわりに与えてくれていると感じます。たとえば、何に対してもポジティブな考え方ができるのは、日本人も見習いたい点ですね。『人のために』という思いも強いように思います。もちろん、国によって考え方や習慣も違うので、お互いが理解しようとする気持ちは大切だと思います。

介護事業では、外国人スタッフの受け入れが少しずつ進んでいると言われますが、まわりの企業を見ても受け入れ体制が整ってきたように思います。受け入れてみると、日本人にはない魅力を感じることができずし、実際にその力が現場で活かされていると思います。

私は介護事業で重要なのは、ハード面以上にソフト面となる『人』なのだと思います。今後、弊社でも機会があれば外国人スタッフを増やしていきたいと考えています」



取締役
萩原 麻友 さん

朝日グリーンサービス 株式会社

〈老人福祉・介護事業〉

豊橋市下地町若宮66番地 TEL 0532-53-4222

外国人雇用数 **2名** 従業員数 **22名**

国籍 **インドネシア、ペルー**

外国人介護研修事業の修了生が入社

高齢者の訪問介護や障がい者の介護・援護のほか、2010年から介護職員の養成研修なども開始し、福祉事業を幅広く展開する朝日グリーンサービス株式会社。同社では研修事業の一環として定住外国人向けの介護職員養成研修も開講し、その修了生が同社の訪問介護スタッフとして入社、日々現場で活躍しています。

