

【案内①】

セレクション運営方法の見直しについて

協同組合
オートサービス・インターナショナル
中島 吉浩

1. 検討の背景

現時点でのべ44回のセレクションを開催し、フィリピンより約600名の人材を受け入れてきました。

ASICではセレクションの運営方法を組合員様が公平に人材を雇用出来る様に独自の手法である集団面接による開催を基本しながら、コロナウイルス感染症パンデミックへの対応としてWEBによるリモート開催を導入し、フィリピンへの渡航許可後も現地参加とリモート参加でのハイブリット方式の運営を導入しました。また、現地参加法人に対して優遇措置制度を導入するなど、組合員様のニーズに応じた改善を図ってきました。

近年、国際化の著しい進展に伴い、外国人労働者の人権問題が広く取り上げられており、育成労制度への移行を視野に入れつつ、質の高い人材を安定的に確保出来る様、セレクションの新たな運営方法の導入を目指します。

2. 現状の問題点

現在のセレクション運営の問題点は次の3点です。

①求職者は求人企業の情報を知らされていない

求人企業は事前に求職者の経歴を知らされているが、求職者は採用後に自社の情報を知らされる運営となっている。

②十分に候補者の見極めが出来ない

- ・面接時間が5分程度しかなく、十分に人物を選定出来ない。
- ・採用判断が学校側の評価に左右されている。

③運営上での問題が生じている

- ・『セレクション』の名称、『ドラフト方式』での運営が時代にそぐわない。
- ・応募者数が増加しており、現状のやり方では運営が出来ない。

3. 他社の運営事例(参考)

一般的に他の監理団体の運営方法は以下の通りです。

①名称

- ・名称は『海外面接』『現地面接』としています。
※『セレクション』は当組合のみ

②運用方法

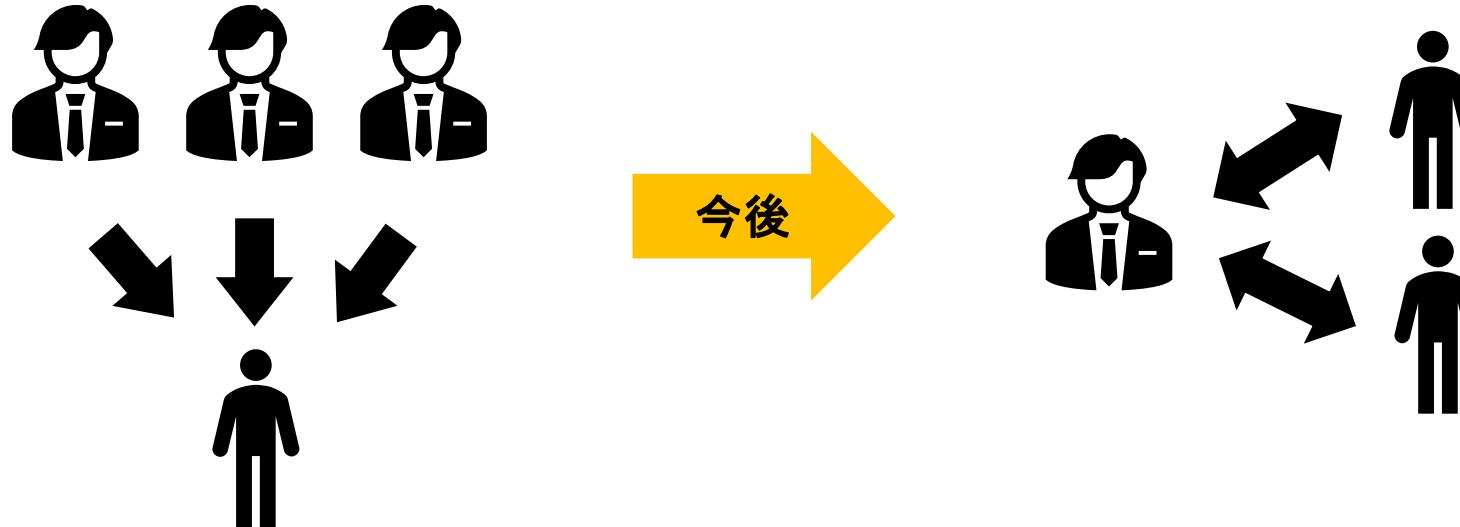
- ・企業の経費面、渡航上の安全部面を理由にWEB面接との併用開催。
- ・開催回数は年間1回、多くても2回。3回開催は経費面等で他社ではない。
- ・待遇が異なる企業間での合同面接はない。実施する場合は、面接日・会場を分けて開催する。
- ・就労している先輩外国人材をご褒美を兼ねて面接に同行させ、通訳・質疑応対・人材選定の助言をさせる企業もある。

