



外国人材雇用をきっかけに、独自の就労支援システムを現地で構築

株式会社 YSG ホールディングス

自社で外国人材を活用する一方、東南アジア3カ国で外国人材の採用・育成を行い、日本での就労支援事業を行う株式会社 YSG ホールディングス。外国人材への多くの知見をもつ同社代表取締役社長の長堀真己氏と、グループ企業の株式会社 YS タレント代表取締役社長の前田智之氏に話を聞いた。

神奈川県横浜市に本社を置く株式会社 YSG ホールディングスは、不動産、ソフトウェア開発、介護、外国人材就労支援の4事業を展開している。グループ内には、ソフトウェアを開発する中国現地法人に中国人社員が約40名在籍するほか、介護事業でミャンマーから来日した4名、日本で働く外国人材の就労支援業務でベトナム、ミャンマー、インドネシア出身のスタッフが10名働いている。同グループの外国人材活用は、代表取締役社長の長堀真己氏と、ベトナム人エンジニアを日本企業に紹介する事業を営んでいた前田智之氏との出会いから始まった。

「2010年に中国にソフトウェアの現地法人を設立した後、人材開発拠点をベトナムにも設けたいと考えていたとき、前田さんと知り合いました。ベトナム人技術者の紹介を受けていたうちに、これからは日本でも多くの外国人材が働くため、その環境を整備したいという思いを知り、当社が出資する形で、グループに加わってもらいました」(長堀氏)

現在は外国人材を日本に受け入れる株式会社 YS タレント代表取締役社長として活躍する前田氏は次のように話す。

「自分が海外で働いていたとき、多様な国籍の人とともに働き、活躍している社会の素晴らしいことを体感し

ました。日本も以前から『今後、日本人だけでは労働力が不足する』と言われていたのに、外国人の就労者がとても少なかった。それを変えていく立場になりたいと思い、外国人材専門の人材会社をつくりました」

外国人材に対する熱い思いを語る前田氏は、15年の起業当初から外国人材が日本にやってくるのを待つだけではなく、海外で積極的に採用活動を行い、日本に呼び込む構想をもっていた。現在、YS タレントには、海外で人材を募集し、教育して、日本に送り出す現地法人がある。日本での登録支援機関と、現地での日本語教育と介護技能教育を行う特定技能支援を事業の主な柱としている。

外国人材獲得で他国と競争する時代に

同グループで雇用しているミャンマーから来日した4名は、外国人が就労可能な介護付き有料老人ホームに配属されている。しかし介護は、言葉の問題があつて外国人の就労が難しいといわれてきた分野でもある。

「4年前に第1期生を受け入れたときは日本語能力の不足や習慣の違いを感じました。まさにコロナの流行が始まった時期で、感染リスクに対する向き合い方も、日本人とかなり違うないように思いました。そこで、メンターとなる教育係を置き、採用内定後から

来日するまでの間、オンラインでの面談や日本語のトレーニング、入居者の顔と名前を教えるなどの入社前教育を行うようにしました」(長堀氏)

一方、YS タレントではまずベトナムに拠点を置き、その後ミャンマー、インドネシアにも拠点を設けており、累計で1,000人近くの外国人材を日本企業に紹介してきた。ベトナムを最初に選んだのは、エンジニア人材を意識したからだという。理系大学が多く、優秀な人材も多いのだが、ベトナム国内にはIT企業や製造業が少なく、就職が難しかった。たとえ就職できたとしても低賃金であるため、日本で働きたい優秀な人材がいると見込んで、人材開発拠点としたのだ。

外国人材といえば、かつては日本に出稼ぎに来るというイメージだった。しかし今では、東南アジア諸国の経済発展が著しく、円安が進む日本に対する見方は変わりつつあるという。競合した人材を他国に奪われるような、以前にはなかった動きも出てきている。ベトナム国内にもIT人材を雇う企業が増加。ここ1、2年は、ベトナムの卒業シーズンである5月に、日本企業が採用戦線に参入しても人材を採れないケースが目立って増えているそうだ。

