

外国人材の受入に向けたガイダンス

宿泊業の人手不足解消と国際サービスへの対応



発刊にあたって

我が国は本格的な人口減少化社会を迎えており、その進展は生産年齢人口の減少や各界に深刻な人手不足を招いています。宿泊業界も決して例外ではなく、全ての地域において人手不足が顕在化してきており、我が全旅連としても喫緊の課題として受け止めしていく必要があります。

将来的にも国内観光客の市場は縮小傾向にありますが、一方で外国人観光客の市場は増加の一途であります。この現実を受け止めるとともに、私たちのサービスも否応なく「国際化」の波に飲み込まれ、近い将来お客様も外国人、スタッフも外国人という時代を迎える可能性があります。

しかながら、これを「千載一遇のチャンス」として捉えるならば、私たちは再び画期的な成長発展を遂げることができるでしょう。大切なことは、単に人手不足を解消することだけではなく、これを契機に働き方の見直しやスタッフの意識改革、さらにはお客様サービスの国際化へと注げることができるからです。そのためにも私たちは、外国人材を円滑かつ適正に受け入れるための調査研究を進めてまいりました。今般、これらの成果を整理し、ガイダンスとして提供することで皆様の一助になれば幸いります。

全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会

会長 多田 計介

人材不足対策・職場環境改善対策委員会

委員長 工藤 哲夫

目 次

Step
1

我が国の労働人材を取り巻く状況・環境

外国人材が必要とされる背景と理由	1
訪日外国人観光客と国際サービスへの対応	3
人手不足をビジネスチャンスに	4

Step
2

外国人材を受入れるために

外国人を雇用する前に必要な準備	5
外国人を業界の貴重な扱い手に	6

Step
3

宿泊業で働く外国人材について

働く外国人材の種類	7
働く外国人材の種類別特性（宿泊業）	8
働く外国人材の在留資格・タイプ別説明	8

Step
4

外国人材を受入れたことがない方へ

まずは一歩踏み出してみませんか？	11
外国人材を上手に受入れればメリットいっぱい	12

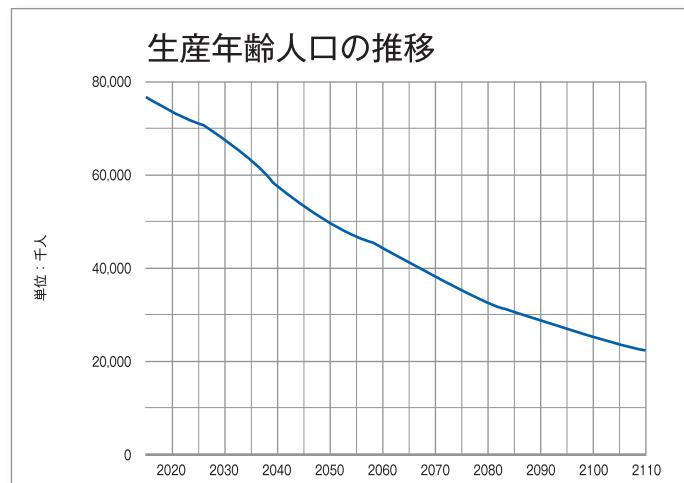
コ ラ ム

技能実習制度について	13
------------	----

□ 外国人材が必要とされる背景と理由

□ 減り続ける生産年齢人口

我が国の人囗は2008年を境に減少し続け、少子高齢化が進行しています。右図のように2110年までの生産年齢人口推計は、減少の一途であり、2020年と比べて加速度的に下がることが予測されています。今後、移民政策等の大きな政策転換がされない限り、人手不足の一層の深刻化が見込まれます。私たち宿泊業界も例外ではなく、経営面に大きな影響を及ぼすことから、喫緊の課題としてしっかりと受け止め、対策を行う必要があります。



出典：国際社会保障・人口問題研究所

□ 増え続けるインバウンド

一方、我が国への訪日外国人は年々増加の一途をたどっており、左図のグラフのように2018年には3,000万人を突破し、国が目標とする2020年の4,000万人、2030年の6,000万人も現実味を帯びて来ています。このことは私たち宿泊業にとって、より人手不足に陥るという厳しい状況が起こることが想定されます。

