

外国人留学生向けのサービス強化に向けて、元留学生を採用。自身の経験に基づくサポートで契約件数が大幅アップ。



外国人社員の勤務風景



外国人留学生向け就職セミナーの様子

## 会社概要

- 事業内容：  
賃貸営業・不動産・テナント
- 海外展開：無
- 所在地：京都府京都市
- 資本金：5,000万円
- 従業員数：80名

## 外国人材関連情報

- 外国人従業員数：5名（2020年2月）
- 国籍：中国
- 主な業務内容：  
留学生の支援
- 採用開始：2009年

## 外国人材の採用のきっかけ・方法

- 京都市が「京都市国際化推進プラン」として、2017年までに外国人留学生を1万人に増やす計画を発表。これを受け、同社は**外国人留学生向けのサービスを強化**するため、2009年に**外国人専門の賃貸住宅紹介事務所を開設**。主に営業を担当する人材として、**近隣大学に通う外国人留学生3名**を採用。
- 初めて外国人材採用に取り組む際、関連情報もノウハウもなく手探り状態であった。公益財団法人京都府国際センター\*)に問い合わせたことをきっかけに、適切な人材の紹介を受け、採用につながった。

\*) 公益財団法人京都府国際センター (<https://www.kpic.or.jp/>)

## 特徴的な取組



人物像の具体化

### 経営方針に基づく求める人材像の具体化

- 行政の方針もあり、事業対象エリアにおいて外国人留学生の受入れが一層加速し、外国人留学生の賃貸住宅ニーズが高まるとの見込みがあった。そこで、**外国人留学生向けのサービス強化を経営方針のひとつとして掲げ**、新たな事業に着手。近隣大学には中国人留学生が多いことから、**中国語での対応ができ、物件オーナーとのやり取りなど業務で必要な日本語でのコミュニケーションが可能**であることに加え、外国人留学生に寄り添った対応ができる人材を募集。要件を満たす、**3名の中国人留学生**を採用。
- 元留学生の外国人社員は、母国語での対応に加え、**自身の経験を活かして外国人留学生が直面しやすい課題にきめ細かなサポート**を行い、お客様から好評を得ている。
- 近年、中国のみならず、多国籍の外国人留学生から問い合わせが増えたため、外国人材に求める要件として、3カ国語（母国語、日本語、英語）以上での対応が可能であることとしている。

## 効果

- 当初、年間数十件程度しかなかった**外国人留学生の賃貸契約**が、現在では**約400件に増加**。近隣大学での外国人留学生の受入れ数が増加していることもあり、寮の提供など**大学からの支援依頼**も増えている。ある大学では、年2回、外国人留学生を対象とした入学オリエンテーションにおいて、同社の**中国人社員が日本での生活について母国語で説明**を行っている。



## 外国人留学生の採用実績、外国人社員の活躍や苦労話についての情報発信

採用方針・実績公表

- 2017年から、地域内の大学が参画する公益財団法人**大学コンソーシアム京都\***と連携し、同法人が運営するサイトにおいて、参加大学の**外国人留学生向けに、同社の求人情報や外国人留学生の採用実績**などについて情報発信している。
- 大学や行政などが主催する外国人留学生向け就職説明会では、外国人社員の同社での活躍の様子を紹介することに加え、外国人社員から**採用や入社後の活躍に係る苦労話**についても正直に話をしてもらっている。そうすることで、**現実味を持って同社で働くことについて考える機会**となる。

### 効果

- 外国人社員の活躍が、外国人留学生に伝わり、さらに口コミで外国人留学生のコミュニティに広がった。コミュニティの影響力は大きく、外国人留学生の就職希望者数が増加。**

\* ) 公益財団法人大学コンソーシアム京都 (<http://www.consortium.or.jp/>)



知る機会

## 自主企画セミナーやインターンシップを通じた社内の受入れ気運の醸成

- 地域における活動を通じてつながりのあった外国人留学生や企業などに呼びかけ、同社の自主的な企画として、外国人留学生の就職に関するセミナーを開催。同セミナーでは、**外国人留学生と企業がグループワーク**を行い、**お互いの就職や採用に対する考え**などについて**知る機会**となった。
- 毎年、**10日間のインターンシップ**を実施。インターンシップ生の受入れにあたって、多少の手間は生じるものの、**外国人留学生に分かりやすく伝えるための説明の仕方を工夫**するなど、社員にとって良い刺激となっている。外国人社員を採用し、現場で指導する際にもこの経験が活かってくる。



客観的な評価

## 外国人社員の語学力を適切に評価するための評価制度の見直し

- 同社では、宅地建物取引士などの資格取得者には、資格手当を支給し、一定の専門的知識や能力を評価する制度があった。しかし、日本人でも取得が難しい資格は、母国語での受験が叶わない外国人社員にとっては極めて高いハードルであった。一方、**外国人社員の複数言語で対応できる能力**について評価する制度がなかった。外国人社員の能力を適切に評価するため、**新たに外国語手当を支給**することとした。