

外食経営者はいま外国人雇用にどう考えているか？

■制度導入から 7 年、なにが変わったか

2019 年に特定技能制度が始まりました。この制度によって外食業界でキッチンやホールで働く外国人従業員を常勤雇用することができることとなりました。優秀な留学生アルバイトに「うちの会社にこないか」と勧誘しても、日本の法律がそれを許してくれない世界がかつてありました。それがいまでは外国人社員の存在があたりまえという状況になり、たった 7 年で外食事業の在り方も大きな変容が起こっています。

■事業の成否にかかわる外国人雇用

私が支援業務をしているある外食企業では、本社、店舗、セントラルキッチンに多様な在留資格で雇用されている外国人がいます。特定技能で採用される人がその中で多数を占めていますが、従来のような留学生アルバイトもいれば、ワーキングホリデーで採用している人もいます。これに家族ビザや配偶者ビザ、本社勤務の技人国のマネジャーなど、バラエティに富む外国人が活躍しており、こうした外国人の労務マネジメントスキルが事業の成否にかかわる状況になってきています。

■ほんとうにこれでよいのか？

しかしこうした「開放路線」の企業ばかりではありません。外食経営者の中には日本の食は日本人が提供すべきという考え方のかたもいらっしゃいます。外国人に依存することで日本文化が衰退するのではないかという懸念や、外国人の犯罪増加などを心配される人もいます。

現場に立つ外食経営者がいま外国人雇用にどのように見ているのか。実際に雇用してどんな困難にぶつかっているのか。なにを課題と感じているのか。日本とその外食産業の未来についてどのような展望をお持ちなのか。そこに業界団体として ORA が取り組むべき課題が横たわっていることでしょう。

■アンケート調査にご協力ください

そこで本年 3 月に、「外食経営者の外国人雇用に関する意識調査」を実施いたします。一人でも多くの外食経営者の方にアンケートにお答えいただき、いまなにに取り組むべきなのか、未来をどう考えるべきかを明らかにしたいと思います。近々みなさまにご案内がまいりますので、ご協力をいただきますようお願いいたします！

株式会社 CONVI(ORA 賛助会員社)

代表取締役 鍋島祥郎 (ORA 外国人雇用推進部門会筆頭業務委員)

【業務内容】国外にわたる有料職業紹介業務(インドネシア)

- 技人国、特定技能、インターンシップ等の在留資格で日本で働きたい人材を紹介します。
- インドネシアへの販路開拓を検討されている事業者の支援を行います。
- 留学生を日本の教育機関に紹介します。
- インドネシア人労働者に対する日本語学習支援、生活支援を行っています。

