

★担当が定期的に巡回しております。ご相談はお気軽にどうぞ。

『JIHO 日本国際人財機構株式会社』は、こんな会社です。

*名称として JIHO（ジホ）と呼称しております。

<人口減少社会を迎えて>

昨今の人手不足は、正に来るべくして到来しました。

人口減少の内訳は、ご承知の通り少子高齢化によるものです。

よって、国内市場も縮小していきませんが、若年労働力不足のスピード感は当然それ以上となります。

加えて、ゆとり教育など考えられる要因は多々ありますが、夢や希望に胸を膨らませ、元氣溢れる日本の若者が、年々枯渇していく様を肌で感じてしまうのが現代です。

とはいえ、日本が誇る企業としての総合的な力は、決して他国に勝るとも劣らない中、インターネットにより情報格差も薄まり、これだけ世界との敷居が下がっているため、国内においても増え続ける外国人顧客の対応に迫られたり、また逆に積極的に持続して海外への事業拡大に励まれている企業がたくさんいらっしゃいます。

弊社では、そんな時代の変化に合わせて『外国人人財』に焦点を当て、企業の戦略に合う外国人人財の招聘に特化して、事業に取り組み続けております。

法律が介在するため、複雑な点もあろうかと思いますが、コンプライアンスと現実を直視した採用戦略に沿って、複数の手法にて人財受入企業様のお役立ちとなるべく、日々邁進させていただいております。

外国人人財のご活用をお考えの際には、お気軽にご相談ください。

代表取締役社長 高井修一

<会社情報>

商号 日本国際人財機構株式会社 (名称 JIHO(ジホ))
所在地 静岡県浜松市東区原島町 355-1
資本金 2000万円
設立 2014年3月
(2006年1月より(株)西山商事内にて外国人財関連業務スタート)
代表者 高井修一

事業内容 ●**戦略的な外国人財採用支援業務**
・技術者、国際業務などの国内にて就業可能な外国人財の採用支援
・制度趣旨を踏まえた、海外からの大学生インターンシップ受入支援
・制度趣旨を踏まえた、外国人技能実習生受入支援
○**日本国内での人財採用支援業務**
・時代に合った求人募集手法の提案
・JIHO メディカルとして看護、介護系労働者派遣業/有料職業紹介業
(有料職業紹介事業許可番号/ 22-ユ-300436)
(労働大臣許可・一般労働者派遣事業許可番号/般 22-300545)

●**技術者・通訳・国際業務の就業ビザ対象人財の採用支援**

IT から機械保全、メンテナンスまでの様々な技術者(エンジニア)や、通訳、翻訳、貿易などの国際業務に従事する、高度な人財採用支援

対応可能国：ベトナム、フィリピン、他 (受入実績：約 80 名)

●**外国人大学生インターンシップ受入支援**

制度趣旨と受入側の現実を加味し、適切な招聘から帰国までの受入支援

対応可能国：台湾、インドネシア、ベトナム、ロシア、他 (受入実績：約 130 名)

●**外国人技能実習制度支援**

監理団体への職員出向にて、受入監理業務対応支援

対応可能国：ベトナム、フィリピン、インドネシア、他 (受入実績：約 1000 名)

○**減少し続ける日本人財の効果的な募集手法について**

Indeed から効果的かつ継続的に母集団を獲得する手法のご提案

注：招聘手法により、各種関係機関との協業となるケースがございます。

注：受入実績は提携先を含みます。

◆外国人人材採用にあたってのご留意事項

・労務管理上の注意

日本では、特定の業界を除き、外国人の採用については、特に労務管理の徹底を求められる場合が多く発生しております。

特に人権を問題視されるため、重箱の隅を突くような法令違反が大小を問わず多発しており、結果、受入企業側でも就業規則、36協定、変形労働などの企業防衛に先手を打つ動きが加速しています。

まして招聘して受け入れる場合、雇用条件などを含め採用条件は管轄入管への既出となり、招聘後の条件変更などは、労働者不利と見られ、計画通りのコストパフォーマンスとならない場合も様々起こりえます。

事前に、落とし穴にはまらない見えにくい点の理解が重要であり、十分な対策をもって、招聘にあたることをお勧めいたしております。

注：今後、外国人のみならず、日本人の既存の従業員からも、法律の隙間についての**賃金不払い請求**が増えてくることが予想されています。各種労働関連法では、今まで特に問題視してこなかったような点も、訴えられた場合には、当然すべて企業側の不備として賃金不払いとみなされてしまいます。具体的にどういった点をどのように整備すべきかについてまで、お打ち合わせを重ねることもございます。逆を返せば、防衛策を徹底していれば、人件費コストを維持できるため、特に細かな法令遵守対策をお勧めしております。

・出入国管理及び難民認定法令上の注意

海外から人財を招聘する場合、当然入国管理局から許可が下りない限り、招聘は成立しません。

そして、現行法上では、特に単純労働力としての外国人招聘は良しとしてはおりません。受入手法により、法律も様々ですので、受入も慎重にコンプライアンスに配慮する必要があります。

特に実際に従事させたい実務と、それを許容できる招聘理由との整合性については、合法的な受入手法の背景を考慮した上で決定していくことが肝要です。

この点も入管側に裁量権の幅がございますので、今までの経験をもとに、現実に則した延長線上での実務従事となるべく、対応させていただいております。