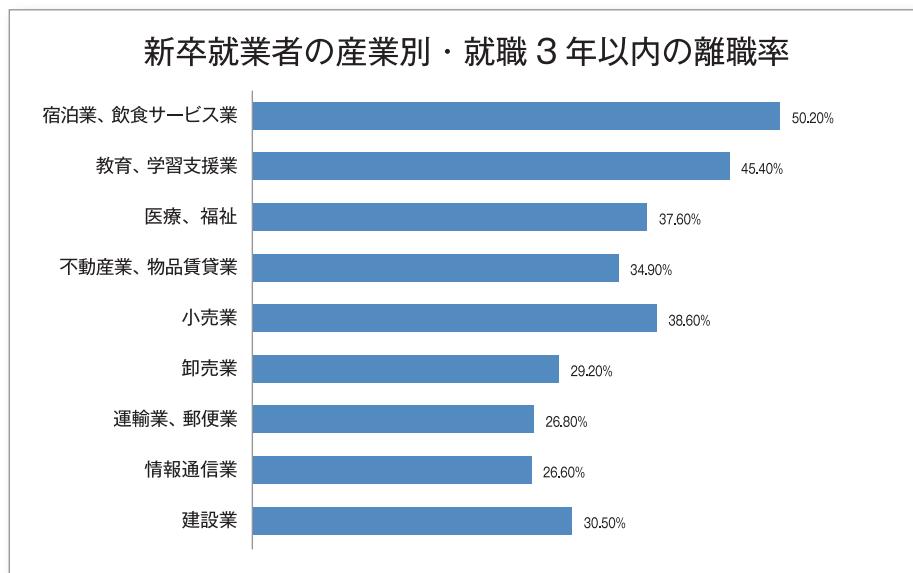


出典：地域プランディング研究所

お客様は増え続ける一方、日本人の働き手は減り続ける。

□ 高齢化と離職率の高さが問題

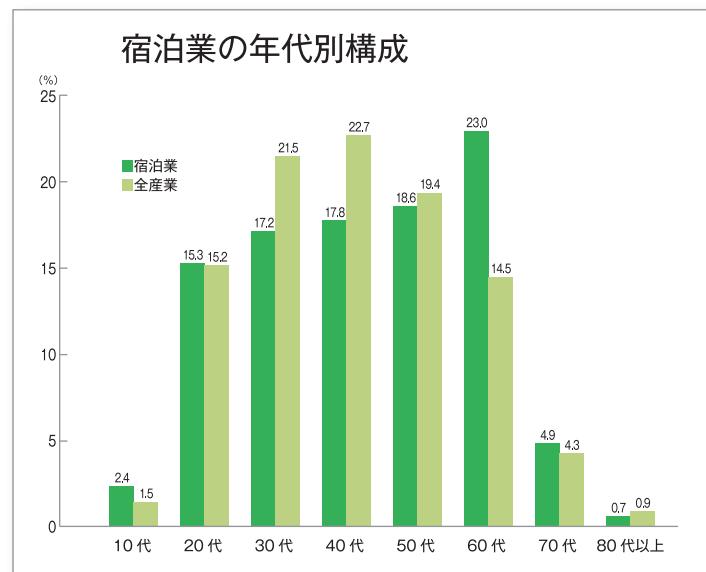
宿泊業は、朝の食事の提供から部屋の片づけ、お見送り、中抜けがあってお出迎え、夕食、さらにはお客様がお休みになるまでと、変則的な長時間勤務のため、一般的に若者に人気のない業種と言われております。下図のグラフでも分かるように、新卒就業者の就業3年以内の離職率は他の産業よりも多く、このことからも日本の若者を人材の担い手として期待することが困難になり始めています。



出典：厚生労働省 新規大学卒業者の産業分類別卒業後の離職率推移

右のグラフをみても分かるように、宿泊業は全産業と比較しても60代が最も多い、業界としても高齢化が進んでいることが分かります。

この状況を放置し続けることは、後の事業承継にも大きな影響を及ぼすことが想定されます。



出典：リクルートワークス研究所

**日本の若者の定着率は低く、従事者の高齢化も進展。
人手不足はより深刻になるため、外国人材が必要。**

□ 訪日外国人観光客と国際サービスへの対応

□ お客様が話される言語に重きを置く

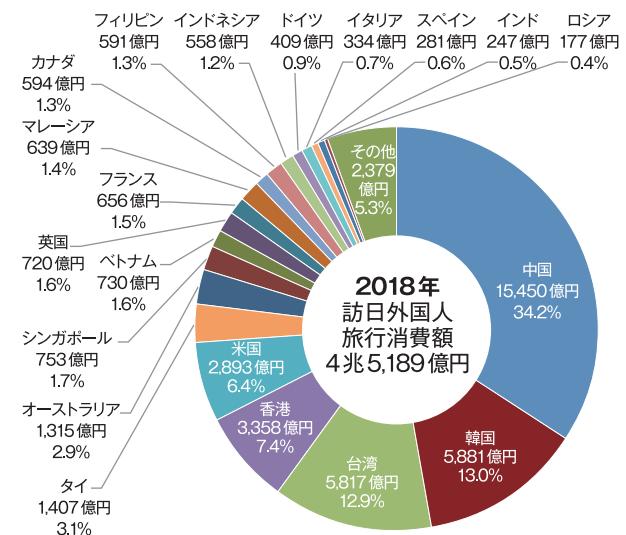
訪日外国人観光客の国籍別の分析をしたのが右のグラフです。

- 1位 中国
- 2位 韓国
- 3位 台湾
- 4位 香港

国籍別内訳を見ると、1位中国、3位台湾、4位香港と上位の多くが中国語圏が占めています。中国語も地域によって言語が異なるようですが、この傾向を見ても、お客様と直接接する人材は、できるだけ中国語が話せるスタッフが用意できた方がいいでしょう。

しかしながら、単純に訪日外国人観光客数だけで判断するのではなく、地元自治体の観光振興プラン等も参考にし、ご自身の地域がどの国の訪日外国人観光客をターゲットに置いているかを的確に把握しておきましょう。そのことが外国人材を雇用する際の参考になります。

【図表】国籍・地域別の訪日外国人旅行消費額と費目別構成比



一方、左下図の「世界の言語人口ランキング」を見ると、1位中国語、2位英語、3位ヒンディー語、4位スペイン語、5位アラビア語の順番となっています。

これを見て意外に思われる人がいると思いますが、日本人観光客だけをみると日本語が堪能な方がいいかもしれません。今後、訪日外国人観光客も対象と考えていくなら、この地図が示すランキングも意識された方がよいと思います。