4. ASICとして目指す姿

これらの課題解決に向けて、将来的に新たな運営方法を導入します。

①ASIC方針

人権問題リスクの低減、人材と企業双方の発展を促す善循環サイクルの確立を目的に、現在の求人企業のみが指名する『ドラフト方式』から、求人企業と求職者が個別面接により採用を決定する『ジョブフェア方式』によるマッチングへの移行を行う。

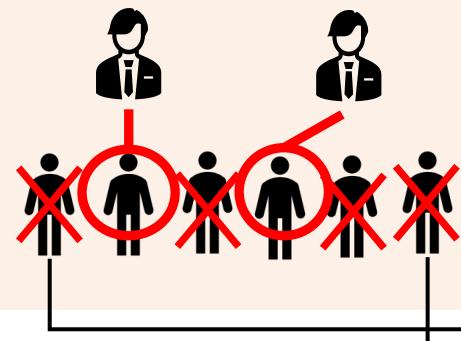


4. ASICとして目指す姿

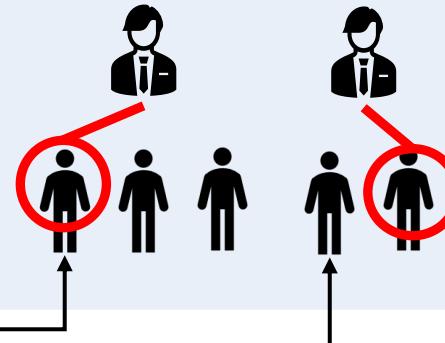
②運営イメージ

- ・求人企業は、自社のPRを含めた「求人票」を作成し、求職者に提示します。
- ・賃金や地域などで2～3のグループに分けて、開催日を分けて面接会を開催します。
- ・求職者は希望する企業と個別に面接し、採用を決定します。不採用となった場合は、次のグループに参加可能です。

1日目《グループ①》



2日目《グループ②》



4. ASICとして目指す姿

③運営開始の考え方について

- ・新たな運営方法は、日本側、フィリピン側双方にて課題が山積しており、解消すべき課題の洗い出しと、具体的な運営方法について、ASICの理事会およびUPH側と十分に協議を繰り返し、制度を確定する。
- ・組合員に不公平感が出ない様に、UPHと連携し人材募集の段階より『キャリア継続型プログラム』を訴求し、質の高い応募者が集めれる体制を整備する。これが実現化された時点で、新たな方法での運営を開始する。

5. 実現化に向けた新たな取り組み

『ジョブフェア方式』への移行に向けて、段階的に改善を行います。

①ASIC方針

課題事項の優先度に応じて、段階的に運営方法の変更をおこなう。

②第1段階での変更

◆ 名称の変更

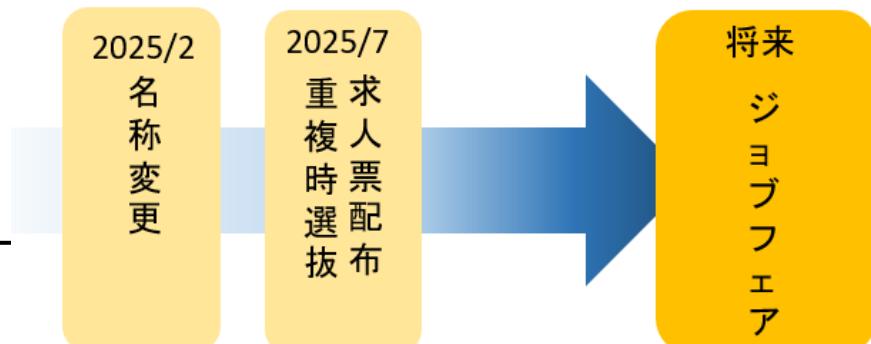
2025年3月開催の45期生より、『セレクション』から『ジョブフェア』に変更する。

