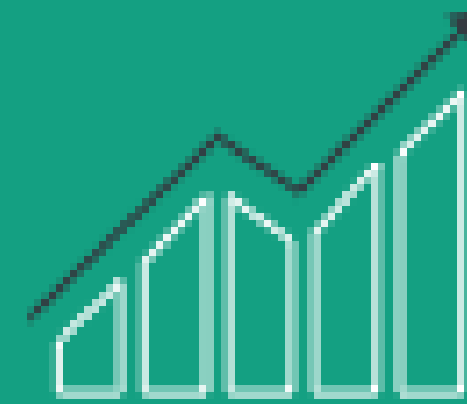


経済産業省

一部抜粋

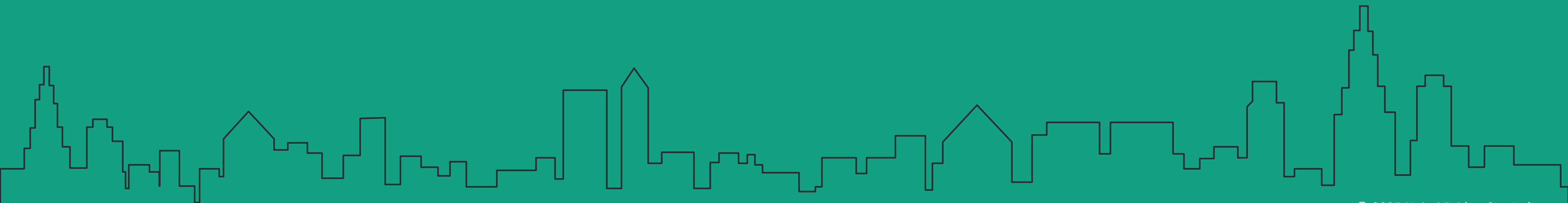
令和6年度 ダイバーシティ経営推進研修
(企業における外国人材の活躍編)

二次利用、無断転載等のご遠慮ください



企業における外国人の活躍に向けたワークショップ ～日本人も外国人も働きやすい職場環境を目指して～

Presented by 内定ブリッジ株式会社
Feb.2025



～弊社代表の省庁、自治体における委員会業務など～（主要なもの）

- ・厚労省「雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業」有識者研究委員会委員
- ・厚労省「外国人就労・定着支援研修事業(外国人留学生定着支援コース)」カリキュラム検討委員会委員
- ・厚労省「外国人の能力開発に関するキャリアコンサルタント向け専門研修」検討委員会委員
- ・経産省「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクト」政策検討委員会委員
- ・経産省「職場における外国人材との効果的なコミュニケーション実現に向けた学びのあり方に係る調査」アドバイザー
- ・文化庁「就労者に対する初任日本語教師のための研修開発事業」（ビジネス日本語研究会受託分）カリキュラム検討委員会委員
- ・東京都「中小企業における外国人材活用に関する検討会」委員
- ・文化庁「日本語教育推進関係者会議」委員
- ・国際交流基金（JF）客員講師

～現任業務～（2024年現在）

- ・厚生労働省「外国人労働者雇用労務責任者講習検討委員会」委員
- ・東京都「東京外国人材採用ナビセンター」相談員（企業支援・ウクライナ避難民採用支援）
- ・広島県「特定技能外国人受入モデル企業」支援アドバイザー
- ・日本貿易振興機構（JETRO）高度外国人材スペシャリスト
- ・インドネシア西ジャワ州政府労働移民局コンサルタント

- ・年間講演実績：100回以上（国内・海外）
- ・年間講演受講者数：2,000名以上
- ・コンサルティング支援企業数：約10社/月
- ・日本政府及び14都府県、海外自治州の支援
- ・外国人社員向け日本語研修
（過去研修実績：のべ400社25,000名）

メディア掲載

共同通信（2022/12/2）Is "standard" Japanese test best metric for hiring foreigners?

