

セレッジ通信

20年10月

Photo taken in
Tokyo, Japan

株式会社セレッジ



新型コロナウイルスの感染拡大により、入国が遅れていた大手電機メーカー様へ採用されたベトナム人高度エンジニア人材が無事に入国！入国制限の緩和により、人材の入国が殺到！



人手不足の影響で、高度IT人材の需要が増加。特に人手不足を心配されるAI開発やRPA技術などのIT領域での人材が更に今後も企業様に求められる



セレッジが日本国内在住の外国人人材紹介サービスをスタート！日本国内在住のベトナム人IT人材のWeb面接を実施！



セレッジ第4弾オンラインセミナー『外国人幹部の育て方・活かし方』を開催。外国人の育成方法や信頼関係構築の方法などについてご紹介

コロナウィルス対策を備え、外国人人材が日本へ **入国!**



ベトナム人材が企業の責任者様、
及びセレッジと空港で記念写真を撮影

入国制限の緩和で、長く待期していた外国人人材達がやっと入国できるようになりました。コロナウィルスの特殊時期対策として、セレッジより隔離パッケージサービスをご提供させていただきます。

この度は、大手電機メーカー様が採用したベトナム籍の理系高度人材(電気・電子・通信関連)をお迎えしました。当人材は初めて日本に来たこともあり、長い入国延期からの入国による興奮のあまり、とても緊張している様子でした。尚、入国する前に、当人材が既にベトナムでPCR検査を受け、陰性証明を所持して来日。成田空港にて再度PCR検査を受け、4時間以上を経てようやく出る事ができ、企業側の責任者様と合流できました。

その後、日本政府の要請通り、空港から直接人材を隔離施設へ送迎し(隔離委託業者)、2週間自主隔離した後、正式に入社する運びです。隔離施設には、家電や家具及びWifi環境なども揃い、隔離期間中に連絡用の携帯番号も企業様より提供し、2週間の隔離期間中も人材と企業間でZoomによりやり取りをしたり、リモートワークができるように手配しました。

セレッジの在留支援サービスにより、セレッジが企業の責任者様と一緒に空港までお迎え



セレッジのベトナム籍スタッフがオンラインにて人材の入国をサポート

コロナウィルス入国対策としてセレッジより企業様へ隔離パッケージサービスを提供、人材を隔離施設まで送迎
(送迎は委託業者より)



隔離期間中に、緊急連絡を含めた連絡対応するため、人材に臨時の携帯番号付きSIMカードを提供

家電やネット通信環境を有する隔離居住先を提供、人材が隔離時にもリモートワークが可能となるよう手配



ベトナム人材が空港の検査を
通過し、企業様と合流



入国制限緩和により、入国ラッシュ到来

入国制限の緩和により、各企業が外国籍人材の入国のために動き始めました。緩和後、早速人材達の現地ビザ申請（場合により在留資格を延長する手続きも必要）、渡航飛行機便の確認、入国入社日の調整などを、セレッジより全力でサポート。

一方、企業様も積極的に社内調整を行って頂き、外国人材を受入れる為に、人材の日本における居住地や社内受入れ体制などを整えて頂きました。

企業様のご協力とセレッジ、及び当社の現地パートナーの協力を仰ぎ、無事に人材達の入国が続々と進みました。コロナウィルス感染拡大の収束を祈りながら、今後の更なる人材達の来日を期待しております。

10月、11月
入国予定



金属加工業に採用された
機械技術エンジニア人材



非鉄金属製造業様に採用された
電気エンジニア人材



医療グループ法人様に採用された
医療介護人材



電子設備メーカー様に採用された
電子技術・開発系人材

12月、1月
入国予定

等々…

先進技術運用の人材不足の影響で、高度IT人材の需要が強化



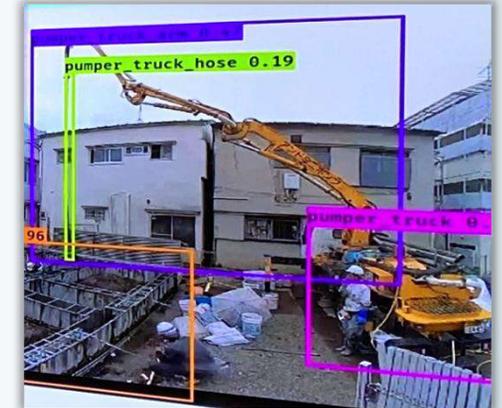
日本政府は自動PCR検査ロボットシステムを導入。PCR検査の全行程を全自動で行い、約80分間で結果を得ることができます。尚、ロボットをトレーラーで空港やイベント会場などに運ぶことを想定し、来年の東京オリンピック・パラリンピックでも運用できるよう目指しています。

