

「外国人新卒採用における現状と成功の秘訣」とは

第100期人事部長 クラブ1月例会

日本生産性本部は1月21日、第100期「人事部長クラブ」の1月例会を都内で開催した。当日は「外国人新卒採用における現状と成功の秘訣」をテーマに、ASIA to JAPAN代表取締役の三瓶雅人氏が講演した。

同社は「日本語が話せる海外大学生」に特化し、採用から活躍までの包括的な支援を国内企業へ展開しており、これまで350社1500人以上の日本就職を支援している。

三瓶氏は、企業側の外国籍社員採用に対する期待として、日本語レベルの高い学生に来てほしい、英語・中国語・ヒンディー語など複数言語スキルがあってほしい、長期で働いてほしいと思っ

だと主張した。

外国籍社員採用の現状については、現場の目的理解や納得が不足しやすく、その結果として、ミスマッチや早期離職のリスクが高いことや経営層・人事・面接官の間の情報共有が不足しており、定着状況の確認が形だけになりやすいことなどを挙げた。

や、経営者が率先して声をあげ、ルール作りや対応方針などをまとめること、一定レベルまでは経営者が牽引して新たな社内文化や規範をつくることが重要だと強調した。採用目的の文書化と社内共有（経営・現場で共通認識を持つ）を図ること、「入社してくれてよかった」で終わらせずに、定着に向けて入社後もサポートを続けること（気軽に相談できる人や窓口を設置することや定期的な面談の実施

ASIA to JAPAN

三瓶代表取締役が講演

また、外国籍社員採用の不採用理由の80%は日本語力不足だが、JLPT(日本語能力試験)の合格者でも日本語で面接できない学生が多いことから、日本語力を測定するには、いつでも受検でき、「聞く」「話す」読む」「書く」の4技能を全てチェックできる「CEFR」(ヨーロッパ言語共通参照枠)を推奨すると述べた。

三瓶氏は、「世界はジョブ型、日本はメンバーシップ型であるため、日本人と同じように面接してしまつと失敗する。応募者には会社や仕事の説明をしっかり行うことや、面接官には外国籍人材向けのオリエンテーションを事前に行っておくことがとても重要だ」と述べた。

定着へ入社後もサポートを