<https://english.kyodonews.net/news/2022/12/0eee61d9cc62-focus-is-standard-japanese-language-test-best-metric-for-hiring-foreigners.html>

朝日新聞（全国版）・朝刊2面（2023/7/3）

「日本語ペラペラ」求めるだけの企業は選ばれない 人材獲得の障壁に

<https://www.asahi.com/articles/ASR6S5JX2R6SPTIL00L.html>

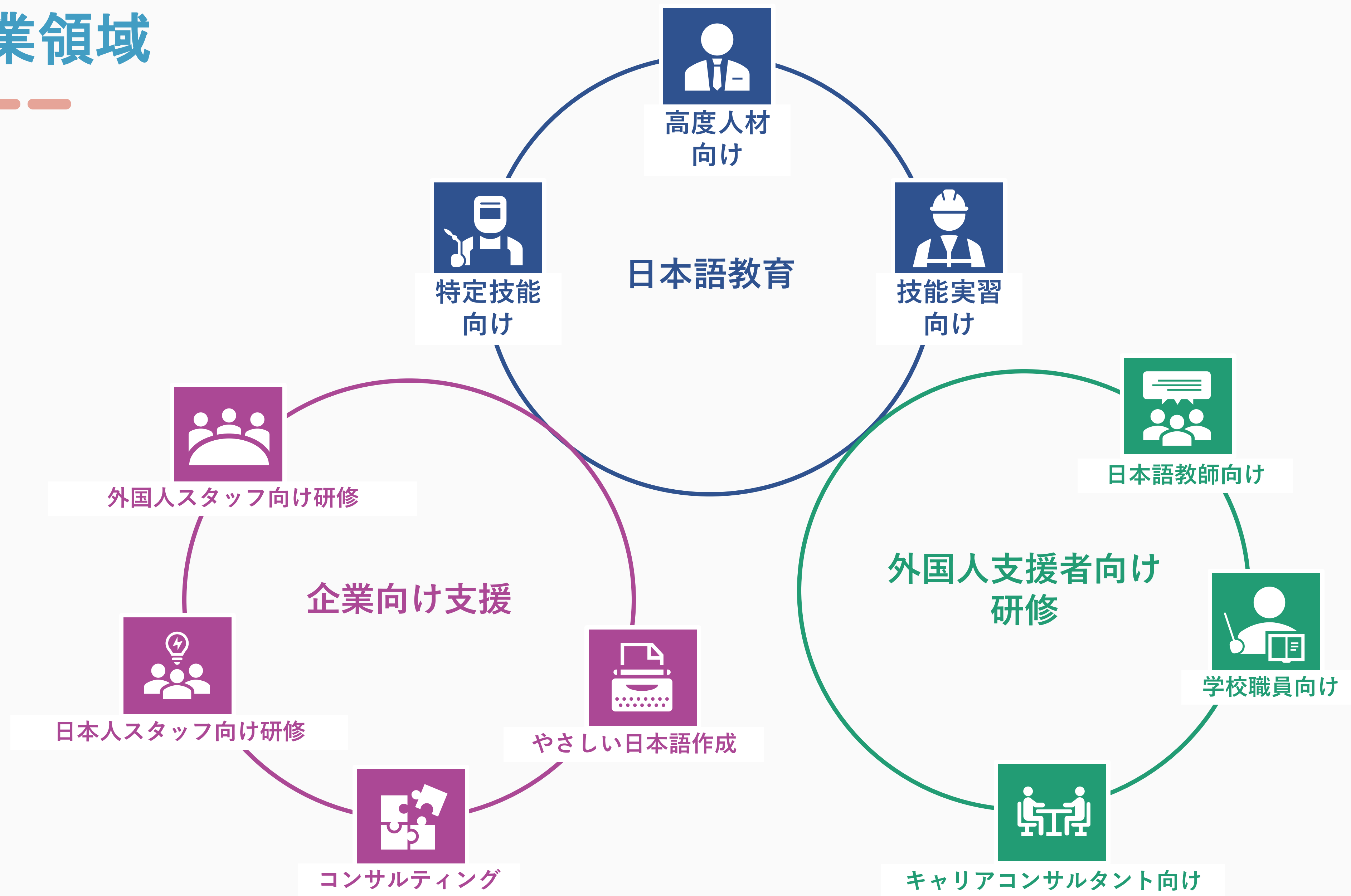
日本経済新聞電子版(2023/11/24)「「育成就労」どんな制度？ 技能実習の転職制限、段階緩和」

