

# グローバル化と 人手不足解決の

令和時代の  
外国人材活用術！

一石二鳥

Global Workers



## 第12回 外国人材の職場定着・人材育成と、事例の紹介

みなさん、こんにちは。行政書士の李です。今回は、外国人材の職場定着と人材育成について、実際の事例も交えてご紹介します。

### 職場定着と人材育成

外国人材の雇用には、日本人を採用するよりも多くの手続きと費用が必要です。それにもかかわらず、「長く働いてもらえない」「すぐに辞めてしまう」といった課題が後を絶ちません。そこで重要なのが、受け入れ体制の整備と円滑なコミュニケーションです。

まず、文化や価値観の違いを尊重し合う姿勢を社内でも共有し、日常的な対話を大切にすることで、外国人材の職場への愛着を育むことができます。業務連絡だけでなく、ちょっとした日常会話や相談ごとのやり取りも積極的に行うことが、人間関係の構築に繋がります。

生活面のサポートも、定着率に大きく影響します。たとえば、住居の確保、役所手続きのサポート、日本語学習の機会提供など、業務外の困りごとにも目を向けることが、安心して働ける環境づくりに繋がります。

さらに、外国人材のスキルアップを支援することも重要です。日本人との違いを理解し、それぞれの経験や能力に応じた柔軟な指導が求められます。基礎的な業務から丁寧に教え、徐々に業務の幅を広げていくことで、本人のやる気を引き出すことができます。加えて、明確な評価基準やフィードバック制度を設けることで、努力が正当に認められる環境が整い、モチベーションの向上にもつながります。

「どのように成長できるか」「どんな役割を担っていいのか」を明示することで、自ら挑戦しようという意欲も生まれます。外国人材を「単なる労働力」ではなく、「企業の未来を担う人材」として育てる姿勢が、持続的な企業成長にも寄与するのです。

### 事例紹介(※事実をもとに一部内容を変更)

#### Case 01 資格取得を支援し、新規顧客を獲得

不動産仲介業を営むA社では、外国人材Bを採用。宅地建物取引士(宅建)の資格取得を全面的に支援し、Bは無事合格。これにより、宅建士にしかできない重要事項説明などの業務も担当可能に。Bは母国語で説明を行い、外国人顧客の信頼を獲得。その結果、外国人顧客層の新規開拓に成功した。

#### Case 02 手当支給によるモチベーションアップ

飲食店を運営するC社に、学生時代からアルバイト経験のあったDが特定技能で正社員として入社。売上高に応じた手当支給制度を導入した結果、Dのやる気が向上し、調理・接客ともに効率化が進む。売上も大幅に伸び、Dは現在、特定技能2号へ移行し、店舗の管理職として運営にも携わっている。

#### Case 03 週末の釣りとBBQで離職防止

建設業を営むE社には、十数名の特定技能外国人が在籍。社長は毎週末、従業員と釣りやBBQ、カラオケなどの交流を開催。家族のような関係性を築くことで、仕事の厳しさを補う楽しみが生まれ、結果として高い定着率を維持。結婚退職者1人を除き、離職者はゼロという実績も。

今回は、外国人材の職場定着と人材育成のポイントについて解説しました。彼らを「未来の戦力」として育てる視点が、職場の活性化と企業の成長につながることを、ぜひ意識していただければと思います。

さて、今回をもって全12回にわたるシリーズは終了となります。ここまでお読みいただいた皆さま、本当にありがとうございました。外国人材の活用について、少しでも前向きな気持ちになっていただけたなら幸いです。今後とも、何卒よろしくお願いいたします。



李 泳勲 (い・よんぶん)  
リーガルナビ行政書士法人  
代表行政書士



HPIはこちら▶

2014年にリーガルナビ行政書士事務所を設立、2021年に法人成り。国際法務やビジネス法務の専門家として九州を中心に事業を展開。佐世保市1日経営ドック登録専門家。