Next 次の一歩に向けて

Q 監理団体はどう選べばいい?

米沢市内にも約5社、県内にもたくさんの監理団体があります。自社の業種や社風に合った国の人材を扱っている団体を選び、とにかく話を聞いてみましょう。費用のみならず、入国してからの手続き、訪問監査の際の対応、急病の時の通訳などサポート範囲を総合的に検討することが重要です。

Q 外国人材の労働力獲得に向けての課題は?

交通の便が悪く、冬の寒さや雪による影響を受けることも多い米沢。移動には企業による送迎や、タクシー利用などの努力があります。また暮らしやすい街づくりを目指し多国語による表記の必要性も。今後は、企業同士や行政の力を合わせたサポート機能が望まれています。

Q 都市と地方では賃金が異なります。地方で働くことを選んでもらうには?

優秀な人材は都市部に集まる傾向もあります。しかし都市部は賃金が高くても物価も高く、自由に使えるお金に違いがさほどなかったり。地方では、福利厚生や家賃補助などの魅力が決めてになります。

Q 業種によって向いている国はありますか?

国によって宗教や大まかな人柄の違いはありますが、統計があるわけではありません。近隣で外国人材を雇用されている同業者の方がいらっしゃれば参考にするなど、情報収集をしてみましょう。

自社の魅力を発信しながら、
人材確保に
取り組んでいきましょう。

外国人材雇用に関する相談については

山形県行政書士会 TEL.023-642-5487

外国人の雇用や手続き、入管法や料金など、入管業務のプロ・行政書士にご相談ください。

米沢商工会議所／米沢市中央４丁目1-30　TEL.0238-21-5111　令和６年度米沢市人材確保・定着促進事業で作成しました

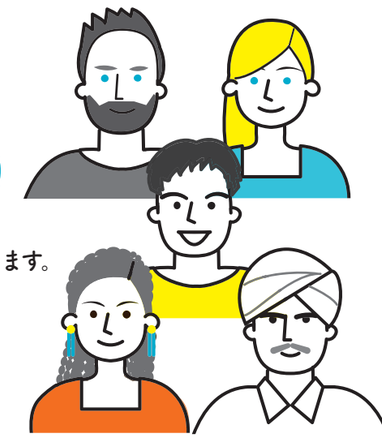
Employment of foreign nationals

令和6年度 米沢市人材確保・定着促進事業

人材確保と定着を目指して

外国人雇用について話そう

in Yonezawa 2025



深刻化する人手不足解消のため、外国人を雇用する事業者が増加しています。
「言葉の壁はないの?」「文化や習慣の違いは?」といった
疑問や関心を持たれている方も多いことでしょう。
令和６年度に開催した座談会と公開セミナーの様子から、
そのリアルな現状をご紹介いたします。

Message

太田喜正行政書士事務所　代表
太田喜正氏

外国人の採用について

外国人を雇用するには在留資格が必要で、現在29種類あります。就労が認められているもの、就労活動に制限があるものに分かれおり、資格の内容と就労の目的について確認することが重要です。

就労できる外国人材は「技能実習生」や「特定技能外国人」、「高度外国人材」「留学生」が主な資格となり、自らの会社はどのような業務内容で、どのくらいの期間働いてもらえる人材を必要としているのかを検討しましょう。専門知識がなくともフルタイムで働いてもらえる人材を求めるならば「技能実習生」となり、監理団体を通し受け入れ準備や手続き、入国後のサポートもしてもらえます。実際には受け入れを決めた後、技能実習、就労をスタートさせるまでには6カ月ほどかかるとされています。また企業は、雇用1人に対する管理費や技能試験料などの負担もしなければなりません。入国費用、住まいにかかる家財道具から、月々の家賃・光熱費などどこまで補うかも検討が必要です。外国人を雇用するということは、想像以上に手間も費用もかかります。また最近増加している「特定技能外国人」は、技能実習が終わった者、または試験に合格した者を採用することになるので、日本語や技術力は一定のレベルを見込まれます。

