

☆J通信は、お客様の人事・雇用のヒント、職場環境の改善、経営発展のお役に立てるような情報を伝えたいと発行しております。

発行 / 求人情報誌 ジェイウォーム 冒險王 株式会社  
【本 社】那覇市字銘苅 206 TEL.098-869-3524 http://www.jwam.net  
【中部営業所】沖縄市諸見里 3-24-1(2F) TEL.098-923-1991 webmaster@bokeno.com

※ご意見・ご要望は採用プランナー・編集部までご連絡下さい

2016.9.1 発行



## 教えてほしい！面接・採用・人材育成のこと

vol.6



**Profile** 沖縄の文化に興味を持ち、約10年、熊本で沖縄の特産品を販売。  
有限会社 琉宮を起業。2001年に渡沖し、移転。趣味・特技/三線・カメラ

### Q. 面接・採用に関して工夫をされている点は？

面接時にまず念頭に置いているのが、継続力を見極めるということです。その判断のために、仕事・スポーツ・趣味・特技、何でも良いので「1つのことを一定期間継続して成果・結果が出た、学べたという経験があるか？」を具体的に質問し掘り下げていきます。この経験の有無が判断材料となり、入社後の成長に差が出るのは過去のデータ・統計から見て明らかです。

また、職場での人間関係の在り方を確認するため、リファレンスチェック<sup>(※1)</sup>の打診をかける場合もあります。「弊社はリファレンスチェックを実施していませんが、仮にあなたの承諾を得た上で前職の上司・同僚などにあなたの経歴や人柄の問い合わせに応じてくれる方はいらっしゃいますか？」というような質問です。

面接時の質問も大切ですが、さらに多面的に分析・判断出来るよう、併せて弊社では少し変わった採用試験を設けています。

### Q. どのような内容の採用試験ですか？

基本的な学習能力は勿論ですが、『仕事』に対する概念、前職で具体的にどのように自分の意見を発信し成果を出したか、また、転職・退職に関する考え方をみる内容の試験です。

「例えば、先輩A・先輩Bが同じ作業を違うやり方で教えたとします。この場合、あなたはどう感じ、どう解釈して仕事を進めますか？」という、少し難しい設問もあります。

このような事例は、どの職場でも起こりうることです。曖昧なまま、ただ我慢するのではなく、周囲に適切に発信(相談)し解決する行動(考え方)が出来るかを判断します。

また、敢えてリアルな「転職・退職」についての設問を設けています。「あなたが転職を考えているとします。誰に相談しますか？」この回答には「親や友達に相談する」と答える場合が大半です。

身近な親族や友人に相談することは選択肢の一つですが、努力不足で上手くいっていない状態での転職の場合、職場での状況がわからない人に相談しても正確な回答は得られません。社内の上司・同僚など、その人の働きぶりを日頃から見て把握した人の意見が必要です。

本人が仕事の向き不向きを考える時、学習や努力が不十分な状態だと感覚的な好き嫌いで判断してしまいがちです。次の職場で同じことを繰り返さないためにも正しい学習・努力の仕方を正確にアドバイス出来る相手が必要なのです。

「転職・退職」については、他にも「あなたが転職を決意しました。退職までにやるべきことの優先順位の高い順から挙げて下さい」という設問もあり、応募の時点からステップアップの転職・円満退職の手順のレクチャーもしています。

### Q. マッチングする人材を見極めるポイントは？

まず見るのは、冒頭でもお話しした「継続力」と「仕事を学びの場として捉えているか？」です。そのためには目的・目標が明確であるかという点が大きく関わってきます。

弊社の社是・社訓・経営理念を十分に伝えた上で、自分が入社してやりたいこと、やるべきこと、できることは何か。過去を振り返り、今の自分、将来の自分をどう考えているか、自分の思い・考えをはっきりと伝えられるかどうかが見極めのポイントです。

### Q. 人材育成の取り組みについてお聞かせ下さい。

私共の仕事は製造した菓子を単にお客様に販売することが目的ではなく（これは目標です）、このお客様とこれからどうお付き合いしていくかという目的から必要なテーマを設定していきます。そこにはプロとしてコンシェルジュ的な役割も求められます。

その為に、定期的に「スイーツプレゼン」と称し、全国の銘菓・沖縄の郷土菓子それぞれに担当をつけ商品の歴史やコンセプト、各メーカーの理念等について資料作成し、社内プレゼンをします。

