



外国人コーディネーター活用で外国人採用・管理に大きな成果をあげる人材派遣を実現

～株式会社マックス(根津支店お取引先)～

人材派遣業界は派遣法の改正があり、2018年から登録派遣をして3年以上経過した場合は派遣先が雇用しなければならず、人件費負担が増加しかねない企業が多く出てしまいます。

一方で多くの業界で人手不足になっており、その方によってビジネスモデルが変化する。

今回は人材派遣会社で外国人を活用して大きな成果をあげている株式会社マックス(社長:正木研氏、本社:文京区千駄木、資本金:5,000万円、正社員:53名<派遣スタッフ数1,200名>)をご紹介します。

(1) コーディネーターに外国人正社員を活用

同社では食品関係に特化した派遣を行ってきました。全体の派遣スタッフは約1,200名で、その大半が外国人です。夜間作業なども多く、日本人の採用が困難になっており、外国人が大きな戦力になっています。従来は中国人が大部分だったのですが、最近ではベトナムやネパールの方が増えています。理社長の正木研氏

が就任されてから半年後に制度化しましたが、派遣先の会社で外国人の正社員が外国人派遣スタッフを管理するものです。採用と採用後の管理の両方に大きな力を発揮しました。採用では母国の人脈があり、また先輩もいる安心感から容易に人材を集めることができました。また、採用後は同国人の立場に立って、親身になって日本の事情を説明し、指導することができるからです。現在こうした外国人の正社員コーディネーターが33人います。

(2) 派遣スタッフのキャリアアップをバックアップ

当社では派遣スタッフがキャリアアップし、より広い活躍の場を獲得できるようバックアップしています。例えば、留学生のアルバイトとして働いていた方が卒業とともに就職し、さらに転職してキャリアを高めています。派遣スタッフの教育は派遣法の改正でも重視されていますが、今後の人材市場を考えた場合に非常に有力な戦略になります。

例えば現在喫緊の課題となって

は金融機関出身で、2006年に当社に入社しましたがその頃のお客様は1社だけでした。

業績の安定のために、金融機関勤務時代の人脈を活用して取引先を拡大しました。その基準は効率を考えてある程度規模が大きく、業績の良い会社としました。

その成果で、お客様が増えましたが、派遣する人材を確保する必要があります。そこで力を発揮したのが外国人によるコーディネーター制度で

いる介護人材の確保にも同社の外国人人材教育のノウハウや実績は大変役に立つと思われます。

(3) 派遣スタッフの管理や育成のためにITを活用

派遣スタッフは自社の事務所にはおらず、派遣先の会社内で働いています。このため、人材育成や管理をIoTを利用して効率的に行い、コーディネーターが人材育成や採用など、より前向きな仕事ができるよう、朝日信用金庫が開催したIT経営リーダー育成コースに社長と中国人の正社員が通い、社内にプロジェクトチームを作って新たなシステムの構築を検討しています。

同社ではさらに高齢者や女性の正社員の活用にも心がけています。こうした一つひとつの努力が社長が読者の皆様を補う大きな力になると考えます。確保にお困りで、外国人スタッフをご検討されたい方は一度ご相談ください。