

改正入管法施行！「内なる国際化」に向けて
グローバル人材の受け入れ、待ったなし！
新しい時代の経営者にとって必読の1冊



2019年4月1日、改正出入国管理法が施行されました。これまで先送りされてきた「内なる国際化」は、少子高齢化という現実をつきつけられることで、待ったなしの状況を迎えています。6月24日(日)に双葉社から発売される書籍『会社成長のカギは外国人材の活躍だ！すぐに役立つ3つの基本と事例10』は、時代を予見し、いち早く外国人材の受け入れに取り組んだ企業のノウハウを紹介しています。

これからの日本は、外交人材を単なる労働力ではなく、価値ある人材としてとらえることが、企業の力の差となるでしょう。

外国人材の受け入れを検討するべき、そんな時代の経営者や管理職にとって必読の1冊がこちらです。

■3つの基本

文化の違いを認める、楽しむ／フィードバックを与える、受ける／将来を見せる、ビジョンを描かせる

■事例10

独自の研修で外国人材を戦力化「ワンストップイノベーションHR」／操業300余年の接客でおもてなし「三越伊勢丹」／持続可能なインバウンド事業を手がける「沖縄ツーリスト」／感動のリゾートホテルを創る「前田産業ホテルズ」／コールセンターの最前線で活躍「ブリックス」／適材適所で外国人観光客に対応「ピックカメラ」／個性を活かす教育「赤商会日本語学校」／外国人材の就活支援30年の実績「駿台外語&ビジネス専門学校」／高い国内就職率で人材を輩出「長崎国際大学」／外国人管理職が活躍「オンデーズ」

◆書籍詳細◆

タイトル： 会社成長のカギは外国人材の活躍だ！
すぐに役立つ3つの基本と事例10

編者： グローバル人材キャリア支援協会

定価： 1400円＋消費税

発売日： 2019年6月23日発売予定

仕様： 四六判ソフトカバー 208ページ

◆编者紹介◆

一般社団法人 グローバル人材キャリア支援協会

外国人材の育成やキャリア形成の支援を目的として2017年に設立された一般社団法人。日本で働く意欲のある外国人の能力発揮と雇用機会の拡充を図り、多様性向上による豊かな共生社会の実現を目指して活動中。事業の一環として「G検（グローバル人材ビジネス実務検定）」を同年6月から実施。過去4回で37か国3600人が受験。この活動のほか、企業や学校に向けてビジネスマナーや外国人との協働をテーマにしたセミナーを日本、中国、台湾で実施している。

<http://global-hr.org/en>

◆本書についてのお問い合わせ先◆

株式会社双葉社

03-5261-4818[営業]

03-5261-4869[編集]