◆ 運営方法の変更

2025年7月開催の46期生より、新たに以下の運営方法を導入する。

a. 求人情報の事前配布

b. 重複指名があった場合の選出方法の変更



5. 実現化に向けた新たな取り組み

③運営方法の変更概要

2025年7月開催の46期生からの運用開始に向けて、フィリピン側と詳細についての協議を進めています。

【事前手続き】

- ・ 参加法人は、自社の求人情報やアピールを記載した『基本情報』を作成します。
- ・ ASIC事務局はフィリピン側と連携し、生徒に対し『基本情報』についての説明会を開催します。その上で、生徒は希望法人を3社選択してもらいます。
- ・ 1次選考会の際、履歴書と共に生徒の希望結果を法人に開示します。

5. 実現化に向けた新たな取り組み

参考：『基本情報』のイメージ

法人基本情報		求人企業からのPR	
法人名	株式会社チェンクロウス	経営者から みなさんへ伝えたいこと	外国人への資格取得促進や目標受入人数なども
代表者名	濱川 満也	<p>皆さんは将来どうしたいかをしっかりと感じがいますか？当社ではやる気のある人には、様々な支援を行います。当社で一生懸命働き、実務と知識を身に付けて一流の整備士に育ってほしいと考えています。</p> <p>本人の希望と日々の評価、日本語レベル次第では整備士取得研修への参加をさせていただきます。</p>	
会社地域	東京都江東区	先輩フィリピン人の声	※動画リンクや動画QRコードにても可
フィリピン人従業員 配置店舗	SA NAGOYA BAY : 美留生3名 / SSW1名 ABカラ店 : 美留生1名 AB東名シティ店 : SSW1名 ABYプロモーション : 美留生1名 / SSW1名 ABカラ店 : 美留生2名 AB長生 : 美留生1名 / SSW1名	<p>最初は日本語もわからホームシックになりました。日本人スタッフの皆さんが親切に相談に乗ってくれ、仕事が楽しくなりました。</p> <p>また、会社が研修を行なってくれるので、整備士資格取得に向けて今は頑張っています。一緒に働きましょう。</p>	
インセンティブ制度	JLPT取得級別に応じて時給アド N4 : 50円 N3 : 80円 N2 : 150円	地域のご紹介 観光地など	地域の観光地や店舗周辺の歓楽地、買い物ができる場所など
整備士資格取得支援 制度	N3を取得後、3級整備士育成プログラムへの参加推奨 ※費用は会社負担	 <ul style="list-style-type: none"> ◆地域の観光地 <ul style="list-style-type: none"> 上高地 スキー場 温泉 ◆地域の気候など 	
日本語教育支援制度	JLPTテスト料の支給 終業後の日本語クラス	なんでもPR欄	社内雰囲気や年間イベント、フィリピン人先輩の写真や地域の写真、PITメンバー・マネジメント層紹介、福利厚生や寮に関するなどでもOK
		  	

◆法人基本情報

- ・社名、代表者名
- ・所在地(都道府県)
- ・フィリピン人従業員数
- ・インセンティブ制度の有無
- ・整備士資格・日本語資格支援制度

◆雇用条件

MWO提出の雇用条件書より記載

- ・休日数、休暇数
- ・賃金・控除額

◆求人企業からのPR

- ・経営者からのメッセージ
- ・先輩社員からのメッセージ
- ・地域の特色
- ・その他紹介(ex.福利厚生等)

5. 実現化に向けた新たな取り組み

【ジョブフェア当日】

- ・ 当日の運営は、従来と同様に集合面接・ドラフト形式で実施します。
- ・ 投票時に重複指名があった場合、求職者の希望法人であればその法人で決定します。希望法人でなかった場合は、従来の抽選方式で決定します。

