

高度人材の受け入れに向けて ～採用後の取り組み～

株式会社三ツ矢

本日の内容

- 会社概要
- グローバル化の展開
- 採用ターゲットの選定基準
- 採用の流れ
- 弊社外国人材の内訳
- 受け入れまでの課題
 - 課題と対策
 - 日本での生活準備
 - 日本語コミュニケーションについての取り組み
- 今後の課題
- 受け入れにあたりご支援いただいた企業

会社概要

会社名	株式会社三ツ矢
所在地	東京都品川区西五反田3-8-11(本社)
創業	1931年10月10日
資本金	1,500万円
従業員	315名
事業内容	めっき加工業



五反田



八王子

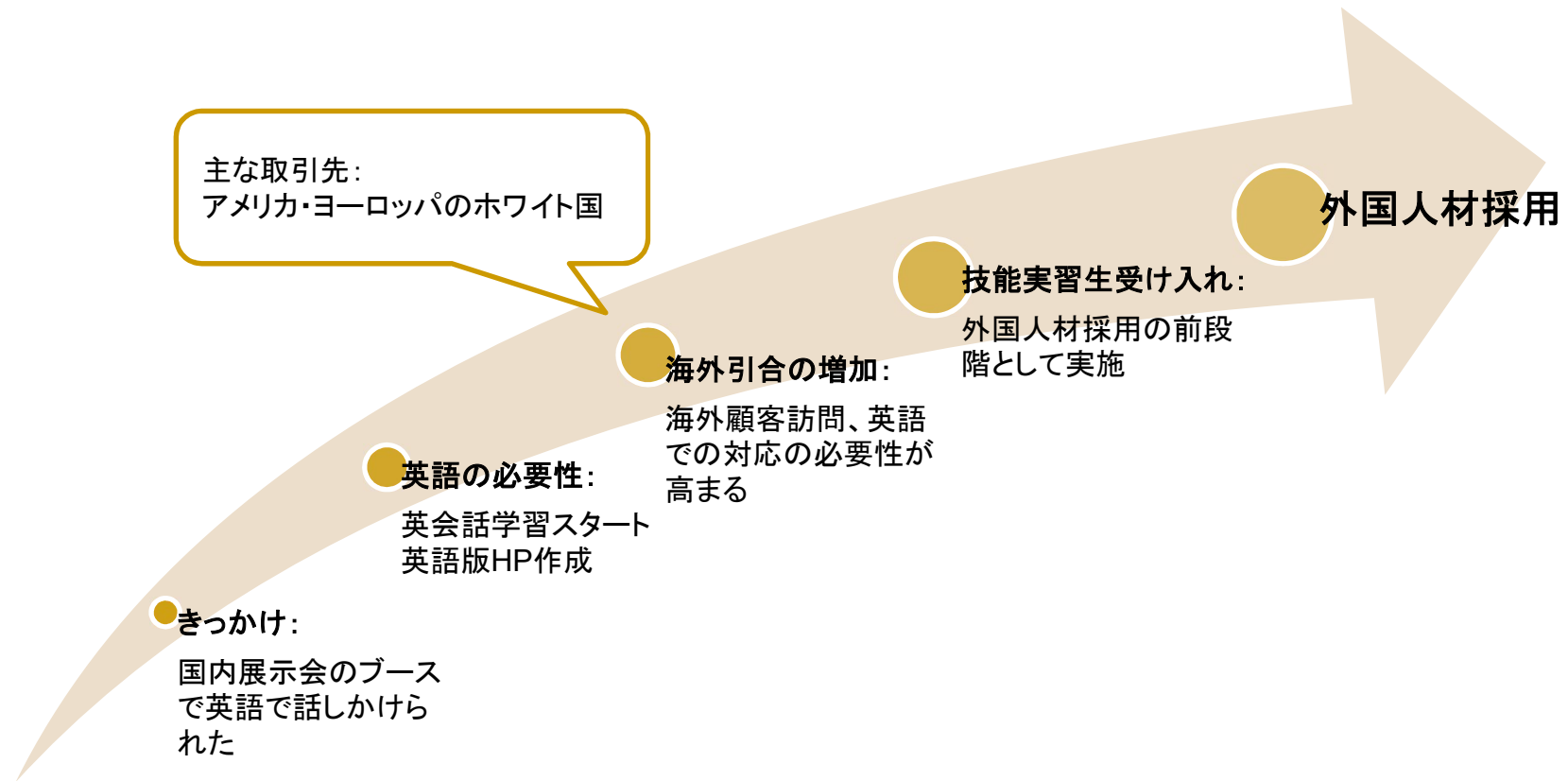


米沢



甲府

グローバル化の展開



●グローバル化の展開

2011年3月、国内展示会のブースで英語で話しかけられたことがきっかけ。また、日本語HPに英語で問い合わせが来たことで、グローバル化や英語力の必要性を自覚。海外からの引き合いが増加する中で、英語を母国語とする外国人材の採用を決定した。