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE16B3V0W3A111C2000000/>

朝日新聞デジタル（電子版・2024/3/7）「「次は家族と一緒に」外国人労働者の資格、広島県が後押しする理由」

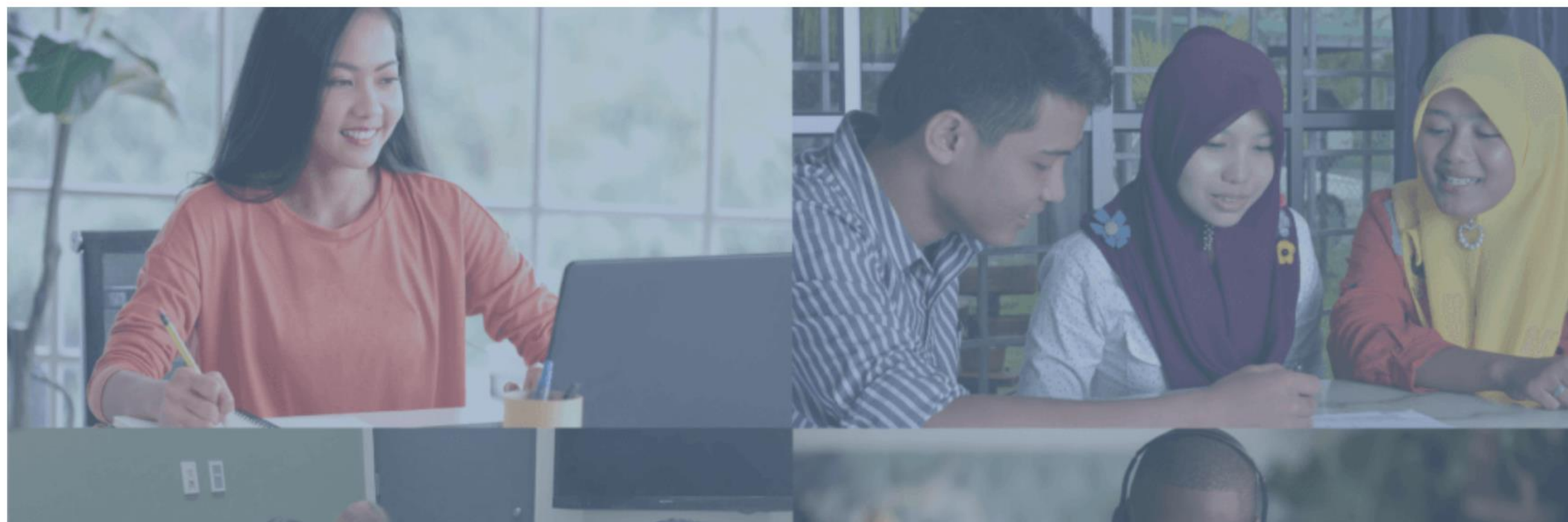
<https://digital.asahi.com/articles/ASS3567DCRC6PITB00V.html?ptoken=01HRGGEVS7X9E3F1X5CYBWBAR8>