また、現在、世界の中でもアジア圏の経済発展は著しいものがありますので、日本との距離も近いこういった国々も意識しておいた方がよいと思います。

出典：日本と世界の統計データ

□ 人手不足をビジネスチャンスに

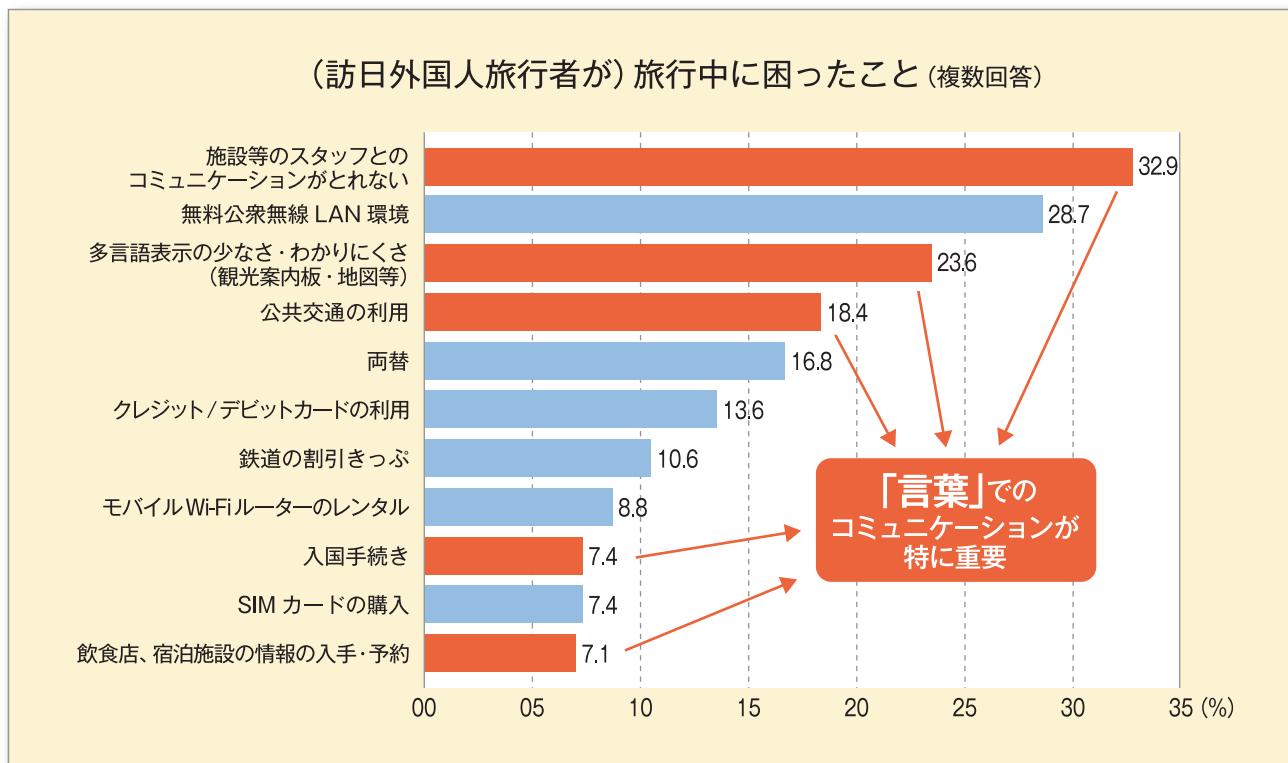
□ 人手不足は国際サービス提供へのターニングポイント

前述のとおり、宿泊業を取り巻く環境はどのデータを見ても厳しいものばかりですが、一方、インバウンドいわゆる訪日外国人観光客の増加は宿泊業にとっては明るく、うれしい話題でもあります。

下のグラフのように訪日外国人観光客を受け入れるために多くの課題があります。その中で最も課題になるのが言葉、いわゆるコミュニケーション（言語）の問題ですが、通訳のできるスタッフの配置となると人件費が高くなります。

そこで、外国人材を雇用する場合、職場のスタッフ同士のコミュニケーションだけでなく、お客様との円滑なコミュニケーションができる人材を雇用するとよいでしょう。

また、英語と日本語のスキルを持った人材を雇用できればなおよいと思います。どちらにしても発想を変え、まず来客の国籍を把握した上で雇用する外国人材の国籍を選ぶ方がよいでしょう。



