

# はじめての高度外国人材採用の上での留意点

2019年8月22日

新輸出大国エキスパート 工藤尚美

# 高度外国人材とは？

在留資格一覧(2019.8月現在)

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使，公使，総領事，代表団構成員等及びその家族
公用	外国政府の大使館・領事館の職員，国際機関等から公の用務で派遣される者等及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家，画家，著述家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者，カメラマン
高度専門職	ポイント制による高度人材(1号、2号)
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士，公認会計士等
医療	医師，歯科医師，看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者，通訳，デザイナー，私企業の語学教師，マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者

介護	介護福祉士
興行	俳優，歌手，ダンサー，プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師，スポーツ指導者，航空機の操縦者，貴金属等の加工職人等
技能実習	技能実習生（1号・2号・3号）
<b>特定技能</b>	特定産業分野(14業種)の就業者
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客，会議参加者等
留学	大学，短期大学，高等専門学校，高等学校，中学校及び小学校等の学生・生徒
研修	研修生
家族滞在	在留外国人が扶養する配偶者・子
<b>特定活動</b>	外交官等の家事使用人，ワーキングホリデー，経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、インターンシップ、 <b>高度な日本語力を持つ本邦大学卒業者</b> 等
永住者	法務大臣から永住の許可を受けた者
日本人の配偶者等	法務大臣から永住の許可を受けた者
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者及び本邦で出生し引き続き在留している子
定住者	第三国定住難民，日系3世，中国残留邦人等

# 本日の内容

**1. 採用前の準備**

**2. 入社前の準備**

**3. 定着・活用のための留意点**

# 1. 採用前の準備

## ☑決めておくこと

1. 採用目的 ⇒なぜ外国人材を採用するのか
2. 採用条件 ⇒どのような外国人材を採用するのか
3. 募集方法 ⇒どのようなツール、方法で募集するか
4. 選考プロセスと評価基準

# 1. 採用前の準備

## 1. 採用目的

- ①海外事業展開のため
- ②日本人採用が厳しいため
- ③社内のグローバル化、意識改革をしたいため
- ④外国人材ならではの視点、発想を生かした事業を展開したいため
- ⑤その他



## 《採用目的の共有》

経営層、人事、現場・・・受入れに対する温度差があるのは仕方がないが、全社員がある程度、納得していることが大切。



業務内容とキャリアパスの策定(活用のイメージをもつ)

# 1. 採用前の準備

## 2. 採用条件(外国人材ならではの)

- ①対象国、母語
- ②専門性、スキル
- ③日本語力、英語力
- ④勤務地（国内、海外） \*数年後、自国や他国への赴任・転籍の可能性有無
- ⑤その他



### 《採用条件 = 人物像の設定》

採用目的に沿って採用条件を設定し、人物像を描く。特に就業意欲の高い外国人材は、自身のキャリアプランにあった企業を選ぶ。

# 1. 採用前の準備

## 3. 募集方法

- ① 自社ホームページ
- ② 求人広告（紙媒体、求人サイト等）
- ③ 企業説明会
- ④ SNS
- ⑤ 人材紹介



## 《わかりやすさ》

採用目的、業務内容、キャリアパス等、わかりやすく明示する。

- \* グラフ・絵などで示す
- \* 文で示す際は短文で明確に。箇条書き等の工夫を（文字のみで長々説明しない）
- \* 必要に応じて、英語や採用希望者の母語で説明
- \* 在籍している外国籍社員の活用

