

外国人材を受け入れる際の

「3つの基本」



はじめに

人材不足の有効的な解決手段の一つに、外国人材の雇用が挙げられます。ここ数年で留学生のアルバイトをはじめ、技能実習生や特定技能外国人などの就労ビザを取得した外国人材の採用活動に取り組む企業も増えてきました。しかし、採用担当者からはどのような受け入れ体制を整えればいいかわからない、日本人雇用との違いを教えてほしいという声が聞こえてきます。

そこで今回は日本企業が外国人材を受け入れるにあたり、対応すべき「3つの基本」を紹介いたします。心構えをあらかじめ知ることによって、『こんなはずじゃなかった』とならない採用活動を行ってまいりましょう。

〈外国人材の採用において大事なこと〉

3つの基本を紹介する前に、外国人材を採用することは何か。その基本となる前提を認識する必要があります。それは外国人と日本人とでは、育ってきた文化や風習がまるっきり違うということです。日本人雇用においてもお互いの違いを認識し、尊重することは大切なことですが、外国人雇用では常識や価値観などをお互いに理解する必要があります。

今回紹介する「3つの基本」は、その常識や価値観などを理解する、または理解してもらうことであることについて解説していきます。

基本その1～自分を知る

まずは自分の国…日本のことについて、改めて知るところからスタートします。相手のことを知る前に、日本という国がどのような生活文化があるのか、そして労働環境はどのようなになっているのかを知ること、具体的な説明や紹介ができるようになります。

「そんなこと、当たり前だよ」いうことも、もしかしたら思い込みというケースもあります。面倒くさがらずに自分の国を見つめ直すことで、もしかしたら新しい発見があるかもしれません。

〈特に改めて知っておきたいポイント〉

- ◎ 普段からの生活習慣
- ◎ 労働環境および法令
- ◎ 日本社会における人間関係の特徴
- ◎ 冠婚葬祭や贈答などに関する風習
- ◎ 食事や公共の場でのマナー・タブー など



基本その2～相手を知る

自分たちのことを再認識した後は、当然ながらお相手である外国人のことについても知る必要があります。先ほどの知っておきたいポイントについて、それぞれの出身国や地域がどのようなになっているかを知り、それぞれの共通点と相違点をしっかり把握したいところです。

それぞれの国や地域における傾向がわかれば、自ずと対策を講じることはできるはずです。情報を収集するのに時間や手間がかかりますが、面倒くさがらずにきめ細かな調査を行っていくことが雇用後のギャップを生み出さない、お互いにとって間違いない採用となるはずです。

〈それぞれの国や地域の傾向について〉

【中国】

（特徴）能力主義で出世が難しい上、コネ重視・競争意識が強い

・共通点

生活面：食事で箸を使う。お茶を飲む習慣があり。

労働環境：会社に協働意識があり時間厳守。大都市部では満員電車で通勤。

人間関係：上下関係がある。グループに派閥がしやすい。

・相違点

生活面：生ものは食べない。お弁当などの冷めたご飯を食べる習慣がない。

労働環境：コネによる入社が強い。年功序列ではなく能力主義が徹底。

人間関係：会社は第二の自宅と捉え、昼食の出前から私物まで会社に届けてもらっている

【ベトナム】

（特徴）家族を優先し、残業はほとんどしない。一人暮らしなどの孤独に慣れていないので、精神面でのケアは必要。基本的に真面目なので、モチベーションを刺激すれば集中して働いてもらえる。

・共通点

生活面：主食は米。母国語に日本語と似ている発音が多い。

労働環境：実働時間は8時間程度。責任を持たせると集中力を発揮して働く

人間関係：基本的に縦社会のため、上下関係を重視する。

・相違点

生活面：一人暮らしに慣れていない。電車が少なく、通勤はバイクが中心。

労働環境：残業が少なく、長期休暇を年数回取るなど、余暇が日本よりも多い。

人間関係：会社よりも家族を優先。日本人に対しては冷たい印象を持つ一方、親切と感じるところも。

基本その3～お互いの個性を知る

国籍によってそれぞれ一定の傾向がありますが、すべての人がそれに該当することはありません。それは日本人においても同じことであり、私たちも一人ひとりが個性を持つ人間として相互理解をしているはず。また、文化や風習においても東京と大阪で明らかな違いがあるように、他の国や地域でも環境に応じた違いがあると認識する必要があります。

【中国の場合】

中国は23の省のほか、5つの自治区に4つの直轄市、2つの特別行政区で構成されており、それぞれの地域ごとに文化や経済、さらには言語までもが大きく異なります。その違いは家庭環境、個人の人格形成にも大きな影響を与えています。きめ細かな情報収集を行い、傾向と対策を講じていても、一人ひとりの個性と向き合わないのは最悪の場合、差別行為にもつながりかねません。私たちのことを知ってもらうだけでなく、相手を理解することも大切なことだと認識しましょう。



対策～相手に興味を持つことが大切

外国人材のほとんどの方が、日本で働くことに何かしらの目的や理由を持っています。そもそも滞在資格を得るには、来日理由や目的が必要です。相手との距離を近づけるためには、まず相手のことに興味や関心を持ちましょう。そしていくつもの質問を投げかけることでお互いの違いを知り、考えを理解することでお互いの個性を認め合うことにつながります。

【こんなことを質問してみましょう】

「どうして日本で働こうと思ったのですか？」

「あなたの国と比べて、日本文化で気づいたことはありますか？」

「日本にはこんな風習がありますが、あなたの国にはどのような風習がありますか？」

「宗教で食べてはいけないもの、やってはいけないことはありますか？」

「Aの件について意見が聞きたいのですが、理由も併せて教えてくださいませんか？」

国や地域の数に加え、人の数だけ価値観はそれぞれ異なります。大枠の傾向は理解しつつ、断定的に対応することなく、しっかり人と人との関係性を築くことを意識していきましょう。

最後に

CAMTECHでは、もっと詳細が知りたい、情報収集がしたいという方向けに、外国人雇用の様々な情報を提供しています。ぜひご活用ください。

☐ 資料ダウンロード

外国人雇用の知識をテーマ別にまとめたホワイトペーパーや調査レポートを提供しています。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS 資料ダウンロード

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/download>

☐ セミナー

外国人雇用の具体的な生の情報をお伝えしています。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS セミナーのご案内

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/seminar>

☐ 海外人材Q & A

よくある質問に一问一答形式でお答えしています。社労士・行政書士に無料相談も可能です。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS 海外人材Q & A

<https://gms.ca-m.co.jp/qa>

細やかな気遣い・サポートを提供し、
日本での生活をもっと快適に。



<https://gms.ca-m.co.jp/>

Webサイトでは「社労士・行政書士無料相談」や
「海外人材Q&A」をご用意し、みなさまの疑問や
不安などにお応えいたします。

0120-530-451（受付／平日10:00～18:00）

また、フリーダイヤルでも様々なご相談に対応いたします。

担当者が丁寧にご説明いたしますので、まずは一度ご連絡ください。

お問い合わせ

フリーダイヤル

0120-530-451

営業時間:10:00-18:00(月-金)