事業領域

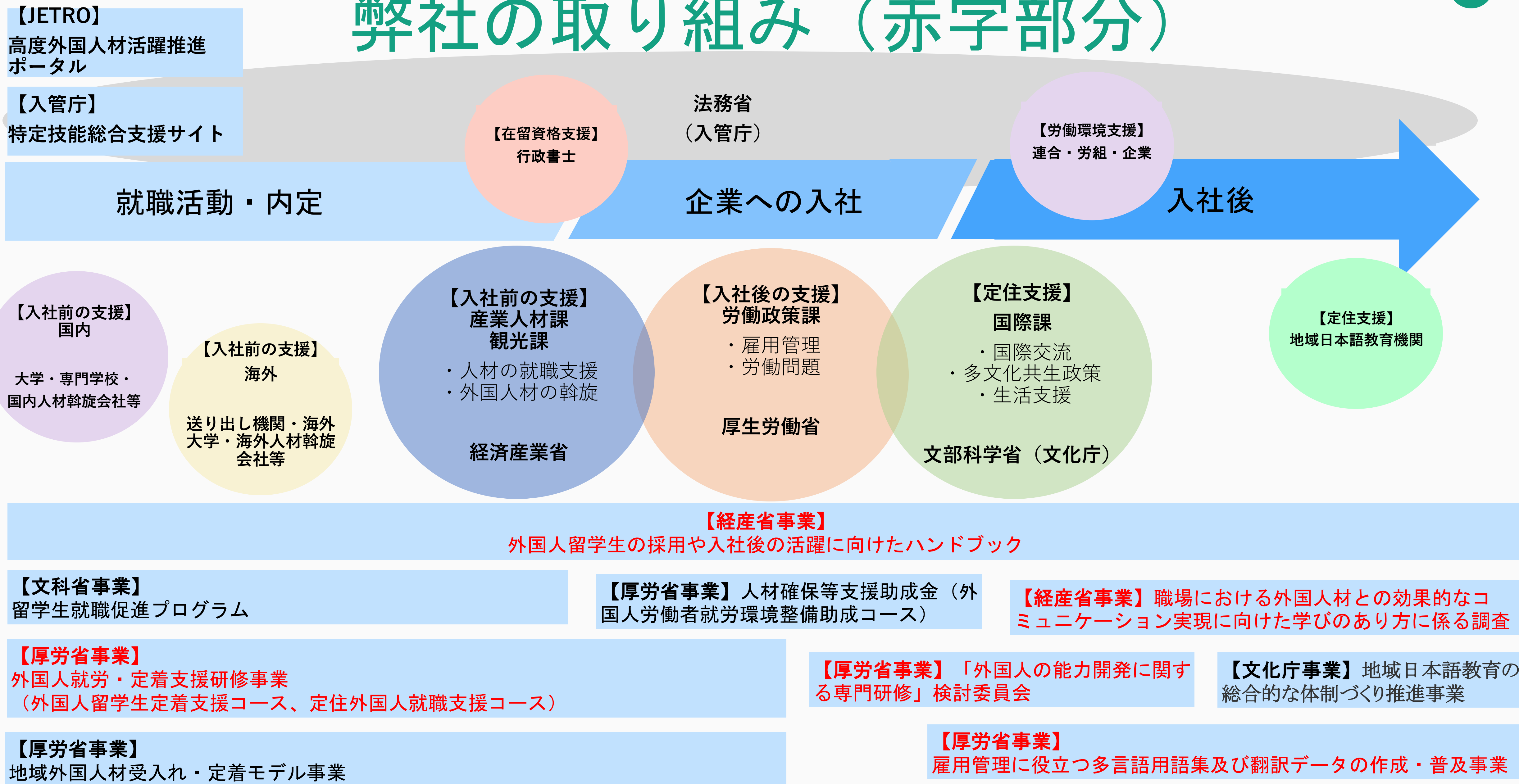


外国人材キャリア支援のための技能講習

厚生労働大臣指定 国家資格キャリアコンサルタント更新講習

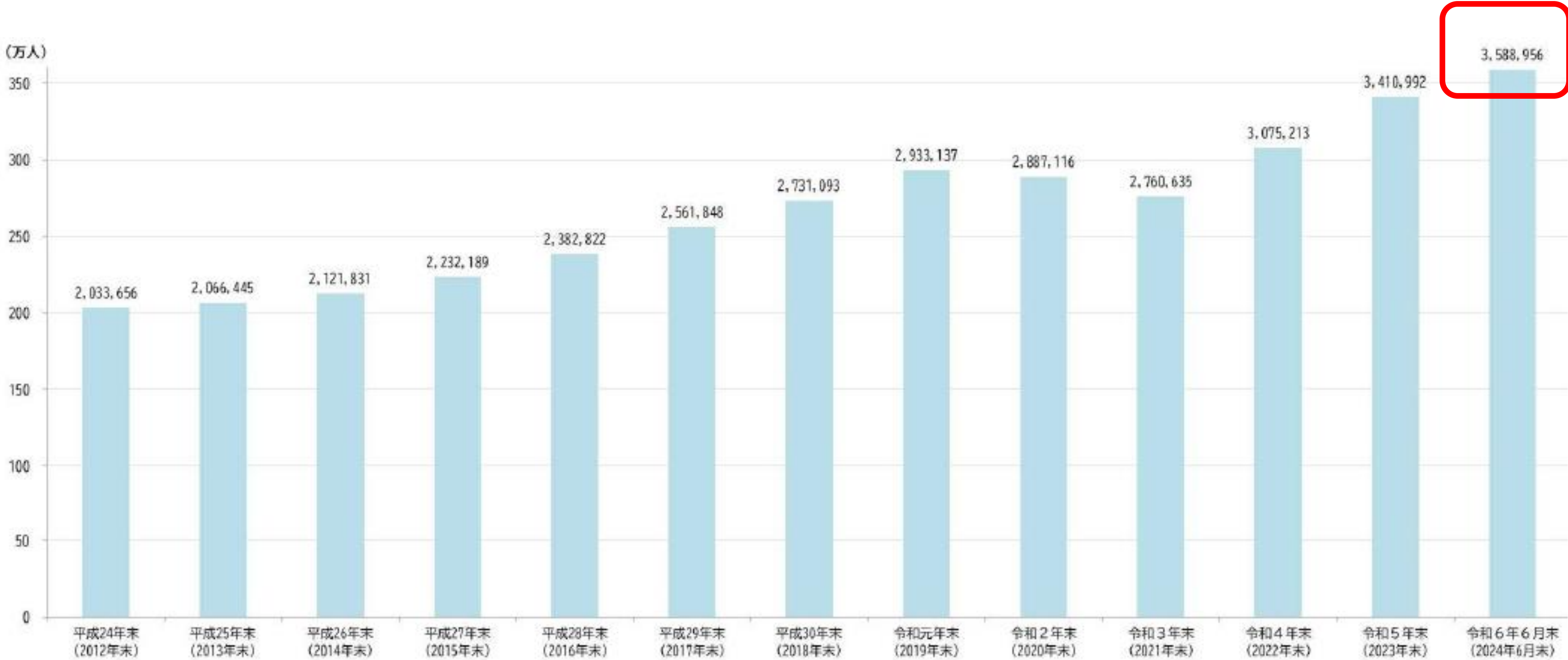


弊社の取り組み（赤字部分）



日本における在留外国人数の推移

総数	中長期在留者	永住者	技能実習	技術・ 人文知識・ 国際業務	留学	家族滞在	特定技能	定住者	日本人の 配偶者等	特定活動	その他	特別永住者
3,588,956	3,311,292	902,203	425,714	394,295	368,589	283,204	251,747	221,217	150,208	84,629	229,486	277,664