企業の業種によって異なる悩みや要望があることでしょう。山形県内における関連機関に相談しながら、雇用に向けた計画をおこなっていきましょう。

Message

協同組合労研センター　理事長
髙橋百栄氏

外国人材採用後のポイント

企業は今、人手不足による労働力の確保に悩んでいます。今後、外国人労働者の活躍が重要になってくるはずですので、いくつかのポイントを紹介します。

外国人を雇用した際、入社手続きは日本人と一緒で、社会保険と雇用保険の加入が必要です。住民票や、マイナンバーの手続きなどは監理団体もサポートしてくれます。監理団体の説明に不安があったら、社会保険労務士や、商工会議所の専門指導員に確認してください。働く間も日本人同様最低賃金以上の賃金や残業代、休日出勤手当も支払います。労働条件や残業代、有給休暇は働く上でモチベーションを維持する要素となります。要望をないがしろにしてはいけません。

日本語レベルには個人差があります。仕事中は日本語でコミュニケーションをとったり、書類にはフリガナをふったり、表示に母国語を取り入れたり、大事な時には通訳の方に来てもらうなど、どの企業も環境作りに工夫をされていました。急な医療機関の受診や緊急時には、通訳や監理団体が駆けつけてくれるのかどうか、確認しましょう。

企業だけではなく雇用された方々も、日本を訪れ不安になることもたくさんあります。住まいや生活、通勤に関する考慮やサポートも検討しましょう。企業では日本や地域に馴染んでもらえるよう、近隣の大型スーパーに出かけたり、お祭りやお花見・観光や飲み会をするなど、仕事以外のコミュニケーションを図るイベントも企画され、一緒に楽しまれているようです。

Discussion

もっと知りたい！

外国人雇用に関する情報交換会

実際に外国人を雇用されている様々な業種の人事や採用を担当する方々にお集まりいただき「実際どうなの？」とそれぞれのお話を聞いてみました。

Profile

老人保健施設
Aさん
令和4年に特定技能2名の採用からスタート。最近は9名の女性モンゴル人を雇用している。

製造業
Bさん
10年程前から技能実習生を採用している。現在は中国人1名、ミャンマー人18名。ミシンオペレータを担っている。

製造業
Cさん
県内の大学で学んだ留学生が卒業後就職。中国やバングラデシュ、タイ、ラオスなど様々な国籍の方がおり、長く技術職で活躍している方も。

製造業
Dさん
ベトナム人を多く受け入れている。装置加工のオペレーションから、メンテナンスなどの特殊な業務、品質管理なども担っている。

旅館業
Eさん
現在ネパール人の女性1名を雇用。接客やサービスを提供する仲居さんとして活躍している。

Q1 『雇用のきっかけなど教えてください。』

Aさん 福祉業界は人手不足が深刻な課題です。日本人によく似ているモンゴル人を採用しました。

Bさん 当社も人手不足がきっかけです。以前は中国人の実習生でしたが、社会情勢の影響から、途中からミャンマーの方を多く採用しました。最近では日本のアニメに興味のある、高校を卒業したばかりの方も入社しています。

Cさん 大学と共同研究をすることがあり、その繋がりや、研究室の推薦から入社される方がいます。現在いる2名は永住権を持っています。

Dさん 2020年はコロナ禍で生産数量が落ち人材削減をおこないました。ところが翌年にはV字回復。人手不足となり、受け入れを検討しました。

Eさん 当社も新型コロナをきっかけとした需要の変化によるものでした。旅館組合に外国人の支援機関があり、検討することになりました。

Q2 『選考段階のWEB面談では何を重視しましたか？』

Aさん 挨拶と笑顔を重視しています。多少不慣れでも笑顔があれば、利用者さんも和みます。

Bさん ミシンの腕前は重要です。面接前に撮影していただいて先に拝見し、その後面接で人となりを見ます。

Q3 『言葉の違いは大丈夫ですか？』

Aさん 「特定技能外国人」で最低限の日本語のレベルの試験を合格してきている方々を採用するようにしています。来日してから個人で学習ツールを用いて勉強している方も。方言の問題もあり、老人保健施設の利用者が使いそうな米沢の方言を抜粋し、モンゴル語に翻訳し渡すなどもしています。

Bさん 現地の日本語学校で学んできたミャンマーの方を採用しましたが、思ったより話せませんでした。来日してから文化に触れ、もっと話したい、知りたいと思う方は話せるようになったり、聞けるようになったり。中国語とミャンマー語を翻訳できる社員がそれぞれ、母国語表記の表示を作り、支援や改善を進めています。

Cさん 大学を卒業され、日本語を話せる方がほとんどですが、仕事の専門用語は別物。入ってから覚えていただいています。うまく伝えるために、私たちも言葉の理解が必要だと感じることがあります。日本語検定を受けたい方には会社で支援もしています。