コロナウィルスの影響により、日本全国の今年度の全体的な経済指数は落ちていますが、先進技術を中心に深刻な人材不足の現状は存在しています。特に人材不足を原因として、AI開発やRPA技術などのIT領域での人材が更に企業様に求められるようになってきています。

将来の自社の成長と国際競争力の強化のため、新デジタル技術を活用して新たなビジネス・モデルを創出・変更することに力を入れる企業様がますます多くなりました。それは技術発展の必然性でもあり、国際環境を含む時代の流れでもあるでしょう。



関西電力は遠隔管理のシステムを導入。自走ロボットが現場で画像データを集め、油漏れなど異常がないかをAIが判断して警告を出すシステムとなっています。当システムは今年8月に開発され、来年度中には本格的に導入する予定で、将来的にはほかの電力会社にも販売することも視野に入れていきます。



現在建設業界では、「建設バブル」と言われるほどの高い建設需要が続いています。新型コロナウイルスの影響で計画がストップしていたものの、建設のニーズが減るわけではないため、今後も対策を進めながら建設業界の活況は続く見込みです。業界繁栄と共に、深刻な人手不足が問題化しており、省人化を見据えて建設業界の急激なAI化が進んでいます。

日本国内在住外国人人材紹介サービスを スタート！



国内外パートナーと連携し
高度IT技術を持ったエンジニアや
生産系技術者等をご紹介可能！

ベトナムの理系トップ
ハノイ工科大学卒業！

日本滞在歴：8年
東京工業大学卒業
中国語、日本語
(N1所持)、英語

採用職種 項目例	職種
文系人材	<ul style="list-style-type: none"> •免税店販売員 •ホテルスタッフ •百貨店販売員 •通訳/翻訳 •事務 •データ入力 •コールセンター •旅行関係ガイド・ドライバー
理系人材	<ul style="list-style-type: none"> •製造系エンジニア •工場管理者 •IT技術者

より幅広く企業様へ優秀な外国人人材をご推薦できるように、この度、セレッジは日本国内在住の外国人人材紹介サービスを始めさせて頂きました。海外現地の人材はもちろんですが、企業様の求人ニーズや採用計画、経営計画に合わせ、弊社の提携している複数の国内外のパートナー企業より、日本国内在住している外国人人材(中国・ベトナム・マレーシア等)に募集をかけることもできました。

高度IT系人材や製造系エンジニア、文系人材等、様々な職種をご対応させて頂いておりますので、日本の文化に慣れ親しんだ日本在住の外国人人材の採用をしたい、又は検討している企業様は弊社までお気軽にご相談くださいませ。

日本国内在住外国籍IT人材のウェブ面接を実施！【国内在住外国人人材紹介】



人材A様



人材B様

今月から、IT業界の迅速な採用ニーズに対応すべく、日本国内在住の外国人人材募集のご依頼を頂くようになりました。IT高度人材で、日本語もある程度でき、可能であれば日本での就職経験を持つこととのご要望を頂いております。

海外在住者の採用コンサルティングと異なり、企業様の求人ご要望に合わせて、セレッジが迅速に適切な人材をご推薦し、人材が日本全土に滞在している関係から、企業様と合意の上、オンラインのWeb面接という形で実施させて頂いております。

今回ご紹介したエンジニア人材は**ベトナムトップの理系大学であるハノイ工科大学の情報技術科でIT専門知識を学び卒業した人材**です。更に日本での職務経験もあり、日本語会話レベルもN3級相当レベルと非常に優秀な人材となります。

PC画面越しでのオンライン面接という事もあり、人材達は緊張しやすくなっています。本来の実力を発揮してもらうため、弊社のベトナム人スタッフが同席し補佐できることを了承して頂いた事により、企業側と人材側双方とも安心してスムーズに面接会を開催することができております。今後もこのような国内在住の外国人人材の求人依頼も増えていく見込みです。



コロナ後のグローバル戦略で
会社に大きな成長をもたらす
外国人幹部候補の
育て方・活かし方

株式会社セレッジ

第4弾となる今回のオンラインセミナーは「外国人幹部候補の育て方や活かし方」をテーマに、外国人採用・育成・管理のプロフェッショナルでもある弊社菅野より、外国人が幹部候補や管理職に加わることのメリットなどの企業実例なども交えながら、育成方法や信頼関係構築の方法などについてご紹介しました。

今回のオンラインセミナーも複数の企業様のご参加を頂きました上、内容にご好評を頂きました事厚く御礼申し上げます。今後も外部から講師の方をお招きするなど様々なテーマで定期的にオンラインセミナーを実施していく予定でございますので、ご興味ある方は、ご遠慮なくお問い合わせください。