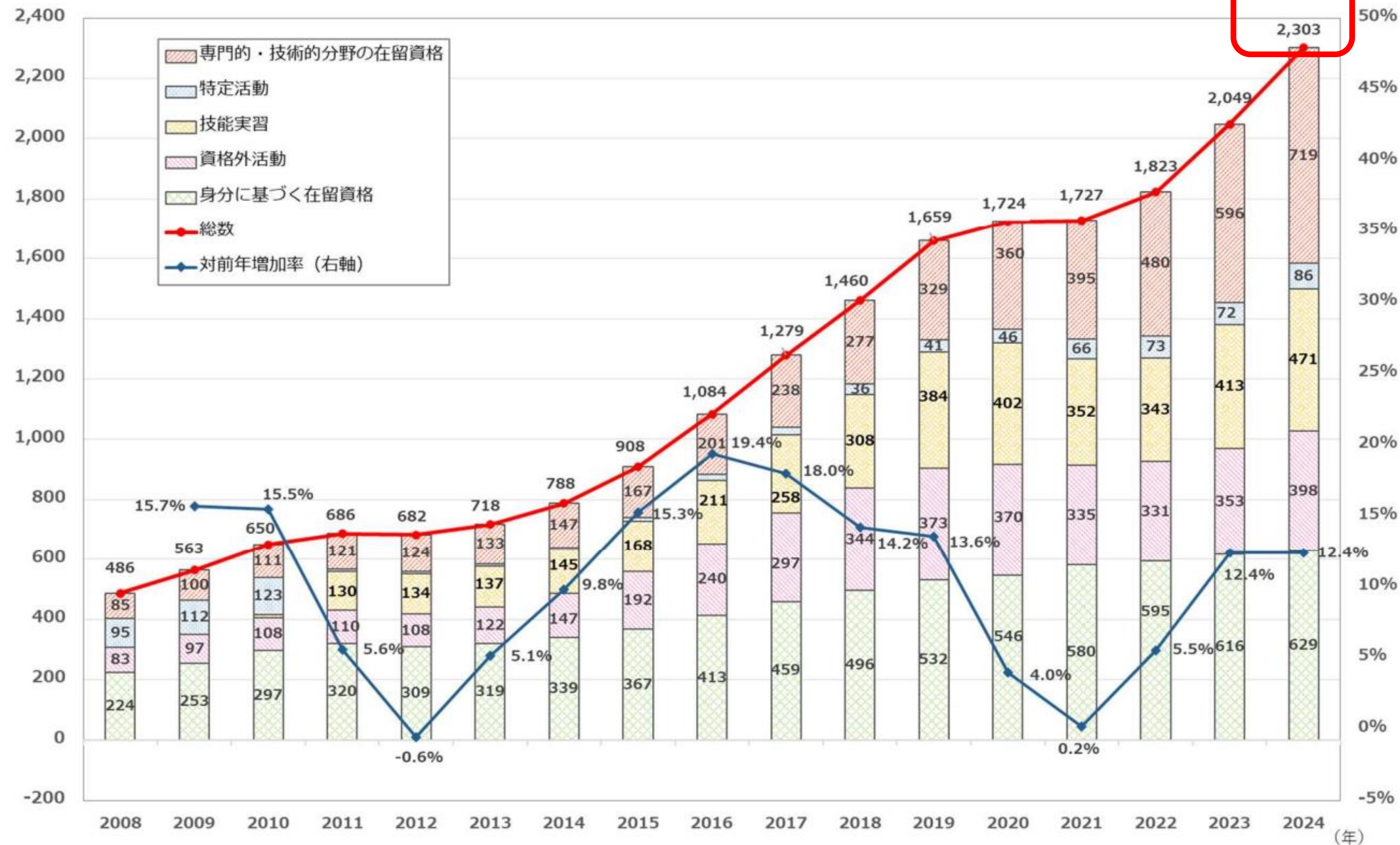


出入国在留管理庁「令和6年6月末現在における在留外国人数について」（令和6年10月）より

日本における「就労」外国人数の推移

7

(単位：千人)