「日本は欧米や韓国、シンガポールなどと比較して賃金面での優位性が失われていることは事実です。一方で、数値化ができない文化的な価値や、社会の安全性は非常に高く、安心して暮らすことができる。これらの価値に興味をもって日本を働き先として選んでくれる外国人は今も少なくありません。待っているだけではもう外国人材は採れません。こちらから日本の価値をしっかりと伝えていく活動が必要です」(前田氏)

日本で定着して働く人材を育てる仕組みづくりに着手

外国人材の採用で重要なポイントとして、日本語と仕事を教えるだけではなく、日本で長く働く環境をつくることを前田氏はあげる。同社はそのための独自のサービスを行っている。

「毎年数十人を採用する企業に向けて、適性を考えた上でその企業に合った人材を現地で集め、育成クラスをつくり、集合教育を行っています。現地での日本語教育や技能教育を通じて、チームビルディングが可能になり、効率的な組織をつくることができます。ここでの先輩後輩の関係は

日本で働く際にも続き、企業への長期定着という良い効果が生まれます。クラスは複数年運営すると入学生と卒業生が入れ替わります。長く働きたいと思う外国人材は自分がどうに昇格できる

るのかを気にしますから、後輩ができることで、リーダーを目指したり、長く働けるイメージが生まれたりしてくるものです。外国人材に定着してもらうためには、企業には人手が不足したタイミングで埋め合わせるという発想ではなく、毎年安定的に採用するという中長期的な視点に立った育成法を提案しています」

当初、専用の育成クラスを開設するのは大手企業が多かったそうだが、最近は人手不足が喫緊の課題となっている中堅中小企業にも増えてきているそうだ。

「外国人が活躍すると、企業文化にも多様性が生まれ、そういう企業には日本人の就職希望者も増えます。そして、日本人も活躍するようになり、会社が活性化するというよい循環が生まれます。日本の経営者もようやくそのことに気づき始めたように思います」

最後に、外国人材の定着のために、本人が望むキャリアパスの構築の必要性を前田氏はつけ加えた。

「これまで外国人に対しては、あまり意識されなかったキャリアアップ制度をつくっていく必要があるでしょう。いまや日本は外国人材から選ばれる立場ですから、国としても外国人材の生活支援や年金制度の改善などに取り組む必要があるのではないか」とい

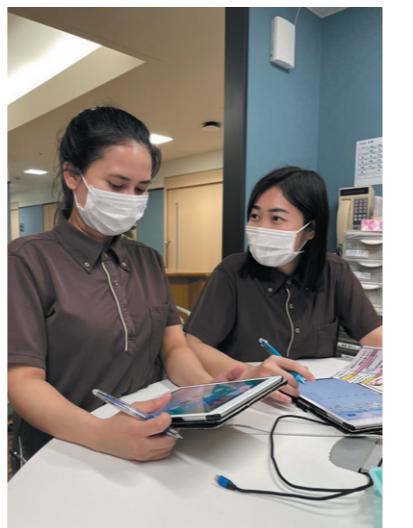
う。



現地法人「YS Flora Vietnam」、現地大学と提携してエンジニアの送り出しが進捗中



現地法人「Flora Talent Indonesia」、日系では稀有な送り出しライセンス「P3MI」を所有



介護付き有料老人ホームでタブレットを使って業務の引き継ぎをするミャンマー出身のスタッフ



自国の外国人材の就労支援をするミャンマーとベトナム出身のスタッフ

Corporate Profile

代表取締役社長	長堀真己
本社	神奈川県横浜市中区長者町4-9-1
設立	1948年(1901年創業)
売上高	81億円(2024年3月期、連結)
スタッフ数	565名(2024年4月)
https://www.ysholdings.co.jp	