# 1. 採用前の準備

## 4. 評価基準と選考プロセス(外国人材ならではの)

評価基準①人物評価

②適性、能力

③日本語力

選考プロセス①面接等の回数

②開始から終了までのスケジュール感、スピード

③内定から入社までのフォロー



**「文化的背景の異なる人材であることの意識」**

日本人と同一の選考を行うことにより、本来採用したい人材を逃してしまう可能性あり。

## 2. 入社前の準備

### ☑準備しておくこと

1. 在留資格(ビザ) 取得手続き
2. 受入れ体制の整備（部署、研修、相談窓口等）
3. 海外滞在者の場合：ハード面での受入れ整備

## 2. 入社前の準備

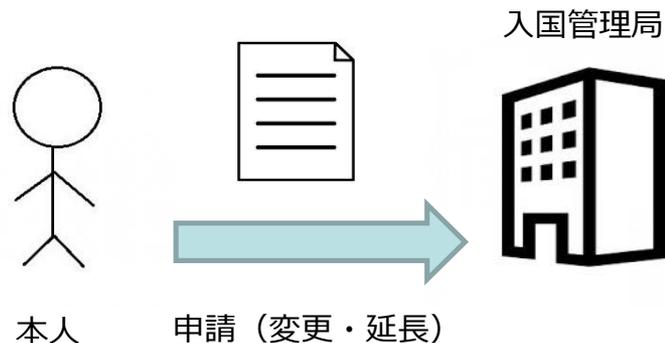
### 1. 在留資格(ビザ) の手続き

①外国人材が日本にいて、「留学」等、就労以外のビザを有する場合  
→「技術・人文知識・国際業務」等、就労ビザへの変更・延長申請

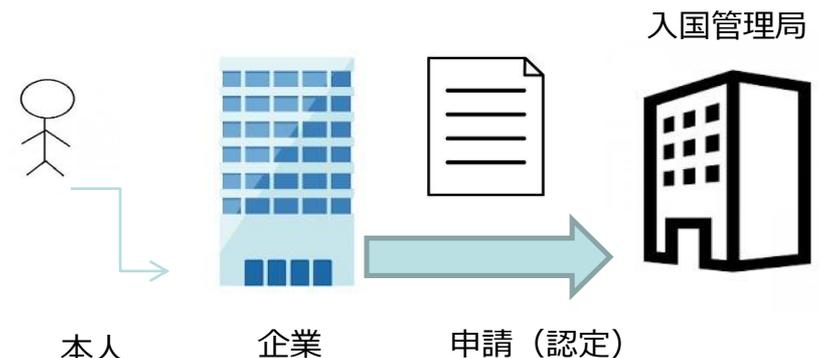
②外国人材が海外にいる場合  
→ 在留資格認定証明書交付申請

\* 「永住」「定住」「日本人の配偶者等」、いわゆる身分系ビザの場合は、ビザ変更の必要なく就労可能

#### ①外国人材が国内滞在者の場合



#### ②外国人材が海外滞在者の場合



## 2. 入社前の準備

### 2. 受入れ体制の整備

- ①配属
- ②キャリアパス
- ③メンター、相談窓口の設置有無
- ④研修の実施 ・ 日本語 ・ ビジネスマナー

### 3. 海外滞在者の場合

- ①住居の手配
- ②来日時のフライト手配(空港出迎え)
- ③来日前もしくは来日直後：日本での生活ガイダンスの実施

# 3. 定着・活用のための留意点

## ●ゴールを示す

⇒月（ターム）単位、1年単位、3年後、5年後・・・

## ●フィードバック

⇒こまめに評価

⇒ほめる。叱る。アドバイスする。

## ●指示、確認は具体的に

⇒以心伝心、俺の背中をみて育ては通じない。

⇒イエス、ノー

⇒5W1H

## ●異文化の相互理解（習慣、宗教、文化・・・）

⇒外国人社員の国を理解し、尊重する \* 「日本のやりかた」を一方向的に押しつけない

⇒日本の文化も理解してもらう

⇒ことばは通じなくとも相互理解は可能

## ●声かけ

⇒特にアジアは肌と肌の付き合いを好む

⇒「日本語が下手になった」は要注意

⇒日本人以上に本音を隠すときも

⇒「孤立」、「一人ぼっち」にさせない \*メンターの重要性



●過度な扱いはしない。でも少しだけ違いは意識する。

**ご清聴ありがとうございました。**