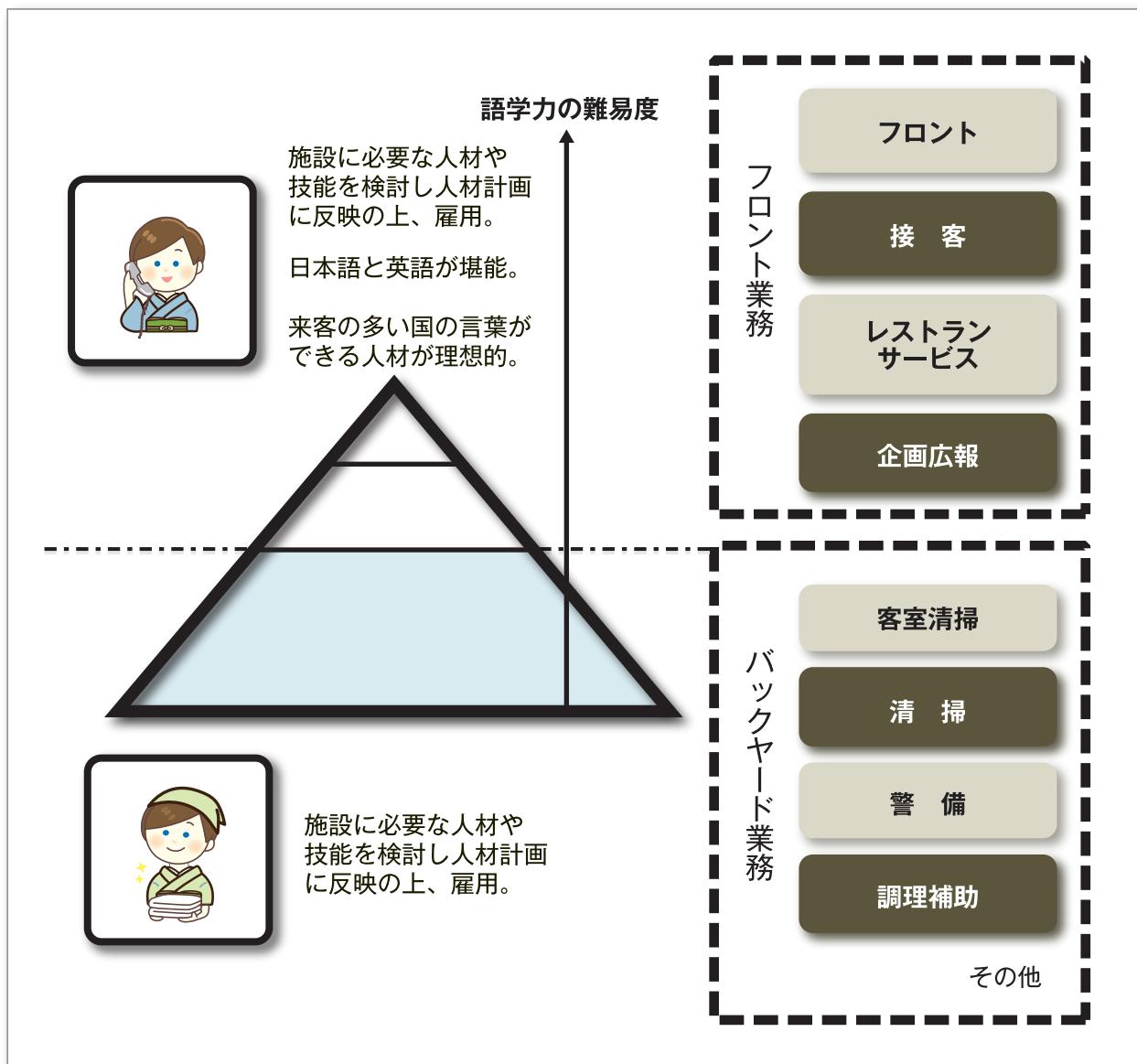
出典 :KDDI

□ 外国人材を雇用する前に必要な準備

□ 単純に人を補うという発想をやめる

宿泊業の仕事は多岐にわたっており、そうした環境の中で「人手不足だ」というお話をよく耳にしますが、「ではどのような人材が欲しいのですか」と質問すると、具体的な説明をいただけないことがあります。

この機会に、例えば宿泊業の業務を下図のように分析し、現在どこの部署の人材が不足していたり弱いのか、どの部署を強化するのか、また将来的にはどこまで外国人材に担つてもらうのか等の人材計画をしっかりと立てた上で、求人に臨まれた方がよいです。



□ 外国人材を業界の貴重な担い手に

宿泊業の仕事は多岐にわたっていますが、大別すると右図のようにフロント業務とバックヤード業務に分かれると思います。

一説では、全体業務のうちフロント業務は15~20%程度、バックヤード業務は80~85%と言われています。

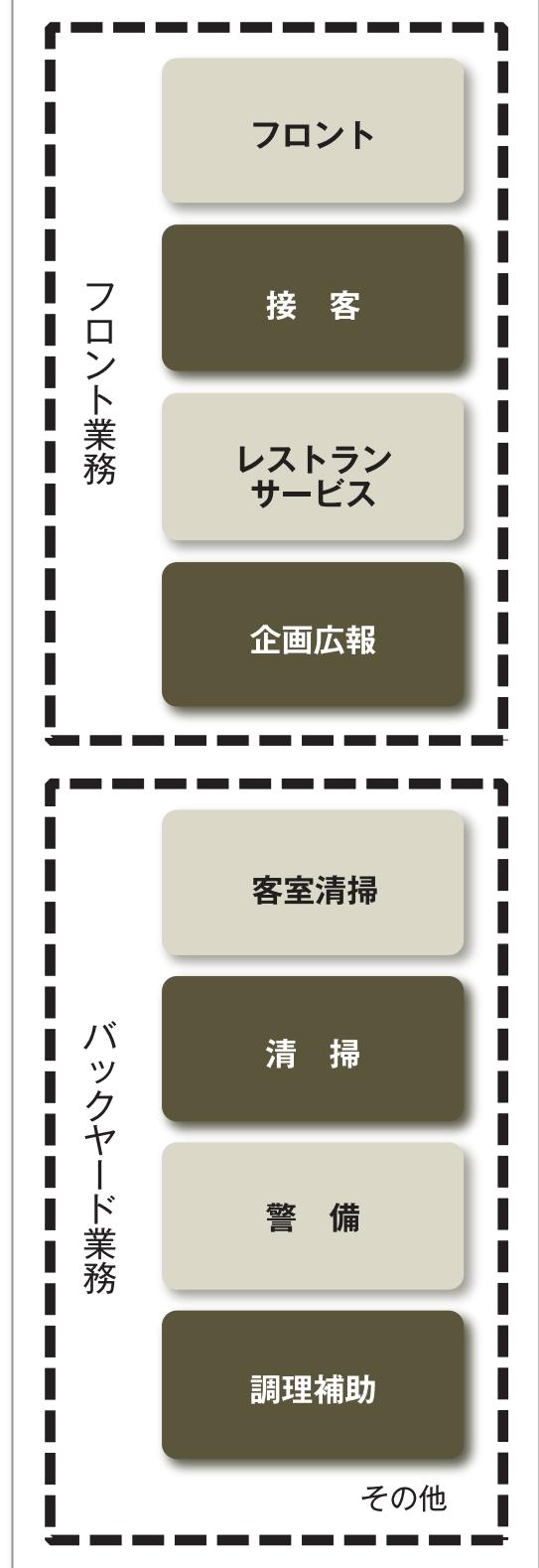
また多くの経営者がオールラウンドプレイヤーを求めがちですが、フロント業務とバックヤード業務とでは、それぞれの業務内容の違いで人材の配置も異なってきますので、例えばより日本語能力の高い人はフロント業務に充てるなどの工夫が必要になってきます。

