

会社概要

【フードサービス】

マルシェ株式会社



MARCHE

社員数 805名

住所 大阪府大阪市阿倍野区阪南町2-20-14

資本金 1億円

URL <https://www.marche.co.jp/>

雇用状況

外国人採用を始めた時期 2019年

外国人社員の人数 20名

外国人社員の国籍 韓国、中国、ネパール、ベトナム、ミャンマー

主な職務内容 店舗スタッフ、店長業務、マネージャー業務、FCサポート など

MEET IN OSAKA 活用内容

◎ 活用したこと

- ・ 対面合同企業説明会（国内）、オンライン合同企業説明会（国内）
- ・ 入社後の採用者交流会
- ・ 外国人材採用に役立つセミナー
- ・ オンライン人材マッチングシステム

◎ 工夫した点、良かった点など

- ・ MEET IN OSAKA 合同企業説明会では学生だけでなく、学生の引率で来訪されていた学校の先生方との情報交換を重視。入管法や学生への指導の悩みを共有いただき、単なる採用活動を超えた深いつながりを築いた。
- ・ 合同企業説明会に参加した学生への対応は、会社説明ではなく「進路相談」を意識した。単なる勧誘にはならないよう、ビザ取得の現状や外国人材のキャリアの可能性について本音で語り合う「カウンセリング」のような対話を重視して対応した。
- ・ 合同企業説明会等のイベント参加を一過性のものにせず、その後の学校訪問や進路ガイダンスへ繋げた。

働く外国人材にインタビュー！

答えてくれた方：SUSU HTAY（スステイ）さん

出身国：ミャンマー 入社時期：2024年10月1日



将来の夢は日本での独立！店長代行として現場を任される私の挑戦

Q：現在の仕事と入社を決めた理由を教えてください

A：現在は“店長代行”として、お店の運営・管理を任されています。私には「将来、自分のお店を持ちたい」という夢があります。そのためには、ただ料理を作るだけでなく、経営に必要な“人・物・お金”の管理をしっかり学ぶ必要があると考え、それらを学ぶことができると感じたこの会社に入社しました。

目標は5年後にここ日本で自分の店を持つために、日々勉強しています。

Q：大阪を選んだ理由と、日本で働く魅力を教えてください

A：私は留学で大阪に来たのですが、大阪は生活しやすい環境で、ずっと大阪にいたかったので仕事も大阪を選びました。実際に日本で働いてみて感じる魅力は、労働時間が守られていて、給与がきちんと払われる、日本のルールで分かりにくい税金のことなどを会社が代行してくれるなど、母国と比較して労働者の権利がしっかりと守られている点です。安心して働ける環境があることは、キャリアを築く上でとても大切だと感じています。

Q：仕事のやりがいや難しさを教えてください

A：料理を作ることに自信があり、日々の調理業務もうまくやれていると感じています。お客様から「美味しかったよ。また家族や友達を連れてくるよ。ありがとう」と言っていただき、実際にご家族を連れて再来店して下さったときには、大きな喜びとやりがいを感じました。また、母国の後輩の教育を行う上で頼りにされていることも、私にとってのやりがいの一つです。一方で、店舗管理に付随する書類作成や事務作業には難しさを感じており、そこが現在の課題だと考えています。



Q：長く活躍するために大切と思うことを教えてください

A：長く活躍するためには、まず日本語で円滑にコミュニケーションが取れることが大切だと考えています。そのうえで、問題が起きた際にも周囲と協力しながら最後までやり遂げる責任感、そしてチームの一員として意見を共有し、周囲と連携して行動する姿勢が欠かせません。

Q：日本・大阪での就職を希望している外国人材の皆さんにメッセージをお願いします

A：学校の先生や友人からFacebookのMEET IN OSAKAの投稿を教えてもらったことがきっかけで、気軽な気持ちで合同説明会に参加しました。そこで採用担当者の方とじっくり話すことができ、日本・大阪で働くことを現実的にイメージできるようになりました。

夢や目標を持つことは、日本で働く上での大きな原動力になります。言葉の壁や文化の違いなど、大変なこともあります。チームワークを大切に、周囲とコミュニケーションを取ることで乗り越えられます。日本での夢を叶えるために、ぜひ一歩踏み出してみてください。

Q：最後に、企業の皆様にも一言お願いします

A：私たち外国人社員は「将来こうなりたい」という明確なビジョンを持って働いている人間が多いと思います。また、責任感を持ち、チームの一員として貢献したいという強い思いもありますので、外国人社員にも機会を与えていただければ、管理職などの重要なポストでも力を発揮できると私は信じています。