こうして学んだ知識はプロ意識の確立につながるほか、全国からいらっしゃるお客様との話題作りや、安心感を与えることにもつながります。

また「ちばりよーメール」と称し、接客の具体的な技能に関するテーマと楽しく切磋琢磨するための心構えや受け止め方をテーマとしたメールを併せて2通、全スタッフに私が毎日配信しています。店舗のFacebookページはスタッフ皆で交代で記事を配信し、書いた文章を互いにチェックし合います。これを続けることで、提案力・発信力・文章力・見直す力がつきます。このように、学び合うクセを身に付けることは、非常に重要だと感じています。

### Q. 成長したスタッフの要因はどこにあるのでしょうか？

同じ職場環境で同じことを学んでいても、楽しく着実に成長するものもいれば、いつも表情が冴えず思うようにステップアップ出来ないものもいます。基礎能力が同じ人間のはずですが、何故こういった違いが生まれるのでしょうか？目的・目標意識の欠落、学習習慣の問題など様々な要因がありますが、もう一歩深く掘り下げてみると必ず『心』の問題に行き着きます。人・物・環境を大切にする心、素直に受け止め素直な言動を発する心などは成長するスタッフに共通する部分です。

ですので私共『企業』が、メンタルにもフォーカスした人材教育に真剣に取り組むことが重要だと思います。そうすることで人材が人材を育む環境が作られるのではないでしょうか。

### Q. 今後の抱負は？

会社の事業計画・ビジョンの詳細もありますが、それぞれの人生で縁あって巡り合った会社と人材。目的意識を持ち、他も自分も活かせる人材を育成していくことです。以下は弊社経営理念です。

伝統ある沖縄の菓子文化の普及に努め、未来に向けてのたゆまぬ創造を続け、相互主義を基盤とし「常に活路有り」の精神で顧客満足、社会への貢献、また社員の発展を目指します。

(※1)リファレンスチェック……中途採用を行う企業が、応募者の以前の同僚・上司に問い合わせて、応募者の経歴や人柄を確認する手法

(注)採用予定者・内定者に対し、本人の同意の上行う

#### info.

有限会社 琉宮(りゅうぐう)

琉球菓子の接客販売・配膳・製造

事務所 ■ 那覇市松尾2-6-15 TEL.098-862-6401

創業 ■ 平成元年(1989年)

<http://www.ryugu.co.jp>

<https://www.facebook.com/okinawayugu>

【琉球菓子処 琉宮】那覇市松尾2-9-14

【琉球甘味 琉宮】那覇市松尾2-10-1 牧志第一公設市場2F

全国的に外国人労働者数は増加傾向ですが、県内でも前年同期比44.6%増、外国人労働者を雇用する事業所数は前年同期比17.6%の増加で、ともに過去最高を更新。国籍別ではネパールが最も多く、在留資格別では「資格外活動」のうち「留学」が最も多く、外国人労働者全体の約4割を占めています。人材不足の中、どうしても頼らざるを得ない外国人労働者。ここでは、雇用の際に守るべきルールや留意する点を紹介します。

参照：沖縄労働局における「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成27年10月末現在）

## 外国人を雇っている事業主の皆さん、チェックしてみてください

- 国籍で差別しない公平な採用選考を行っていますか？
- 労働法令を守り、労働・社会保険に入っていますか？
- 日本語教育や生活上・職務上の相談に配慮していますか？
- 安易な解雇はしていませんか？
- 外国人の雇入れ・離職時にハローワークへ雇用状況の届出を出していますか？



「外国人労働者の雇用管理の改善等に関する  
事業主が適切に対処するための指針」より

## 外国人を雇用する際は、次のポイントを確認！

### Point 1

#### 在留カードの有無を確認してください。

就職や日本人との婚姻などで日本に長期間滞在する外国人の方は、原則として在留カードを所持しています。観光旅行のように一時的に滞在する方は所持していません。在留カードを持っていない場合は、原則として雇用できません（特別永住の方を除く）。

※在留資格については  
法務省地方入国管理局へお問い合わせください。

### Point 2

#### 在留カードの「在留の資格」の欄及び「在留期限」の欄を確認してください。

「在留の資格」には、日本での滞在目的が記載されています。この欄に、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」と記載されている方は就労目的で来日した方ではないので、雇用できません（資格外活動許可を受けている場合を除く）→詳細は Point 3