宿泊業のサービスはマンパワーが担っていますが、特に旅館は「おもてなし」などの日本文化や慣習を提供することが期待されまし、外国人材に対しても同様に期待値が高まるかと思います。

一方、外国人材には就労上の期限があること数年後に帰国してしまうことを前提に計画策定にあたる必要があります。むしろこの機会に仕事全体の棚卸しを行い、長期間雇用するスタッフと短期間雇用するスタッフ別にどのように教育していくかを整理して、計画的にどのレベルの人材を雇用し、何年で育てていくのかなどの計画を作つてみましょう。

そして、その計画を「見える化」すれば、外国人材もその施設で頑張って働いてくれることでしょう。

業務のイメージ



□ 働く外国人材の種類

即戦力としての外国人材

人文知識・国際業務

特定技能1号

将来につながる外国人材

インターンシップ生

留学生

※その他、技能等を修得等する制度として、「技能実習制度」があります。
詳しくはP.13のコラムをご覧ください。

外国人材の在留資格は、主に左図のタイプに分類できます。

つまり、ひとえに外国人材と言っても制度により、働く条件や年数は異なってきます。(インターンシップ生は職場体験学習なので、労働者とはみなされません。)

ですので、それぞれの特徴を知り、上手く組み合わせることで、優秀な人材の獲得や教育費等のコスト抑制を図ることができます。

次頁以降でそれぞれの特徴について解説し、どのように組み合わせていくのがよいのか説明していきます。

今後、優秀な人材を確保するためには、この流れを理解し、縁ができた人とのつながりを深めることこそが結果としてトータルコストの低減や未来の潜在顧客の開拓につながる、ということをご理解ください。



ホテル城山での研修風景（11頁で紹介）



長栄館で働く外国人スタッフ（12頁で紹介）

□ 働く外国人材の種類別特性（宿泊業）

	労働時間の制限	契約期間	ビザの種類
即戦力としての外国人材			
人文知識・国際業務	労働関係法令適用	雇用契約期間	就労ビザ
特 定 技 能 1 号	労働関係法令適用	5年(※③)	特定技能1号
将来につながる外国人材			
インターンシップ生	1日8時間以内(※①)	1年以内	資格外活動許可
留 学 生	週28時間	在学期間	留学生(※②)

※①：長期休暇期間中だと1日8時間まで体験できます。それ以外は、1週間28時間が適用され、なおかつ「資格外活動許可」が必要になります。

※②：留学生が日本国内で就職する場合は、「就労ビザ」に切り替える必要があります。

※③：試験に合格すると最大5年まで延長される可能性あり。

□ 働く外国人材の在留資格・タイプ別説明

人文知識・国際業務

近年、グローバル化の進展と人材難から大企業を中心に優秀な外国人材を求める動きになってきています。

そうした状況の下、日本の大学を卒業する留学生や海外大学の卒業生にスポットが当たっており、「人文知識・国際業務」枠として正社員採用する動きが強まっています。しかしながら、宿泊業に就職するための関連業務を専攻していないと採用は難しい、というのが現実です。

日本語教育を専攻しただけでは採用は難しく、例えば観光系のマーケティングを専攻していた、観光マネージメントを専攻していた等、これまでの本人の学歴や資格にマッチした業務内容であるか、入国管理事務所にきちんと説明ができ、かつ認められないとVISA(ビザ)が下りずに採用は難しいです。

特定技能 1号

特定技能1号は、宿泊業を含む特定産業分野において、相当程度の知識または経験を持つ外国人に向けた在留資格です。**特別な育成や訓練を受けることなく、すぐに一定の業務をこなせる**水準であることが求められます。そのため海外に住む外国人が特定技能1号の在留資格で来日するには、日本語スキルに加え、仕事に関する知識・経験に関しての試験に合格することが必要となります。

この制度は、宿泊業界にとって念願だった外国人材受け入れの初めての制度として2019年4月からスタートしたもので、資格取得のためには、日本語能力試験「N4」以上または日本語基礎テスト(JFT-Basic)を合格し、各業界で指定された試験実施機関(宿泊業界は、「一般社団法人宿泊業技能試験センター」が実施)が実施する特定技能評価試験に合格するか、または技能実習2号を良好に修了することが必要です。

この資格には業界毎に労務制限があり、宿泊業ではフロント、企画・広報、接客、レストランサービス等となっていますが、これらの業務にかかる関連業務(例:館内販売、館内備品の点検、館内清掃等)にも付随的に従事できます。

また、この制度では、外国人労働者に同一業界内の転職が認められていることにも注意が必要です。

採用する場合には特定技能評価試験に合格していることを前提に考えると、合格から入国まで3~4ヶ月程度は見ておいた方がいいと思います。

特定技能



目的

労
働
力

特定技能は、労働力の確保の目的で認められた在留資格。

業務の範囲は、フロント、接客、レストランフロア、企画広報等、幅広い。

特定技能
1号

日本語能力試験N4以上
または
日本語基礎テスト(JFT-Basic)合格

特定技能評価試験

就職活動資格の取得

就
職
活
動

インターンシップ生

海外の大学では、国際人育成のため「インターンシップ生」として世界の様々な国の仕事を体験させ、単位認定とする教育プログラムを積極的に実施しています。

ただし、インターンシップ生はあくまでも「職場体験」であり、決して「労働力の補填」ではないことに留意する必要があります。

むしろ、海外からのインターンシップ生を受け入れることは、今後、地方に優秀な外国人材に来てもらうため、地方を海外にアピールする絶好の機会でもあり、将来「お客様」として迎え入れるチャンスと捉えてください。

