

実践して実感！

人事のためのスキル 向上



仕事塾

～効率的・効果的な仕事の方法～

多くの学生に大量に情報を投下するという新卒採用システムが、効かなくなっているように感じる。

一方で、エージェントやマッチングなど、さまざまな手法が新卒採用市場にもたらされているが、効果は不明だ。ここでは、学生、若者の特徴を紹介しながら、就職側、採用側にとってよりよい採用、そして教育をみなさんと一緒に考えたい。

さまよえる企業と学生の接点を探る

第44回 外国人留学生採用の今後を考える 3

就職・採用アナリスト

齋藤 幸江

外国人就職支援の現場へ

これまで、市場の動向および課題、実際に就労した人財からの視点で、外国人留学生採用について、解説してきた。

そこで、締めくくりとして、外国人人財の就職・採用支援の現状および、そこから見えてくる課題や解決策について、2回にわたって取り上げる。

取材したのは、東京銀座の中心部にあるゴウエル株式会社（東京都中央区）である。コロナ禍の最中、たまたま視聴した「SDGs ファイルチェンジ・ザ・ワールド」（2022年1月12日 テレビ東京放映）で同社の取り組みを知り、ぜひ話をと願っていた（取材日2023年1月7日）。

同社は、アプリを使った登録者への求人情報の提供や、マッチングイベントを行うほか、外国人求職者が立ち寄れるスペースを提供し、相談も行っている。とりわけ、東南アジア出身者の就職支援に強い。

アジア人財構想および各大学での留学生の支援に関わってきた筆者の経験や前回（1月合併号）の元留学生への取材から、「母国の文化に対する知識や母語の能力を活かした仕事をしたい」という求職者が、その仕事に出会う可能性は、決して高くないと実感している。

大学のサポート、マイナビ国際派就職、キャリアタス外国人留学生などの留学生に身近なサービスは、市場を「外国人採用」として一択で扱う傾向

が強い。多くの求人が、「母語よりは、英語と日本語能力」、「母国と日本を繋ぐブリッジ人財でなく、環境適応力や新しい視点・考え方の導入」といったニーズに偏りがちだ。結果として、留学生の志向とのミスマッチが生まれ、彼らの非効率な就職活動や、意欲や興味の持てない就職を招いている。

そこで、アジアという明確なターゲットを持つ同社のサービスや、外国人雇用市場をどのように見ているのかを知るべく、話を聞いた。

通訳・翻訳サービスから事業を拡大

早く取材に応じてくれたのは、同社グローバル人財事業部就職支援課兼広報室室長の柳川文氏だ。氏によれば、同社は商談ベースのタイ語の通訳・通訳の草分けで、現地進出のコンサルティングや現地赴任・担当者（日本人）向けの語学スクールの運営など、言語分野で大きな強みを発揮してきた。そんななか、2018年に人財紹介ビジネスへ進出した。

現在は、タイ語だけでなく、ミャンマー語、インドネシア語、ベトナム語などを中心に1,000人を超える通訳翻訳者を擁している。このネットワークやコミュニティが、各国の人財ニーズの把握やネイティブによる求職者支援を可能にしている。それが、同社の大きなアドバンテージだ。

「こうした特長を活かして、国ごとだけでなく、民族ごとの祭りイベントやコミュニティの立ち上

げなども手がけている。

ネイティブスタッフからの提案を受けて実現することもある」(柳川氏)

イベント会場や求職者の立ち寄り場所として機能する採用カフェGOWELL TOWN 銀座には、新卒・中途を含めて多くの求人票が貼られている。一つひとつに国旗がつけられ、求人対象が国別に分類されているのが特徴的で、目を引く。

コミュニティを通じて、語学関係の登録者やかつての求職者などが、母語で相談や情報交換ができるのも、同社のメリットだ。

海外への留学・移住を決意する人は、もともと意思やアイデンティティへの意識が強い人が多い。それらを尊重し、活用を後押ししてくれる支援は、就職側・採用側双方へのメリットが大きい。

外国人採用のこれまでとこれから

柳川氏にコロナ禍前後の求人市場の変化を聞いた。

「コロナ禍の数年前から、東京オリンピックの開催をにらんだインバウンド需要に応える形で、観光系の専門学校が多くの留学生を受け入れた。

ところが、需要は大きく落ち込み、彼らの就職先がなくなった。専門学校卒という学歴は大卒よりもビザ要件が厳しく、専攻関連以外の仕事に就けない点がネックだ。

さらに銀座などに多い小売業や、ホテル、通訳などで働いていた外国人の解雇や派遣の雇い止めも発生。2020年度から2021年度前半は、失業者、未就業既卒者、新卒就活生と求職者が溢れる状態になった。

しかし、この1カ月は、2年間の採用離れを取り戻そうとする問い合わせが急増している。インバウンド関連の採用再開に加えて、貿易回復や海外事業展開に向けた高度人財へのニーズも、高まっている」

コロナ禍で、オンライン化が急速に進み、グローバル化へのハードルが下がったことも、外国人人財需要の増加を後押ししているという。



GOWELL TOWN 銀座の案内チラシ
日本語以外に6カ国語で提供

「こうした需要は、今後、うなぎ上りになることは、間違いなし。しかも、国際間での人材の争奪は、どんどん激しくなっていく。

選ばれる国、そして選ばれる企業にならないと、人財の確保は望めない。

現在、いずれの企業もなんらかの形で、海外との繋がりを持っている。つまり、どこにでも外国人人財のニーズがあるわけで、そこに活用の道を見つけることが、早急に求められている」

こうした流れを受けて、「外国人に刺さるアプローチ」(同氏)を行い、採用および活用に至る事例も増えている。また、外国人人財を活かせる事業を創出し、事業の拡大を図る企業も出てきているという。

今回は、同社が実際に手掛けたケースを紹介しながら、外国人人財に選ばれる企業について、考えていきたい。

■当社ホームページ

「特別寄稿 はじめてのWeb面接」「クイズやアンケートを取り入れる」のパートをリニューアルしました。アドレス <https://www.e-sanro.net/covid19/>

PROFILE

斎藤幸江(さいとう・ゆきえ)

1986年上智大学卒業、就職情報会社入社。新卒採用・就職の調査部門担当を経て、1996年独立し、就職・採用アナリストに。キャリア教育科目およびセミナー講師、カウンセラー、企業向け講師等。近著に『キャリアデザインの教科書』(共著 労働調査会)。