

留学生等の採用・定着における課題及び企業が実践すべき取組のヒント

『日本企業で8年以上働いて得た気づき』と
『150社の日本企業に外国人の就職サポートをした経験』を
踏まえた体験談

2019年



UNIBIRD 株式会社
代表取締役社長
エンピ・カンデル

ご挨拶及び自己紹介

【ご挨拶】

【必要な才能を必要な場所に】外国人に対して個人個人にキャリアや企業選び、企業紹介をサポートを致します。

【略歴】

- 1983年 ネパールのチトワン生まれ
- 2005年10月 (21歳)来日
- 2011年03月 杏林大学卒業
- 2011年04月～ 新卒で入社した企業で留学生の就職支援を行う
- 2013年09月～ 株式会社トモノカイで留学生就職支援事業立ち上げ
- 2017年10月～ UNIBIRD株式会社を起業。代表取締役社長

【実績】

- ✓100以上の大学・日本語学校の就業支援
- ✓留学生の採用に意欲的な累計500社（年100社）以上の企業をクライアントに持ち、採用担当や役員への直接紹介を通じて900名(2011年～2019年)の留学生を内定に導く
- ✓2018年度2,500名以上／2011年～2019年累計3万人以上の学生にセミナー指導
- ✓指導した学生を90%の確率で内定に導く実績【2018年卒留学生498名の内416名が内定】

【趣味】

登山、読書、水泳、チェス、ビリヤード等

エンピ カンデル



Content

1.外国人採用支援の現状

a.採用編

b.定着編採用の前に知っておくべきこと

2.外国人人材の採用プロセス

a.外国人の向け採用選考方法

b.採用編チェックシート

3.外国人定着の為にやるべきこと

a.定着編チェックシート

b.入社後の制度構築



1 外国人採用支援の現状【採用編】

大学・行政側の現状

- ➡留学生向けの就活支援イベントをただ単に実施するだけで満足している（「こなすこと」になっている。）
- ➡留学生に必須のキャリア教育が浸透していない
- ➡留学生を本気で採用したい企業との付き合いがまだ少ない
- ➡支援内容がほぼ企業側の目線になっている

企業側の現状

- ➡合説などで日本人と同じやり方での採用企業がほとんど
- ➡入社後のイメージやキャリアプランを留学生に適切に提示できていない



外国人採用支援の現状【定着編】

大学・行政側の現状

- ➡外国人向けの内定者研修及び入社研修はあまり実施されていない
- ➡離職者の本当の理由を探求し、うまくフィードバックできていない
- ➡企業調査や企業が求める支援策がなされていない
- ➡外国人と企業双方がそれぞれ納得できる仕組みを作れていない

企業側の現状

- ➡内定者研修及び入社研修は日本人と一緒に実施していることがほとんど
- ➡配属決定や異動、ジョブローテーションのやり方を企業の都合だけで実施していることが多い
- ➡「習うより慣れよ」との伝統的意識
- ➡外国人社員向けに自社で働く上で必要なトレーニングが適切に実施されていない
- ➡外国人社員への総務・人事対応が担当者任せになっていて、経営層と上司の対応に隔たりがある



2 外国人人材の採用プロセス

1.外国人人材の採用プロセス

- a.外国人の向け採用選考方法
- b.採用編チェックシート
- c.求人票選定&採用プロセス



中小企業向け：お勧め国内採用プロセス



正社員

- ある程度できるようになって、就職活動のタイミングで内定
- 内定後は戦略的に活用する

アルバイト

- 週に数日、まず単純な業務を任せる
- 成長と共にポジションや責任のある仕事をさせる

インターンシップ

- 自社理解の為1日～1週間のインターン
- 留学生限定インターン



外国人向けの求人票の改良

② 求人票の 改良

- 本当の情報？⇒入社後と変わりのない情報
- 職種総合職？⇒具体的な仕事内容&キャリアパス
- 年収・賞与？⇒どのように決まるか、いくらもらえるか具体的に提示【額面⇒手取り】
- 福利厚生？⇒社宅・寮の完備
- 採用選考の流れ⇒短期間、最短の面接回数
- 残業（残業手当支給）⇒付き合い残業・サービス残業撤廃
- キャリア⇒1, 3, 5年後なって欲しい理想の姿を提示

求人票は
ミスマッチングを防ぐための重要なツール



選考の流れ【外国人の能力が引き出せるコツ】

① 選考方法

- 自己分析・エントリーシート ➡ 一般的な履歴書
- S P I などの筆記試験 ➡ 実施見送り
- グループディスカッション ➡ 見送りまた課題選定
- 集団面接 ➡ 実施見送り
- 個人面接 ➡ 2回程、時間最短

選考方法

企業の選考方法で応募者の印象が変わるので、自社に合ったものを選びましょう



採用担当者のあり方

③採用担当者の印象

- 海外理解？⇒海外を好きな方が人事をやるのが好ましい
- 文化理解？⇒否定ではなく、留学生の行動の裏を想像する
- 話し方？ ⇒日本人同様ではなく相手に合わせて話す
- 上目線？ ⇒「上から目線」の表現や言葉を使わない
- 企業の本音⇒自社で出来ること、できないことをしっかり話す