よい人間関係を築いておけば、卒業後の就職の足掛かりにつながりますし、特定技能生や人文知識・国際業務の採用PRの機会としても是非捉えていただきたいと思います。

インターンシップ生の受入期間は大学によって異なりますが、概ね3ヶ月・6ヶ月・12ヶ月未満というパターンが多いようです。

また、あくまでも職場体験ですので、送り出す国の方針や大学で経費負担等の条件も考え方方が異なり、受入時期も日本と海外の大学とでは入学・卒業時期が異なりますので合わせてご注意ください。

留学生

留学生は労働時間の制約を除けば、いわゆる「アルバイト」としてどのような業務も行うことができる貴重な戦力の一つです。

また、将来、卒業後日本で就職できる可能性が高いですので、日本人と同様にアルバイト経験を通して、アルバイトした施設に就職したい、と思われる人材育成を心がけてください。人手不足の中で経験者が就職してくれれば、他の人材と比較しても初期投資が抑えられ、教育の手間やコストが省けます。そして何よりも雇用期間中に人柄を知っているわけですから、安心して雇用することができます。

また、留学生をアルバイトで採用する際に注意しなければならないのはダブルワークの問題です。これは本人が内緒にしているケースが多いのですが、「週28時間以内の就労と制限」は、他のアルバイトと合算になるので注意して指導する必要があります。

□ まずは一歩踏み出してみませんか？

外国人材を受入れた経験のない宿泊業の方にとっては、どうしても躊躇してしまうところもあるかと思います。そうした方には、まずインターンシップ生の受入れや留学生のアルバイトを採用してみて、慣れていくことをお勧めします。

先進事例① インターンシップ生の受入れが外国人採用のトライアルに

東京五輪を目前に控え、インバウンド需要も高まる一方の宿泊業ですが、どの宿も人手不足は深刻な問題だと考えます。当社では、2018年にベトナム人大学生のインターンシップ受入れを行ったことがきっかけで現在では16人の外国人の採用に成功、人手不足解消の一歩となっているうえ、OTAや自社アンケートの口コミでも外国人スタッフが好評価を受けるなど、彼らは期待以上の活躍を見せてています。

インターンシップ生受入れは社会貢献の意味や、英語力の高い大学生を受入れることによるインバウンド対策の期待もありましたが、外国人採用の「トライアル」という狙いもありました。

インターンシップ生は11ヵ月間、住み込みで就業を体験しました。想像以上に皆さん勤勉で素直、日本人スタッフもそんなインターンシップ生をすぐに受入れる事が出来ました。

受入れに当たって大切なことは、まず差別しないこと。そして日常生活まで含めて気にかけてあげることだと思います。幸い、当社のスタッフにとって素直で真面目な彼らは子供や孫のような存在となり、自然と気にかけフォローを行ってくれました。

日ごとに日本文化を吸収する彼らを見て「既に日本在住の留学生ならより大きな即戦力になる」と確信、日本在住の外国人の採用に踏み切るきっかけとなりました。11ヵ月の実習を終え、ベトナムへ帰つて行った学生の1人は卒業後に当社へ就職、今では他の外国人スタッフの先輩として頑張ってくれています。

神奈川県湯河原温泉 フォレストリゾート ホテル城山 社長 石田浩二

先進事例② 技能実習生受入れの先駆け

およそ30年程昔、技能実習制度が始まった時、旅館ホテルの宿泊産業は、制度の対象にならなかった。旅館の有志10名ほどで国際友好ホテル協会を作り、他の業種は2年のところ、半分の1年とのことで制度に割り込んだ。当時、実習生は大半が中国人で、今と違い大変貪しくて、しかも優秀な子たちが多くいた。たった1年の実習で帰国する時、日本語検定2級を受けて全員失敗したが、向上心は日本人よりはるかに高かった。この世代の子達が今の中国の隆盛を築いたと思っている。

まもなく91才を迎える私の母が、20年前に、彼等にさそわれて上海へ行った時、全国から24時間以上かけて10数名が集まつた。その時彼等は母に、小社が中国に出店することを懇願したと言う。残念ながら未だにそれは実現していないが、その思いはベトナムやミャンマーに対する、今の小社の姿勢として残っている。

愛知県南知多温泉郷他 SPA&RESORT 海栄 RYOKANS 会長 渡邊幸一

先進事例③ インターンシップ生の受入れ

弊社は毎年近くのホテル専門学校より定期採用を1,2名おこなっておりましたが、ここ4,5年はご紹介を頂けなくなっていました。地元の高校卒業の女性は、未だに毎年2,3名ご紹介があり、女性スタッフは足りておりますが、若手男性スタッフの応募に苦労をしておりました。そこで、昨年よりアジア交流促進協会様にお願いをし、半年間のインターンシップを始めてみました。今回入れ替えの時期でちょうど経験者が新人に仕事を教えている時期になります。日本語は、N2以上の日本語を学ぶ中国の大学生です。始めは恥ずかしさなのか会話あまり積極的ではないのですが、仕事をしながら徐々に慣れてきて、3ヶ月もたてば通常会話は問題なく、仕事も積極的にこなすようになります。