Eさん 来日が初めてで日本語レベルは高くありませんでした。翻訳ソフトなどを用い、日本語をしっかり覚えてもらうところから始め、根気強く指導。一人で接客できるようになるまで、3か月かかりました。

Dさん 日本語レベルがN3※〜4の方までいるのですが、個人差があり、通じないことが多いです。通訳を介し会話をしたり、仕事で使う仕様書はベトナム語に翻訳することで、専門的な作業ができるよう進めています。

※日本語を母国語としない人たちの日本語能力を測定する試験。N1〜5のレベルがある。

Q4 『お住まいや日常の生活、移動手段について教えてください。』

Aさん それぞれアパートに住んでいるのですが、バスの本数が少なく、タクシー券を配布し利用してもらったり、社員が送迎することも。

Dさん 当社の近くにアパートを借り、住んでもらっています。車を所有している方もおり、遠方の大型スーパーまで食材を買いにいき、自炊していると聞いています。

Bさん 会社の敷地内に寮があり、そこを拠点に生活してもらっています。

Eさん 社員寮があり、バスを利用して食材をまとめ買いしに行っています。また社員が車を出し一緒に買い物に行くことも。母国の食材やスパイスについてはインターネットで購入しているようです。

Q5 『コミュニケーションをとるために工夫していますか？』

Aさん 重要な書類は登録支援機関に依頼し、翻訳したものを配布。ルールや手順を理解してもらうために、登録支援機関の方に来ていただいて、母国語で翻訳してもらったこともあります。

Bさん 忘年会などの飲みニケーションで、積極的に距離を縮めたりしています。会社のイベントを楽しみにしている実習生も多いです。スポーツ大会や芋煮会、コストコツアーなどを企画したところ、大盛況でした。

Eさん 観光業なので、日本やその地域の魅力を伝えられるよう本人が知ることも大切です。お客様に発信してもらうためにも、地元の食を味わったり、観光名所などに一緒に出かけることもあります。

Dさん 困りごとなどを聞いたり、こちらの思いを伝える対話会を開催し、コミュニケーションを図っています。

Q6 『宗教の違いは仕事に影響しますか？』

Bさん ミャンマーの方は仏教。お祈りの時間がありますが、特に影響はありません。

Cさん バングラデシュの方には、お祈りのために部屋を設け配慮していました。

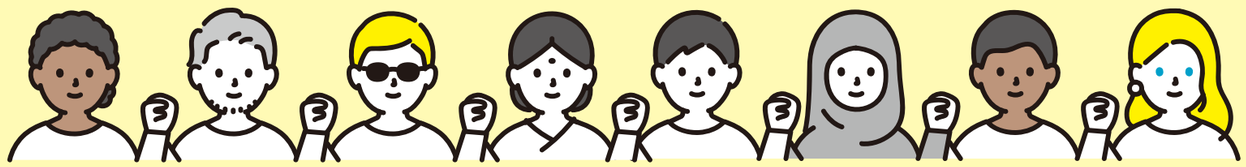
Eさん ネパールはヒンドゥー教。牛肉が食べられません。お客様への配膳には問題がないのですが、まかないを出す際には鶏肉を中心にしています。

Q7 『困ったことや、これからの課題について教えてください。』

Aさん 介護福祉士の資格をとり、日本でずっと働きたいという職員がいます。そのための支援を今後検討していかなければなりません。また、登録支援機関が山形市にあって、何か問題が起こった際山形から来てもらうのに時間がかかってしまいます。病院では先生から通訳がいないと困るとお叱りをうけたことも。

Cさん 外国の方のみならず、日本人にも当社の魅力や強みを発信し、まずは選んでもらえる会社にしなければと感じています。また「高度外国人材」の場合の手続きは本人がおこないます。役所の手続きや免許などは理解するのが難しく、社員が付き添っていかなければなりません。住宅の保証人の手続きをおこなうこともあり、会社側の負担が大きいのが難点です。

Bさん 縫製の仕事は、扱う人のメンタリティーが重要です。日本人にも共通しているのですが、何がきっかけで仕事に集中できなくなっているのかを突き詰め、モチベーションを保ってもらえるよう、コミュニケーションを図っています。

Eさん 一次帰国のはずが、ご家族と別の国に移住されることに。急な退職となりその手続きに追われたことがありました。

Dさん 交通ルールに関する感覚の違いがあったり、私有地でスポーツをしていて注意されるなどありましたが、その都度話し合ってルールを理解してもらいました。