〒162-8540

東京都新宿区東五軒町 3-28

<http://www.futabasha.co.jp/>

第3章 「実例」に学ぶ外国人材活用法10

実例1 株式会社ワンストップブイノベーションHR

大競争社会で育っている中国人の潜在能力に驚愕

「3年後のキャリアアップ」にはピンとこない

「毎日帰って倒れ込むように寝る。それでも頑張れますか?」

「外国人材のイメージが変わった」と言われる人材を輩出する

株式会社ワンストップブイノベーションHRからの学び

105
106
107
108
110
112
114

実例2 株式会社三越伊勢丹三越銀座店

いち早く観光案内所を設置し、外国人観光客の拠りどころに

先輩外国人アテンダントが、3カ月間つきっきりで教育

日本人のお客様への対応は、「笑顔で、一生懸命、丁寧に」

「コミュニケーションを密にとり、仲間をつくる

株式会社三越伊勢丹三越銀座店からの学び

116
117
118
120
122
124

実例3 沖繩ツーリスト株式会社

日本の交通ルールをお客様の母国語で正しく伝えられる貴重な存在

ダイレクトアクセス97%をたたき出す海外へのブランド力

「人手不足だから外国人を雇う」という発想では外国人に失礼

沖繩ツーリスト株式会社からの学び

126
127
128
130
132

実例4 前田産業ホテルズ

インハウンドに対応でき、多言語を扱えるスタッフを求めている

沖繩のハートを重視した人材採用

134
135
136

実例5 株式会社ブリックス

24時間最大13言語をコールセンターで対応

「一般通訳検定」中級未満はコールセンターに入れない

人材をスキルや機能として考える企業は30年後に残れない

株式会社ブリックスからの学び

142
143
144
146
148

実例6 株式会社ビックカメラ

インハウンドの定番「家電量販店」が留学生の人気就職先に

外国で流行っている商品情報をタイムリーに販売に活かす

言語数が増えて、正しい接客ができていくか確認できないことも

株式会社ビックカメラからの学び

150
151
152
153
156

実例7 赤門会日本語学校

入学希望者が順番待ちをする日本語学校の人材輩出ノウハウ

「ここは赤門会ではなく、会社の研修室と思ってください」

学生をしっかり見てもらうために、企業に選考方法を提案

赤門会日本語学校からの学び

158
159
160
161
164

実例8 駿台外語&ビジネス専門学校

30年以上の歴史と実績がある「適正校」

入学時に預金通帳をチェックし不正がないよう努める

「地方×初の外国人採用」企業への定着は難しい

166
167
168
170



学校データ

学生数：約 1800 名
 所在地：東京都荒川区東日暮里 6-39-12
 業種：日本語学校
 URL：https://www.akamonkai.ac.jp/

入学希望者が順番待ちをする日本語学校の人材輩出ノウハウ

2019年5月現在、全校生徒約1800名を超える赤門会日本語学校は、1985年の開校以来、80か国2万人以上の留学生を受け入れてきました。一般留学コースで4月、7月、10月、1月と年に4回設けている入学は、常に希望者が順番待ちをしている状態です。同校は常時約50以上の国・地域からバランスよく留学生を受け入れており、日本語を通



じて多文化を学び、国際感覚を習得できるグローバルな環境を備えています。また、校舎近郊には学生寮も完備しています。進学や就職などの進路に対する徹底的なサポートを全教職員が全力で取り組み、入学から卒業後の進路まで学生の新しいニーズに応えながら、日本をはじめ世界各国で活躍できる人材育成をめざしています。毎年多くの学生を社会に送り出す同校は、どのように日本語力を強化し、また、就職活動においてはどのような指導をしているのでしょうか。本校教務課の松山明氏と就職支援担当の沈初蓮氏に話を聞きました。

「ここは赤門会ではなく、会社の研修室とってください」

赤門会日本語学校の学生の卒業後の進路は、進学と就職に分かれます。就職の場合、多くの学生のゴールは日本での就職または母国の日系企業への就職です。就職を見据えて大学や専門学校への進学をめざして日本語学校に入ってくる学生もいます。進学と就職の割合は、国籍によって違います。

赤門会では、進学にしても就職にしてもサポートを充実させています。1階の受付には各国の言語で話せるスタッフを1名ずつ配置。学生のちょっとした悩みや、進路に関しての不安や今の実情などを自由に話せる環境をつくっています。学生は一番話しやすい言葉で思いを伝え、それが進学、就職担当者に伝達されます。

赤門会では、授業はすべて日本語で行われます。一般留学コースとビジネス就職クラスの2つがあり、一般留学コースは最大2年間通い、進学や就職をめざすコースです。入学直後のテストの結果と、国籍のバランスを見てクラス分けをし、1日4時間の授業を実施。定期的に行われるまとめテストで80%に満たない学生には再履修を義務づけています。

ビジネス就職クラスは、最長でも1年間のコースで、履修条件はJLPTでN2以上を

取得していること、大卒であることなどです。一般留学コースと同じく1日4時間授業ですが、その内容はかなり高度なものになります。ニュースレベルの知識が問われるディスカッションやグループワーク、ビジネスマナー研修などを重ね、ビジネスパーソンとしての素養を身につけていくクラスです。日本語版PCソフトウェアの使い方、名刺の渡し方、メールの書き方、飲みニケーションまで、日本企業で求められる常識を一つひとつ身につけていきます。

ビジネス就職クラスを担当する松山氏は、最初のオリエンテーションで、「ここを赤門会ではなく会社の研修室とってください」と説明します。「無断欠席、無断遅刻を3回すると除籍など、厳しいペナルティを課していますし、就職面接などで外出する際は、企業でいう稟議書のようなイメージで許可書の提出を必須にしています」と話すように、すべての活動に、社会人としての責任感を養う意図があります。