採用ターゲットの選定基準

英語を母国語とする外国人材採用を実施する

- 採用後、レベルに応じてめっき・化学・日本語等の教育を行い、将来的にはグローバル営業を担う人物を目標とする

はじめは留学生採用を検討



理系かつ英語を母国語とする留学生の母数は少ない



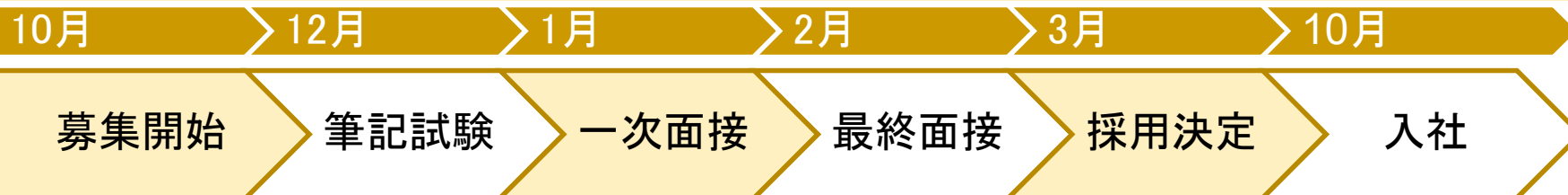
フィリピン理系大学卒者

JETプログラム修了者

採用の流れ

フィリピン理系大学卒者

- ・ 化学・機械の専門知識を持った学生を採用し、採用決定後に日本語教育を行う



JETプログラム修了者

- ・ 日本語を使える外国人材を採用し、採用決定後にめっきについて教育を行う



弊社外国人材の内訳

新卒

19年10月入社

グローバル営業職

- 国籍:フィリピン
- フィリピンの理系大学を卒業
→入社

中途

19年8月入社

グローバル営業職

- 国籍:ジャマイカ
- 元ALT(外国語指導助手)

新卒

19年10月入社

設備職(エンジニア職)

- 国籍:フィリピン
- フィリピンの理系大学を卒業
→入社

予測された課題

日本語コミュニケーションについて(日本人社員の受け入れ体制)

- 別の拠点では技能実習生受け入れの経験があったものの、今回受け入れる拠点では外国人と接することに慣れていない社員が多い

採用担当者の英語力不足

- 履歴書や筆記試験の解答など、応募書類は当然すべて英語。翻訳に手間取る

現地大学の情報不足

- 海外の大学の「名門」レベルが把握できない。日本の大学ではどのくらいか？がわかりづらい

受け入れの過程で発生した課題

募集について現地との認識のギャップ

- 大学新卒のつもりで大学に求人を出したものの、教員や転職希望者からの応募があった

「研修期間」についての考え

- 本人は即戦力として働く認識。日本企業の「長い時間をかけて育成する」という考えを説明する必要があった

雇用期間についての説明

- 現地では有期雇用が一般的。無期雇用契約だという説明が必要
- 無期雇用契約については、行政手続きにもかかわってくる

日本での生活準備

- スマホ契約、銀行口座の開設 etc.

課題への対策

課題	対策
日本語コミュニケーションについて (日本人社員の受入体制)	外国人社員:日本語学習 日本人社員:日本人のための日本語セミナーを実施
採用担当者の英語力不足	応募書類の翻訳、メールのやり取り等は Google翻訳で間に合った
現地大学の情報不足	フィリピン人材採用支援企業(K-NET株式会社) からの情報提供
募集について現地との認識のギャップ	募集要項を修正
「研修期間」についての考え	専門知識の習得が必須だと実感してもらうため、 入社後すぐに展示会へ同行
雇用期間についての説明	本人にメールで説明
日本での生活準備	各手続きに総務担当者が同行

PICK UP

PICK UP

受け入れの過程で発生した課題 日本での生活準備

住居

- 社宅が利用できたため問題なかった

生活用品購入

- 社宅にあるもの・ないものを確認し、買うべきものや予算を書いたリストを作成

銀行口座

- 海外送金に便利な銀行を選択

転入届

- 英語のサポートがきちんとしておりスムーズに行えた

スマホ契約

- 現地から機器を持ってきているため、格安SIMを選択

予測された課題

日本語コミュニケーションについての取り組み

外国人
社員向け

- 来日前: 現地日本語学校での日本語学習
- 来日後: 業務時間内の日本語学習

日本人
社員向け

- 日本人のための日本語セミナー
- 日本語要求度テスト

日本語コミュニケーションについての取り組み 外国人社員向け

現地日本語学校での学習

- 計400時間の日本語学習
- 3か月 週5日
- JLPT N4を目指す、10人程度のクラスレッスン
- 教師はフィリピン人

業務時間内の日本語学習

- 2時間/週
- 本人のレベルに合わせたプライベートレッスン
- 教師は日本人(AJALT 国際日本語普及協会に依頼)

日本語コミュニケーションについての取り組み 日本人社員向け

日本人のための日本語セミナー

- 人材定着支援企業(内定ブリッジ株式会社)に依頼
- 外国人にわかりやすい日本語の使い方
- 異文化理解の姿勢
- 外国人との仕事の進め方

日本語要求度テスト

- セミナーと併せて実施
- 一緒に働く外国人にどの程度の日本語力を求めるかを問うアンケート
- 結果:
 - 外国人と働いた経験のある拠点は要求度が低く、経験のない拠点は要求度が高かった
 - 外国人と働いた経験がない場合は日本人と同等の日本語力を相手に求めるが、**いざ働いてみるとそこまでの日本語力が必要でないことに気づく**

今後の課題

海外出張用ビザの手続き

- 在留期間が短いとビザが下りづらい
- グローバル営業職として採用したものの、なかなか海外の展示会や取引先訪問へ派遣できない現状

人事評価制度の確立

- 外国人材の活躍に見合った評価体制、給与システムの構築
- 業務内容(日本語力含め)の定量的な評価基準策定
- 日本語力の判定について:
JLPTは読む・書く・聞くに特化したテスト。どの程度話せるかの評価基準にはならない
- →JFスタンダード等、CAN-DO形式の評価基準の導入検討

最後に

受け入れにあたりご支援いただいた企業

- K-NET株式会社 代表取締役 川村慶 様
 - 外国人材採用支援に特化した紹介、およびコンサルティング事業
- 内定ブリッジ株式会社 代表取締役 浅海一郎 様
 - 外国人材の定着に特化したコンサルティング事業

ご清聴ありがとうございました