

実習生の採用



pixta.jp - 41086820

AHRC事業協同組合

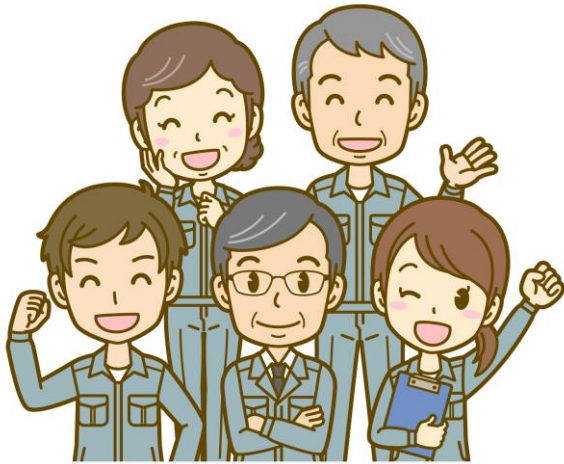
内容

1. 外国人材を受け入れることとは
2. 採用から技能実習開始までの流れ
3. 募集
4. 面接
5. 採用
6. 労働条件の説明



外国人材を受け入れることとは

一般的に悪いニュースばかり報道されますから、
こういう声をあまり聞くことはありませんが
「外国人材を受け入れて良かった」
「前よりも生産性が上がった」という企業もたくさんあります。



真剣に外国人材と向き合っている企業は
比較的うまくいっています。

「人として」向き合うことが大切なのです。

技能実習生を人として受け入れる①

異国の地で働いていることに敬意を払う



なぜ実習生を(外国人労働者を)受け入れるか
会社全体で考え共有する

- 外国人の労務管理を学ぶ
- 職場の活性化
- 日本人従業員の国際化意識の促進
- 企業のイメージアップ
- 業務フローの見直しができる

日本人と一丸になって会社を盛り上げてくれる
貴重な存在になりえます

企業からの求人を出す際に

技能実習候補生は、日本で働くことにとても希望を持っています。
その反面、不安も大きいです。



技能実習は1度しかチャンスがないからです。
配属した企業が合わなかったとしても、
日本人の就職と違って転職ができないからです。

企業からの求人を出す際に

ですので企業の皆様方は、

- 実習の現場
- 宿舎
- 職場の皆さん

の写真やビデオを用意してください。



日本でどんな仕事をするのか、
どんな生活をするのか
知ってもらおうようにしてください。

人事評価の注意点

- 「こういう人に働いてほしい」という明確な方針を決める
- 具体的な評価の基準を定める
- 上司に評価の目的について伝え、評価者訓練をする
- 自分より優秀な人が上に立つことを受け入れる文化をつくる

- 評価基準を明確にする → 出来高評価、数値で評価
- 業務・作業はロジカルに説明する
- 人を育てる

- 定期的に評価する
- 報酬につなげる



透明性のある人事評価で職場の活性化へ

労働条件の説明



雇用契約書の準備

現地で面接をする際は、必ず雇用契約書のひな型を用意して、必ず候補生に見せてください

労働条件を母国語で説明

給与は支給額だけでなく手取り額も説明

残業代は季節や受注量により増減する可能性があることも説明

労働条件をしっかりと説明して、納得してもらったうえで採用します。
これを省略すると、あとでトラブルになります。