担当者は
会社の顔であり、その対応で外国人が選考、内定承諾するかどうか決まるので、注意しましょう



3 定着に向けた環境づくり

1. 外国人社員定着の為にやるべきこと
 - a. 定着編チェックシート
 - b. 入社後の制度構築



入社してから制度構築

入社後何をすれば良い



日本の基礎知識理解

- 日本の働き方
 - 細かいところまで指導
 - ※分かっているふりして分からない人要注意
- 日本文化理解
 - 海外と違う事、丁寧に指導
 - ※双方の文化を理解し合い、否定しないが、働く上で大事なことを指導

社内制度構築

- メンター制度導入
 - 海外のことが好きな社員（3～5年目）で会社で活躍している人を選定する
 - ※無理矢理やらせるのはNG
- 配属制度構築
 - 何をしたいか、なぜか、会社として何をしてもらいたいかが協議する
 - ※会社が入りたい部署に勝手に配属はNG
- 給与、賞与
 - 見える化し、頑張った分評価できる仕組みを作成※上司による定性的な評価のみはNG

社員とコミュニケーション

- ランチ会
 - 上司から部下を誘う。社長、役員、部長、上司、一般社員全員から声を掛けるようにして一人ぼっちで食事させない
- 同期との付き合い
 - 仲間意識を持たせ、日本人だけで集まらない。仲間外れは絶対にNG
- パーティー開催
 - 本人の強みを活かせるパーティーを日本人がアレンジし、ゲストとして迎えるパーティー等開催



日本の働き方を徹底指導

外国人向け
研修実施
しましょう



日本の働き方

- 空気を読むってどういう事
- チームワークってどのようにこなすの
- ホウレンソウのやり方と影響力
- 会社・顧客第一とする考え方とは
- キャリアプランってどのように形成されるの
- 総合職・ジョブローテーション型の特徴



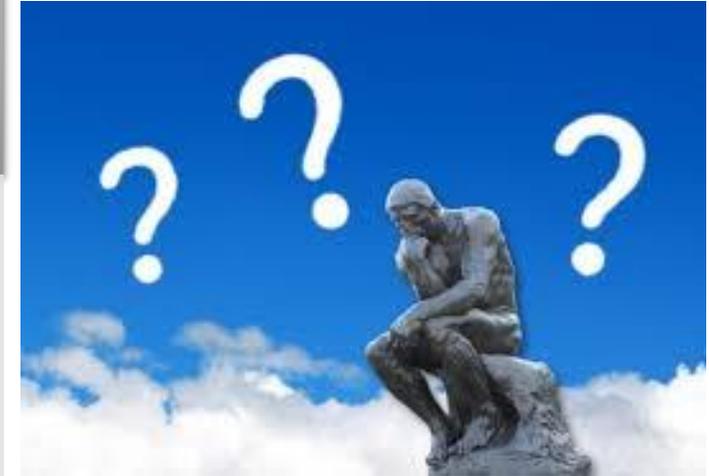
アットホーム的な雰囲気を出す

メンター制度導入

外国人向け
メンター制度
作りましょう



- メンターの役割・目的をはっきり共有
- 定期的に交代制度導入
- 仕事の悩みだけでなく、ある程度プライベートも意識する
- 1年目必須、2年目どちらかというと実施、3年目以降自由選択
- メンター2名にする【若手と熟練】
気軽に食事に行ける方がベスト



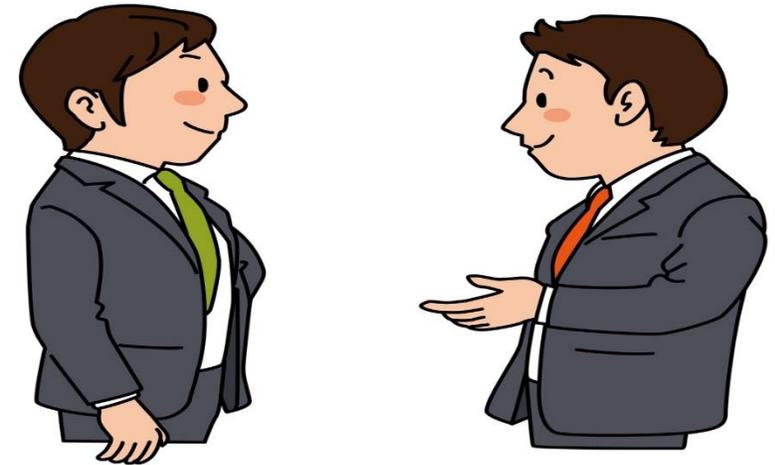
本人のキャリア認識確認しよう

入社後実施
しましょう



配属制度構築

- 入社時何をしたいと思って入社しているのか本音を聞き込み
- 希望部門3つまでヒアリング
- 希望に叶わない時、その理由、今後会社が考えているキャリアプランを話し合い納得を得る
- 配属後、どのように考え方が変わっているのか徹底フォロー



最後に

本日の内容を踏まえ、それぞれで出来る事を実施すれば、必ず留学生が日本で活躍できる仕組み作れると思います。

UNIBIRD株式会社 代表取締役社長 エンピ・カンデル

MAIL np.kandel@gounibird.com

HP www.unibird.biz 【www.gounibird.com(coming soon)】

MOBILE 080-4365-1243

PHONE 03-6863-4348, FAX:03-6863-4501

FACEBOOK NP KANDEL

住所 〒108-0075

東京都港区港南2-16-4品川グランドセントラルタワー 8階

アクセス 品川駅港南口からは、徒歩3分

