

採用後定着支援の詳細と流れ



ASIA Link
定着支援

初回面談



配属が決まった頃ご本人と面談。内容は企業様と共有。

年度末面談と振り返り



年度末に再度ご本人と面談を行い1年目を振り返り。2年目に向け企業様と打ち合わせ。

いつでも相談窓口



2年目以降も定着支援(面談・相談対応)を継続します。

外国人社員の方の貴社への定着を図ると同時に、ご活躍いただけるよう、伴走していきます。

面談

- ・弊社からご紹介した外国人社員を対象に、入社初年度2回の面談を実施
- ・面談の実施時期は、本配属の頃と年度末(貴社と相談の上日時決定)
- ・遠方の場合、オンライン(ZOOM)対応
- ・ご本人の負担軽減のため、貴社の業務時間内での実施をお願いします
- ・面談内容を貴社と共有
- ・必要に応じて関係部署とミーティング



いつでも相談窓口(365日受付)

- ・定期面談では話せなかったことや、すぐに相談したいこと、プライベートを含め、何でも相談できる窓口
- ・メール、または電話で受付

※原則として、ご相談内容は企業へお伝えしません。

※但し、メンタルヘルスなどの問題が懸念される場合は、貴社の担当部署へご報告します。



日本企業の外国人留学生の採用背景

2023年10月の厚生労働省の外国人雇用状況によると、外国人労働者数は200万人を超え、この10年で3倍になりました。日本の労働人口の減少、企業のグローバル展開、社内のダイバーシティ化の推進にともない、今後ますます外国人雇用は増えていくと予想されます。

パーソル総合研究所の2019年の調査によれば、企業の外国人材雇用理由は、「専門性の高いスキルを持った人材を確保するため(37.1%)」「海外での事業展開のため(36.3%)」「語学力が必要な業務があるため(36.3%)」の3つで、彼らは企業における基幹(コア)人材として採用されています。その一方で、有能な人材の離職には、多くの企業が悩んでいます。離職は企業にとっては将来の幹部社員を失うことを意味し、外国人にとってはキャリアの中断を意味します。

外国人従業員の離職要因

外国人従業員の離職の背景には複数の要因があります。入社初期には日本の企業文化への戸惑い、孤独感、コミュニケーションの課題などがあげられます。入社してしばらく経つと仕事への意欲や組織への愛着が高まりますが、外国人従業員が「会社にもっと貢献したい」と考えていたとしても、若手や外国人が声を上げにくいと感じ、自分の思いを抑えたまま時間が経過し、離職に至るケースもあります。このように離職の要因は様々ですが、その中には事前に手を打つことで防げた離職も数多く存在します。

実際にこれまで弊社が行ってきた入社後の定期面談や相談業務の中で、本人が課題を整理して解決した例もあれば、弊社から組織への働きかけを行って改善したケースもあります。

第三者機関(社外)による定期面談及び相談窓口の必要性

定期面談や相談窓口の実施方法には、社内と社外の2つのパターンがあります。社内での対応には面談以外にも、日々のやりとりや声かけ、配慮が日常的に行える良さがあります。その一方で、社内の仕事や人間関係の悩み、プライベートなことは、評価される立場である従業員にとっては話にくいこともあると考えられます。近年、定期面談や相談窓口の設置自体が従業員に安心感を与えるといった調査研究があるほか、大手企業を中心に定期面談、第三者の相談窓口の設置、一部企業では外国人従業員専門の対応をする動きが見られます。中堅・中小企業においても、第三者機関による定期面談、相談窓口の設置が求められています。

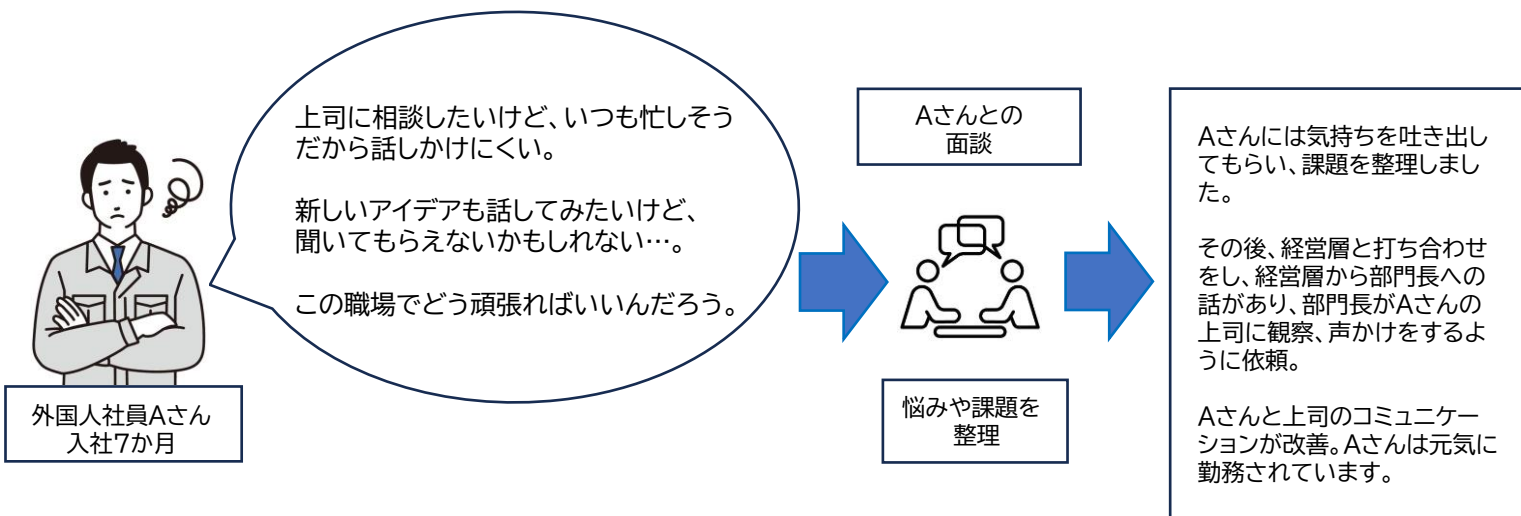
ASIA Linkの定着支援

ASIA Linkでは外国人従業員専門の第三者機関として定着支援を行います。具体的には面談及びいつでも相談ができる相談窓口の開設です。外国人従業員や組織に課題が生じている場合は、経営者・部門長・人事と個別に打ち合わせをさせていただきます。

※弊社からのご紹介ではない外国人社員様の面談及び相談業務をご希望の場合は有料となります。

※組織改善・人事制度改革などの専門支援をご希望の場合は有料となります。

ASIA Linkによる定着支援事例



お問い合わせ

外国人留学生の人材紹介・定着支援 株式会社ASIA Link
東京都小平市小川町2-1971 エッグビル305 www.asialink.jp
TEL 042-312-1074 E-mail: recruitsupport@asialink.jp
担当:相馬・小川