これからの外国人育成方法

従来	組織	人事制度	教育
今後	日本人中心 他国籍・異文化	メンバーシップ型 ジョブ型	均一教育 ポジション別 インセンティブ

ジョブ型
メンバーシップ型からジョブ型への導入は、専任職は専任職として、個人に合ったキャリアパスを会社に用意するキャリアパスに近づく。

キャリアパス
個人に合ったキャリアパスを会社に用意するキャリアパスに近づく。

専門家集団
ジョブ型採用に慣れた外国人は、それぞれの専門分野を持つ専門チームビルディングも必要。信頼関係構築。

インセンティブ
目標達成やミッション達成には明確なインセンティブが必要。信頼関係構築。

毎年伸びる外国人労働者

外国人労働者の就業率全体に占める割合

年	外国人労働者の就業率全体に占める割合 (%) (左目盛)	外国人労働者数 (万人) (右目盛)
2008	0.8	48.6
2009	0.9	56.3
2010	1.0	65.0
2011	1.1	68.6
2012	1.1	68.2
2013	1.1	71.8
2014	1.2	78.8
2015	1.4	90.8
2016	1.7	108.4
2017	1.9	127.9
2018	2.2	146.0

2019年 165.8万人
前年比 13.6%増

外国人を幹部へと育成していく方法

幹部条件の明確化

- 日本語能力: JLPT, J-TESTなどの資格レベルを明示
- 業務レベル: 与えられた職務に対する達成度合い(ジョブディスクリプションを参考)
- 取得要件: 内部研修や外部研修修了、学歴(修士(EMBA等)、博士)などをポジションごとに明記
- キャリアパス: ①と②をキャリアパスの中での昇格要件に明示し、同時に報酬体系やインセンティブも明確化することにより、「何を」「何を成し遂げ」「何を獲得すれば」「いつか」が明確になり、個人が持つキャリアパスに組み込まれます。
- 一般社員 → 管理職 → 幹部候補 → 幹部 へのルートを明確に
- 早期にロールモデルを創り出す
- 必要であればプロ経営者やハイクラス技術者、ブランドマネージャー等の高職位者を日本へ招聘

外国人幹部が生まれることにより、ダイバーシティを実現した企業としてイメージがアップ！
外国人幹部により、日本人従業員への競争意識や外国人若手意識の払拭などの効果が期待できる。
外国人幹部の出現により、英語文化も醸成しやすく、海外マーケット情報も得やすくなり、海外への抵抗感がなくなる。

経営者・人事責任者・経営企画/海外事業部責任者向け無料セミナー

「コロナ後のグローバル戦略で
大きな成長をもたらす外国人
幹部候補の育て方や活かし方」

Hello! 你好!

当セミナーにおいては、主に国内外において存在感を増す外国人幹部候補の採用や育成方法、活かし方に焦点を置き、コロナ後に再び会社を成長させる海外市場戦略に不可欠となる外国人若手人材について、外国人採用・育成・管理のプロフェッショナルでもあるセレッジ代表菅野より語ります。

国内及び海外拠点で外国人幹部候補・若手社員を育成していきたい企業様、外国人はいるが上手く活かしていないと成に成功し、会社を大きく成長させている企業事例なども交えながら、育成方法、適材適所、信頼関係構築の方法等にご紹介いたします。

株式会社セレッジ
代表取締役 菅野 直純

上海日系企業9,600社に採用・人事コンサルティングサービスを提供。2012年に金融系中国人専任サポート組織「上海中日企業人事クラブ」を設立し、運営。現在同組織は4,000社の国内外の企業が加入している。2014年、東京大手人材総合サービス企業事業マネージャー、海外プロフェッショナル企業役員を経て現職に至る。

主な講演実績は、「ChinaHR-EXPO2013」、「世界人事会議」、「2019HISセミナー」、「日本経営者協会勉強会」、「近畿大学」など国内外多数登壇。

概要 「外国人幹部候補の育成方法、活用方法」
オンラインセミナー
(オンラインでどこからでもご参加いただけます)

10.15 (木)
16:00-17:00 (15:50開場)

会場 30名
定員 30名
参加費 無料
申込み

Selege Tel. 06-6343-3681 Email: info@selege-asiahr.com
【主催】株式会社セレッジ https://selege-asiahr.com

無料オンラインセミナー

2020.10.15 (木)
16:00 - 17:00

【外国人材活用セミナー】
外国人幹部育成の必要性～
日本企業における外国人
幹部雇用の実態と育て方

Selege

Selege Co., Ltd.

～アジア人材採用プラットフォーム～

【Osaka】

大阪市北区梅田1丁目2番2-1300号

大阪駅前第2ビル13F11号

TEL : 06-6343-3681 FAX : 06-6343-3682

【Tokyo】

東京都渋谷区代々木2-23-1

ニューステイトメナー1156号

TEL : 03-5315-4324 FAX : 03-5315-4323