「在留期限」には、日本に滞在できる期限が記載されています。この期限を過ぎている場合、オーバーステイの人なので雇用できません。

### Point 3

#### 「在留の資格」の欄が Point 2 の「留学」などの方を雇う場合は、資格外活動許可の有無を確認してください。

これらの方が働くには、入国管理局から資格外活動許可を受けなければなりません。雇用する際は、資格外活動許可を受けているか確認してください。許可を受けている場合であっても、例えば、就労時間が1週間に28時間以内（「留学」の方が学校の長期休暇中に働く場合は1日8時間以内）、ホステス・ホストといった風俗店の従業員としての雇用ができない、など制限されています。

### Point 4

#### 「在留の資格」欄が次の方は、一定の職種に限り就労が認められています。雇用する際は、従事する仕事の内容が認められた範囲のものか、確認してください。



※対象となる  
「在留の資格」は17種類。  
ここでは、主なものと  
その職種例を紹介します。

「人文知識・国際業務」…事務職、通訳、語学学校の教師など  
「技術」……………技術職（電気・機械のエンジニアなど）  
「技能」……………外国料理のコック、スポーツインストラクターなど  
「興行」……………俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手など  
「企業内転勤」……………外国の事務所から転勤された方  
「投資・経営」……………外資系企業の経営者・管理者

### Point 5

#### 「在留の資格」欄が次の方は就労に制限がありませんので、職種に関係なく雇うことができます。

「永住者」  
「日本人の配偶者等」  
「永住者の配偶者等」  
「定住者」  
「特別永住者」

## 不法就労とは？

不法就労となるのは、次の3つの場合です。

### 不法滞在者が働くケース

例）密入国した人や  
オーバーステイの人が働く

### 入国管理局から働く許可を受けていないのに働くケース

例）観光や知人訪問の目的で入国した人が働く  
留学生が許可を受けずにアルバイトをする

### 入国管理局から認められた範囲を超えて働くケース

例）外国料理店のコックとして働くことを認められた人が機械工場で単純労働者として働く



#### 事業主も処罰の対象となります!!

・不法就労させたり、不法就労をあっせんした者「不法就労助長罪」→3年以下の懲役・300万円以下の罰金

※外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかつたとしても、  
在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。

・不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主

→ 退去強制の対象

・ハローワークへの届出をしなかつたり、虚偽の届出をした者

→ 30万円以下の罰金

外国人労働者の  
最低賃金や  
社会保障などは  
基本的に  
日本人と同じです！



（参照：厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク・法務省入国管理局HP）

# 人材育成 パート・契約から正規雇用へ

人材の定着・安定した企業運営の為、正規雇用に積極的に取り組んだ企業を紹介します。

## 生活協同組合 コープおきなわ 総務部 金城さんにインタビュー

### Q. 正規雇用を積極的に推進したきっかけは？

正規雇用でない職員の中には将来への不安を感じている方も多く、また、パートナーや契約職員の募集で人材を確保しにくくなったりもあり、せっかく長い間弊組合で活躍して頂いている貴重な人材を活用しない手はないと考えました。

弊組合の職員は30代～40代前半が少なく、また20代もあまり多くないので、現職の職員の待遇を上げていくのが人材定着のため最適の方法と考え、正規雇用を積極的に推進するようになりました。



### Q. 正規雇用の際に、規定等はありますか？

経験年数など細かい規定はありません。毎年決まった時期に募集し、面接・適性検査(筆記試験)など総合的に判断していきます。試験は一般常識を含めた内容で、本人の希望だけでなく上司の意見書も必要です。例えば、能力は高いが推薦されない方と、能力は未熟でも周囲から推薦される方とでは、将来的に後者の方が可能性が広がります。弊組合のような組織では独自に頑張る方よりも、チームとして動き、皆で問題を解決する方がベストなんです。

### Q. 実際に何名の方を正規雇用されましたか？

2014年に33名、2015年には14名を登用しました。弊組合の正規雇用は「異動型」と「限定型」の2つがあります。限定型は異動がなく勤務地は固定、役職は副店長までです。異動型は県内各地の配達事業所センター(本島5ヶ所、離島2ヶ所)、店舗8ヶ所等で異動があります。パートナー職員から契約職員へ、正規雇用で限定型、さらに上の役職を目指すなら異動型と、ステップアップできる仕組みになっています。