● 張君 インタビュー

・純粋に、日本で働いた感想

皆さんに出会えて良かったです。最近よく玉樹の皆さん「もう中国に帰りたくない」と言います。あれはおざなりな挨拶ではありません。日本に来て、仕事をして、皆さんと出会って、視野が広くなりました。自分の未来の可能性をもっと見ることができます。

・なぜ日本を選んだのか

最初に日本に来て仕事をしたいと思ったのは、日本の悪いニュースを見たからです。「日本人は毎日口ボットのように、同じ仕事をして、絶対に変わらなくてつまらない生活をしています。」というものでした。でも、私は安穏な生活が好きだからこのニュースを見て逆に日本で働きたいになりました。

*インタビューの文章は、本人の言葉を再現しております。

群馬県伊香保温泉 お宿玉樹 館主 関口征治

・インターンシップ終了後はどういうビジョンを持っているか（日本で働きたいか等）

前は、安定した先生になりたかった。でも今回のインターンシップで、私も少し変わりました。もっと広い世界を見たい、いろんなところに行きたい、したことが無いことをしたいと思うようになりました。そう考えると、ガイドさんと通訳さんもいい選択ですね。チャンスがあれば、日本で働きたいです。その為にがんばります。

・日本独自の文化である「旅館」についての感想

素晴らしいです。今の現代社会でまだ自分の国の伝統的な文化を感じられるところがあることは、本当に素晴らしいです。日本と同じように中国も歴史がすごく長い国です。でも中国では、ホテルは大体洋風のホテルです。凄く残念でした。

・自国と一番違つて戸惑った点

交通費が高すぎです。

先進事例④ インターンシップ生からスタート／「人文知識・国際業務」で雇用

弊社では2016年度から外国人スタッフの採用をスタートしております。インターンシップ制度を利用した台湾や韓国からの受入から始め、特に高度人材での採用に力を入れております。現在、フランス、ベトナム、中国、台湾から計5名を人文知識・国際業務にて雇用をしております。採用経路も地元の専門学校の卒業生や、現地からの採用、インターンシップ生を卒業後雇用など多岐に渡っております。全てのスタッフがN3以上ですので、日常会話はもちろん、ある程度の会話レベルに達しており、チェックイン・アウトの業務や電話対応、予約業務、メール対応などに従事をしております。向上心が非常に強く、疑問を疑問のまま終わらせない仕事への姿勢は日本人も大いに見習う点があります。高度人材での採用スタッフですのでバイリンガル、トリリンガルが複数名おります。常時、英語、フランス語、ドイツ語、中国語、ベトナム語、タイ語が可能ですのでFITのお客様への対応が格段に向上し、旅前、旅中、旅後のメールやOTAの口コミの事前対応や事後対応で高評価をいただいております。やはり、母国語で会話が出来るスタッフがいるというのは、初めての土地を訪れた外国人にとって何よりの安心感だと思います。お客様も多国籍化する以上、スタッフも多国籍化していくのは時代の流れであり、採用するという決断が、これまでなかった新しい可能性を発見する大きな一歩だと確信しています。

岩手県鶴宿温泉 長栄館 社長 照井貴博

□ 外国人材を上手に受入れればメリットいっぱい

外国人材を受入れるに際し、最も配慮することとしては、彼らは将来訪日外国人観光客になっていく可能性が高いということです。

また日本の宿泊施設で働いた外国人材は、その多くが帰国後も自国の宿泊施設で働く可能性が高いと思われます。そしてその一人一人が自国の観光産業を担う人材になっていくと思われる所以、将来、我々のビジネスパートナーになっていく可能性を秘めています。

一方、「特定技能制度」が2018年に創設され、同業種内の転職が認められましたが、これは「働く側の意思でいつでも違う旅館ホテルに移ることが可能になった」ということを意味し、受入れるまでに投入した資金や手間をかけて育成した人材が流出してしまう可能性があるという、宿泊業界にとっては辛く厳しいものです。

しかしながら、宿泊産業は他の業界と比べ100年以上続く施設が圧倒的に多く、伝統的に人を大切に扱ってきた業界です。

人材不足など宿泊業全体が厳しい状況である今こそ、人材育成の基本に立ち返っていただき、外国人材だからといって構えたり、特別なことをするのではなく、これまで我々が育んできた、「将来にわたり人材を育成する」という気持ちで臨んでいただければ、外国人材のみならず日本人スタッフもより働きやすい職場になると思います。

【求人をする上での注意点】

アジア圏の方は外見上日本人によく似ていますが、生活習慣や考え方には違いはある、ということも忘れてはいけません。

例えば、求人票を書く時に注意しないといけないのは、「総支給額」ではなく「手取額」を重視します。少しでも額が高い方を選ぶことが一般的である、と理解しておいてください。

いくら施設が家族的で福利厚生も充実していて働きやすい環境だとしても最優先は手取額で選ばれるということをご理解ください。

また、最近では、寮等の住環境の綺麗さも大きな選択肢の一つになってきていますので、施設の外観や施設内の写真だけでなく、寮の写真等もつけておくと目を引くと思います。

以上の点も参考に常に雇用する側の視点よりも働く側の視点に立って求人を心がけていきましょう。

■ 技能実習制度とは

技能実習制度は、「国際貢献のため、開発途上地域等の外国人を日本で一定期間に限り受け入れ、OJTを通じて技能等を移転する制度」であり、労働力の需給の調整の手段（人手不足対策）として行われてはなりません。

また、技能実習生には、入国直後の原則2か月間の講習期間を除き、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されます。