学生をしっかりと見てもらうために、企業に選考方法を提案

日本での就職活動は、留学生にとって疑問や驚きに満ちています。なぜ個性をアピール

すべき就活なのにスーツは紺か黒以外NGなのか、なぜ書類だけでジャッジするのか、なぜ履歴書は日本語で書かなければいけないのか……。現行の仕組み上、まず「書類選考を突破するために、効果的な自己PRをまとめた履歴書を日本語でつくらなければならぬ」という点が、外国人にとっては非常にハードルが高いものです。

そのハードルを乗り越える指導をするとともに、エントリーする企業によっても対策は変えます。「韓国や中国系の企業であれば、母国語の履歴書もつけて送きなさい、ポートフォリオが提出できるなら添付して送きなさい、など、選考の第一段階でふるい落とされないように、自分の能力を出し切るアドバイスを手厚くしています」と沈氏は言います。

赤門会は、企業の採用担当者の訪問も歓迎しており、なかには一度の訪問で学生とのマッチングに成功した例もあります。進学と就職では少し違うのが、「人柄」という観点。そこがマッチすると感じられれば、一概に日本語レベルだけで落とすことはありません。海外ならスペック重視の企業も多いのですが、日本企業はそれ以外の部分を重視します。就職支援でも、目線や愛想、接し方など、人柄や人間性を「どう表現するか」という部分に労力を割いています。

また、沈氏は、企業側に選考方法を提案する場合もあると話します。「本当にその方法で学生のことを見極められているのか？」という疑問は常にあります。企業様には、選考方法をカスタマイズしていただくことも、本当に欲しい人材の採用には必要だと考え、多くの学生を抱える私たちから、留学生が安心かつ納得して受けられて、企業様にとってもハッピーになる方法を提案させていただいています。企業様も、その方法に気づいていらっしやらないだけで、実際やってみたらうまくいったという声も多いですね」。

具体的な提案内容のひとつに、留学生が許されている週28時間のアルバイトの時間を使って、インターンとして企業で働くという方法があります。ビジネス就職クラスの授業は午前中で終わるため、沈氏は学生に対して、午後からは自分が興味のある業界でアルバイトをするように勧めています。企業としても、いきなり正社員採用をするよりも、インターンという名の「お見合い期間」をつくることで、外国人人材の特徴や人柄が見えてきます。

また、企業の日本人社員にとっても、外国人が職場にいる環境に慣れ、マインドが変化していくきっかけになり、企業として受け入れの土壌が自然と整っていくというメリットもあります。学生と企業とのマッチングについては、まだまだ工夫の余地が残されているのです。

赤門会日本語学校からの学び

日本人と同条件の選考で外国人材を見極められていますか？ インターンとして受け入れ、マッチングすることも有効な採用方法

POINT 1

日本語でいかに人間性を表現できるかが就職活動の力ギ

日本語で履歴書を書き、面接を行って日本人と同等に比較評価されるという採用プロセスの場合、留学生はどうしても言語力で劣ってしまい、ハードルが高くなります。赤門会では、日本語能力の向上や、ビジネスマナーの習得と言ったスキル面にとどまらず、日本企業で重視される人柄や人間性について、どれだけ日本語で表現できるかが勝負と考えています。そのため、自己分析を通じて、自分自身が「誰なのか」を明確にし、それを伝達するトレーニングにも、力を入れています。

POINT 2

アルバイトの時間をインターンとして活用する

赤門会の就職支援担当者は企業との面談も随時行い、多くの留学生を見てきた経験から選考プロセスの相談にも乗っています。週28時間のアルバイトの時間を企業でインターンするという方法は、学生にとっても企業にとってもWin-Winになります。外国人材のマネジメントに慣れるという意味でも、導入してみる価値があるのではないのでしょうか。

まとめ



留学生の母国語を話せるスタッフが常駐し、企業訪問や面談を積極的に行う赤門会。留学生の就職先として安心して送り出せる企業の特徴は、「きちんと学生を評価する企業」だと言います。安易に日本人と同条件を突きつけるのではなく、その学生の能力や人柄を引き出せる選考になっているかどうか、企業は常に考え続ける必要があるでしょう。