**ココがポイント**

人事のプロが見た「外国人採用で工夫していること」

採用	活躍（能力発揮・成長支援）	定着（キャリア形成・組織への定着）
<p><b>対話を徹底する</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材紹介会社や登録支援機関に全て任せのではなく、人事担当者がMEET IN OSAKAなどの企業説明会に足を運び、候補者と直接対話することを徹底している。</li> <li>面接や説明会では、自社の説明よりも「なぜその在留資格（特定技能や技術・人文知識・国際業務）で働きたいのか」「将来どうなりたいのか」といった、<b>本人のキャリアビジョンを深掘り</b>することに時間を割いている。</li> <li>その上で「特定技能2号をめざすならこれが必要だよ」といったアドバイスを行うことで信頼関係を築き、結果として入社につながっている。</li> </ul>	<p><b>創業ストーリーが外国人社員の心に響く</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>創業ストーリーを都度語ることで会社の理念への共感を生み、自分もその一員になっていると実感してもらうことで、会社への愛着や帰属意識の向上につながっている。</li> </ul> <p><b>【一杯のお酒から「心の診療所」へ】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>当社の原点は、50年以上前に日雇い労働者の街・西成にあった小さな酒屋。お客さんの「ここで飲みたい」「椅子が欲しい」という声に応えるうちに、現在の居酒屋スタイルが生まれた。</li> <li>創業当時、創業者の妻は「日雇い労働者に未来を作ってあげたい」とお客さんのお代を少し預かって貯金してあげるお節介を焼き、しかるべき時にその貯金を渡して人生の再出発してもらうことを行っていた。</li> <li>そんなお客さんをたくさん見送るなかで、「飲食店は人の心も元気にできる」と確信し、体を治すのが病院なら、自分たちは心を元気にする「心の診療所」であり続けることを使命とした。</li> </ul>	<p><b>自ら寄り添うことを大切に</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定着に向けたこだわりは、生活支援を<b>外部委託せず、自分たち</b>で行う点である。</li> <li>来日時の空港への出迎え、市役所での転入届、銀行口座開設、携帯電話の契約、住居の確保に至るまで、人事担当者が同行している。</li> <li>外部任せにして外国人社員が抱える「寂しさ」や「小さな困りごと」に会社が気づけず、気づいた時には手遅れ（退職）になってしまった苦い経験があった。</li> <li>入社直後の不安な時期に人事担当者が寄り添い、一緒に食事をしたり手続きをしたりすることで「困ったらこの人に相談すればいい」という信頼関係ができ、定着率を劇的に向上させた。</li> </ul>
<p><b>外国人コミュニティを有効活用する</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>店舗の中には、スタッフの7～8割が外国人社員で構成されているお店もあり、彼らは横のつながり（コミュニティ）が非常に強い。</li> <li>リーダー格の外国人社員が「この会社は働きやすい」と感じingると、自然と友人や後輩を「ここで一緒に働こうよ」と連れてきてくれるようになる。</li> <li><b>リファラル採用（紹介採用）のサイクル</b>ができると、高い求人広告費をかけずとも、やる気あって信頼できる人材が集まり続ける。</li> <li>こうした採用は、先輩社員の紹介であるため、入社後のミスマッチが少なく、定着率が高いのも大きな特徴であり、好循環を生み出している。</li> </ul>	<p><b>人事制度を機能させる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特定技能1号から2号へのステップアップをめざす社員のために、<b>明確な評価制度と昇給・昇格の仕組み</b>を整えており、会社が求める行動やスキルを100項目として明示し、3カ月に一度、上司との面談で達成状況を確認している。達成数に応じて昇給や昇格試験に挑戦できる仕組みとし、評価基準を統一することで、評価のばらつきを抑えている。「頑張れば給料が上がる」「長く働けば家族を呼べる（特定技能2号）」という明確な目標を見せることで、モチベーションを高めている。</li> </ul>	<p><b>教育に配慮を加える</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>「母国語メンター制度」</b>：現場のOJTでは、可能な限り同国籍の先輩社員が母国語で指導する体制を取っている。日本語だけで説明すると、理解できていなくても「はい、わかりました」と言ってしまうがちであるため、母国語で100%理解してもらうことで心理的安全性を担保している。</li> <li><b>「日本人への異文化理解」</b>：受入れ側の日本人店長たちに対して、「外国人社員に対して人前で注意せず、別室で1対1で指導する」、「相互理解を深めるために「やさしい日本語」を使う」といった内容の研修を行うことで、異文化理解の土壌づくりを進めている。</li> </ul>



経営者・人事インタビュー

答えてくれた方：人事シニアマネージャー 加来さん

**“相手の立場”に立てば、外国人材採用は難しくない**

- Q：** 外国人採用で大切にしていることを教えてください
- A：** 外国人材採用において最も大切にしていることは、「相手の立場になって考える」とこと、これに尽きます。もし自分が言葉の通じない外国で働くとしたら、どんな不安があるでしょうか。誰に助けてほしいでしょうか。そう想像すれば、やるべきサポートは自ずと見えてきます。
- Q：** 外国人採用をしている・これからしようとする企業にメッセージをお願いします
- A：** 現在、登録支援機関などに支援を全て任せている企業様がいらっしゃるけれど、ぜひ“自社支援”への切り替えをお勧めします。最初は手間がかかるように感じるかもしれませんが、直接支援することで外国人社員との信頼関係が深まり、定着率が高まっています。外部に任せたままでは、“心配”はずっと“心配”のままですが、自社で取り組みれば、それはノウハウとなり“自信”に変わります。当社は“心の診療所”として、お客様だけでなく、働く外国人社員の心も元気にできる企業であり続けたいと考えています。



加来さん