■ 宿泊職種(接客・衛生管理作業)の2号移行対象職種への追加

2020年2月25日に宿泊職種(接客・衛生管理作業)が2号移行対象職種に追加され、技能実習1号として1年以内、技能実習2号として2年以内、合計3年以内の期間、技能実習を行うことが可能となりました。

■ 技能実習生を受け入れるための手続き

技能実習生の受け入れにあたっては、技能実習計画を外国人技能実習機構に提出し、認定を受ける必要があります。

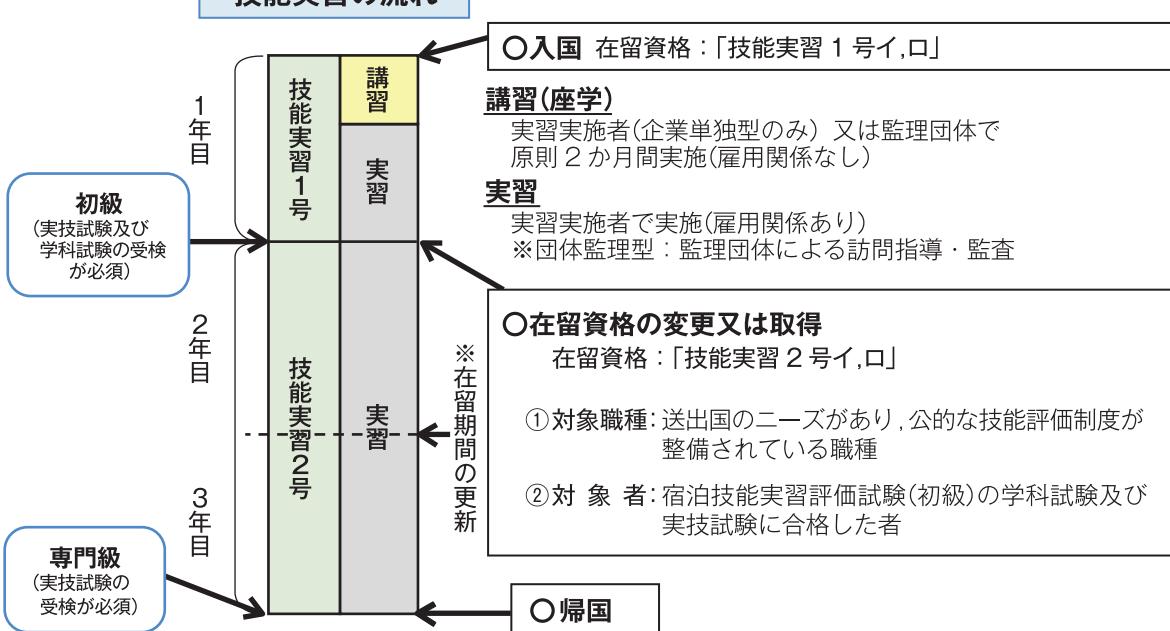
ご不明な点があれば、外国人技能実習機構の地方事務所・支所の認定課にご相談ください。

■ 宿泊技能実習評価試験について

技能実習生が技能実習で修得した技能等の評価を行うため、技能実習1号修了までに宿泊技能実習評価試験（一般社団法人宿泊業技能試験センターが実施）の初級（学科試験及び実技試験の両方）、技能実習2号修了までに同試験の専門級（実技試験のみ）の受検が義務付けられています。

初級試験に不合格の場合（1回のみ再受検可）には技能実習2号に移行することができません。ご不明な点があれば、一般社団法人宿泊業技能試験センターにご相談ください。

技能実習の流れ



全旅連「特定技能外国人求人情報」サイトのご案内

全旅連では特定技能評価試験(宿泊業技能測定試験)に合格した外国人対象の求人サイトを開設しています。

特定技能外国人の採用を検討していらっしゃればぜひ、外国人材の求人ツールとしてご活用ください。

まずは施設の会員登録。(登録、求人情報掲載、すべて無料です)

<https://recruit.yadonet.ne.jp/registration/>



- 会員登録をすると当サイトに特定技能外国人対象の求人情報を掲載できます
- 特定技能外国人は各施設の求人に当サイト上から直接エントリーできます
- 試験に合格した外国人にのみ求人サイトにアクセスできるパスワードが発行されるのでセキュリティ面も安心です

施設の会員登録ページには全旅連公式サイト「宿ネット」組合員専用ページからもアクセスできます

<http://www.yadonet.ne.jp/>

参考

外国人雇用管理アドバイザーのご案内

外国人労働者の雇用管理に関する相談について、外国人雇用管理アドバイザーが無料でご相談を承ります。詳しくは、事業所の所在地を管轄するハローワークへお問い合わせください。

ご相談時の主なアドバイス内容

- 労務管理、労働条件において、日本人と同じように対応しているかについて
- 外国人労働者の日本語能力に対応した職場作りについて
- 職場環境、生活環境への配慮について

外国人材の相談先

「よく分からない」「不安」「お困り」をワンストップでサポート

- 株式会社SKTアライアンス 担当：佐久間 連絡先 090-3813-2054

※人材紹介に関わる業務については提携する人材紹介会社が行います。

インターンシップ生のご希望は、

- 日本アジア人材開発事業協同組合 (JAMAC) <http://www.jamac.jp>

※インターンシップ先：フォレストリゾート ホテル城山、他

- 一般社団法人アジア交流促進協会 (AAEA) <http://www.aaea.jp>

※インターンシップ先：お宿玉樹、他

発行日

編集発行

制作協力

取材協力

令和2年3月

全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会

人材不足対策・職場環境改善対策委員会

株式会社SKTアライアンス

竹村 奉文(関東学園大学 経済学部 教授)