### Q. どのような成果を実感されましたか？

お陰さまで、職員のモチベーションが上がり、離職率も低下しました。20代の方で「30・40代も現状のままでいいのか」と退職を考える事例も減った感じがします。今後は協同購入の地域担当者全職員を正規雇用へ進めていきたいです。

### Q. その他にも、職種・役職にチャレンジできる制度があるそうですが

自分がやりたいことは周りを巻き込まないと実現しませんし、思っていても口に出さなければ意味がありません。自分の希望をアピールできる場を設けることで、周りからアドバイスなど声をかけやすい環境を作っています。「この人はこういう働き方をしたいんだ」ということが周囲に理解され、気にかけられるようになり、「それなら、あの人在(この部署に)呼んで頑張ってもらおう」という流れにも繋がっていく。ただチャレンジしたいと思うだけで実現するわけではなく、そこからが自分自身のアピール勝負となるのです。

また、忙しい上長に相談したくてもできず、コミュニケーション不足で退職するケースもあったので、年に2回はリーダーが職員と話し、相談を受けたり、本人の成長を確認したり、職員同士の理解を深める場を設けるようにしています。

## 正規雇用された仲嶺さん（寒川店 店長スタッフ）にインタビュー

### Q. 正規雇用されるまでの経緯についてお聞かせください。

高校・大学在学中はアルバイトとして、卒業後、半年間パートナー職員となりサブリーダーを経験しました。大学卒業後の進路で悩んでいた頃に正規雇用試験の話が上長からあり、この機会に受けてみようとチャレンジしたんです。



店長スタッフ 仲嶺さん(右端)と 寒川店のみなさん

### Q. 実際に正規雇用されて、いかがですか？

仕事に対する意識はより強くなり、店長や副店長の業務を側で見ていて、運営の厳しさを感じました。また、私が登用試験を受けた時に「店長スタッフ」という店長・副店長の出張・急な休みに対応する新たな役職ができました。出来たばかりの役職なので、初めは何をしていいかわからず不安でしたが、皆さんに支えられながら頑張っています。今では開店の準備・運営の管理等、少しずつ任せてもらえる部分も増えてきました。

アルバイト時代は、様々な部門、鮮魚・ドライ(品出し・食品)等経験しながら、どうすれば楽しく・学業と両立しながら働けるか模索していました。現在の業務は運営等の事務職が中心となり、一から勉強する気持ちで取り組んでいますが、「学業との両立の大変さ」がわかる分、働くことに対する責任感・意識づけを後輩たちとのコミュニケーションの中で育んでいきたいです。

長く勤めているからこそ見えてくる部分もあり、組合員さんの対応をスムーズかつ臨機応変にできると、アルバイト時代の経験が活かせていると感じます。組合員さんの立場に立ってどのような対応・サービスを心掛ければいいか、日々皆で考えて業務に取り組む毎日です。

他にも各店舗のリーダー・バイヤー同士でスマホの無料通話アプリでグループを作り、商品の欠品など情報共有し、迅速に対応できるよう工夫しています。

### Q. 今後の目標は？

毎年・毎月各店舗で変化があるので、上手く運営できるよう計画しながら、現在の限定型雇用から、ゆくゆくは異動型に挑戦していきたいと考えています！

#### info.

#### 生活協同組合 コープおきなわ

本部 ■ 浦添市西原1-2-1 TEL. 098-879-7711

<http://www.okinawa.coop>

8店舗・7センター・コープあぶれ(ブレイガイド等)

商品セットセンター・本部

供給事業(協同購入事業・店舗事業)、共済事業

くらしのサポート事業(サービス・ハウジング・葬祭)



# 出生時両立支援助成金について

今年度より新設された男性の育児休業に関する助成金制度。ここでは、その概要を紹介します。

**男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に一定の育児休業を取得させた事業主に助成する制度が今年度(平成28年度)より新設されました！**

以下に当てはまる事業主に支給します

- ・男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために以下★のような取組を行うこと
- ・男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること

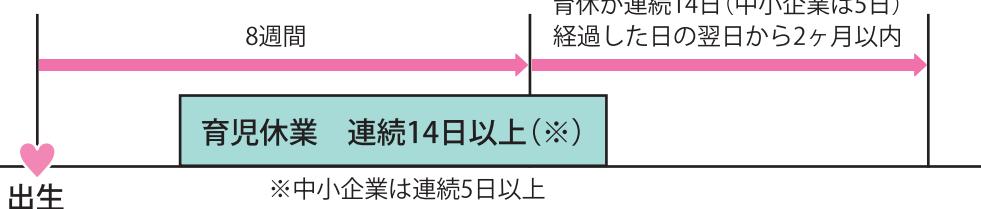
	中小企業	大企業
取組・育休1人目	60万円	30万円
翌年度以降育休者が生じた場合 (育休2人目以降)	15万円	



- ・過去3年以内に男性の育児休業取得者(連続14日以上、中小企業は連続5日以上)がいる企業は対象外です。
- ・支給対象は1年度につき1人までです。

## ★男性の育休取得前に次のような取組のうちいずれかの実施が必要です。

- ・男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
- ・子が生まれた男性労働者への管理職による育休取得勧奨
- ・男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施



各助成金には支給申請期間や詳細な要件があります。  
詳しくは下記までお問い合わせ下さい。

沖縄労働局 雇用環境・均等室

☎098-868-4403 那覇市おもろまち2-1-1  
那覇第2地方合同庁舎1号館3F

厚生労働省雇用均等・児童家庭局の委託事業

男性の育児休業取得促進等  
男性の仕事と育児の両立支援の促進  
(イクメンプロジェクト)

こちらも是非ご参考に♪



<http://ikumen-project.jp>

## J通信 編集スタッフより



沖縄県の男性の育休取得率は5.0%(2015年)と、同年の全国平均2.65%と比べて少し高くなっています。実際に求人広告内で「男性の育休取得OK」をアピールする企業もありますが、周囲で男性が育休を取った話を聞くことはまれです。

核家族化が進む中、祖父母が近くに住んでいない、または近くに住んでいても仕事や介護等で忙しい場合、出産直後の母親に家事などの負担がかかると、後の体調面でも不安が残ります。そんな時に、旦那さんが協力してくれると奥さんは心強いでありますから、助成金の活用をきっかけに、少しづつ浸透していってほしいですね。

## 編集後記



取材にご協力頂いたコーポおきなわさんでは、高校・大学時代からアルバイトを続けて正規雇用された若いスタッフさんに話を伺いました。

長く続けた理由を聞くと「仕事が楽しかったから」だそうです。インタビュー中の様子を、女性の副店長さんがスマホで撮影されたりと、和気あいあいとした雰囲気が垣間見れました。私も学生時代にアルバイトをしていて、お店の方と今でもときどき連絡を取り合います。厳しくもあり、楽しくもあり、学生時代のアルバイトは社会人になる手前のとても良い勉強になったと思います。

また、今回取材させて頂いた琉宮さんの代表の方が私と同じ熊本出身だったので、思わずテンションが上りました！同郷の方が沖縄で活躍されているのを見ると、励みになります。地震の後、沖縄の皆さんからもたくさんのご支援を頂き、感謝の気持ちでいっぱいです。この場を借りてお礼申し上げます。（編集スタッフ 野嶋）

ジェイウォーム  
採用プランナーの

## 採用アップにつながる話。



お世話になっています。南部地区担当の金城信也です。

最近、正社員で働き、さらにWワークをしている友人(正社員/平日勤務、Wワーク/土日勤務・居酒屋)と、お酒を酌み交わす機会がありました。「どうしてそんなに頑張れるの?」「なぜ一般的にあまり人気がない接客業で働いているの?」と聞いてみたところ、「居酒屋はお客様が楽しみに来ているところだから、自分自身も楽しいし、リフレッシュにもなるからだよ。」という答えが！なるほど、そういう考え方もあるんだなと納得しました。

これはすべての職種にいえることで、前述の様に仕事のやりがい・働くメリット等の具体的なお話を現場のスタッフさんに聞いて、求人広告に反映するのも良いと思います。「どういう風に聞けばいいのかわからない」「忙しくて時間がない」等お困りでしたら、弊社ジェイウォームスタッフが伺い、ヒアリングした内容を求職者にわかりやすく伝えますので、お気軽にご連絡下さい！