外国人材を雇用している事業所数の推移（全国）

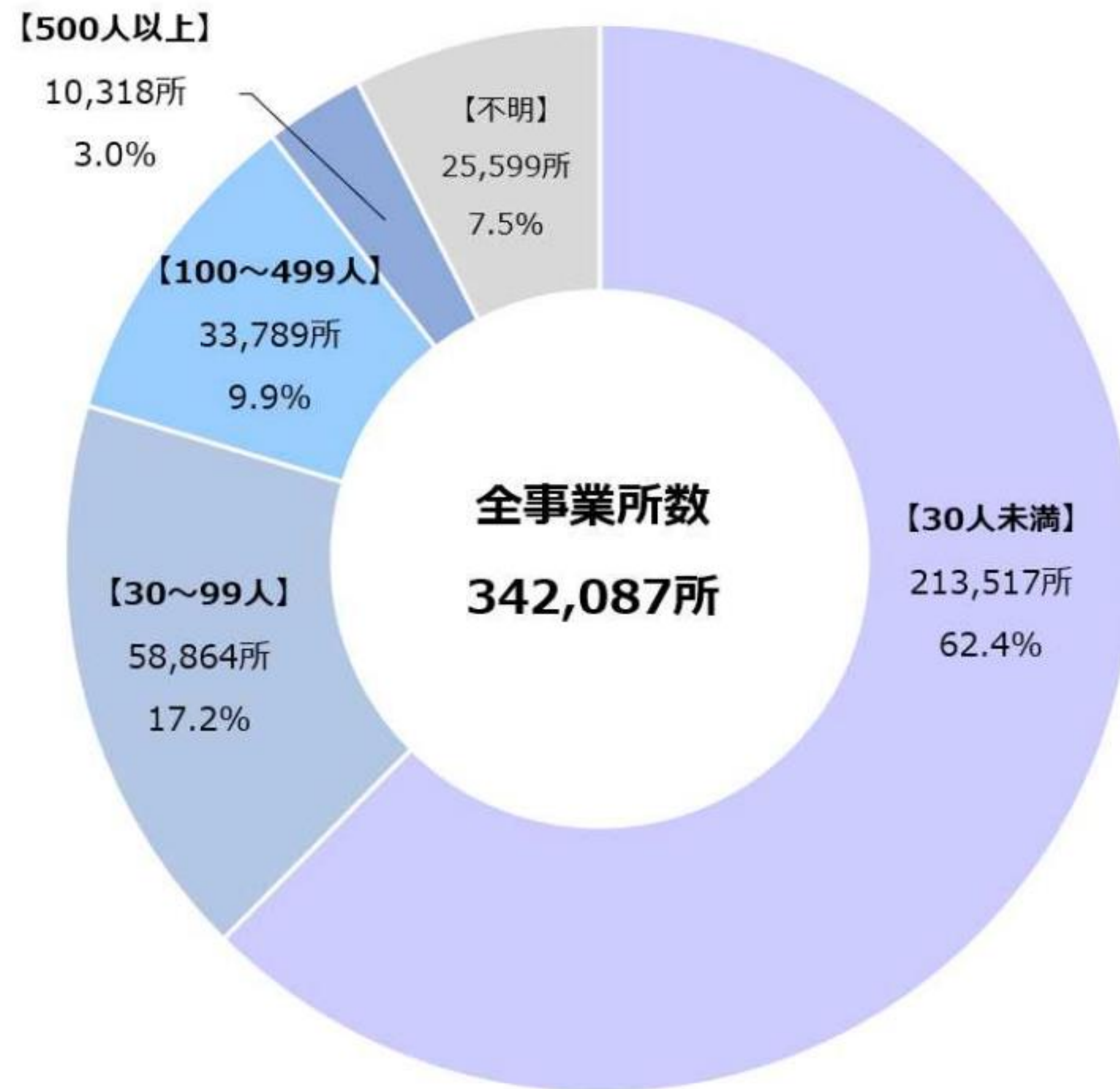
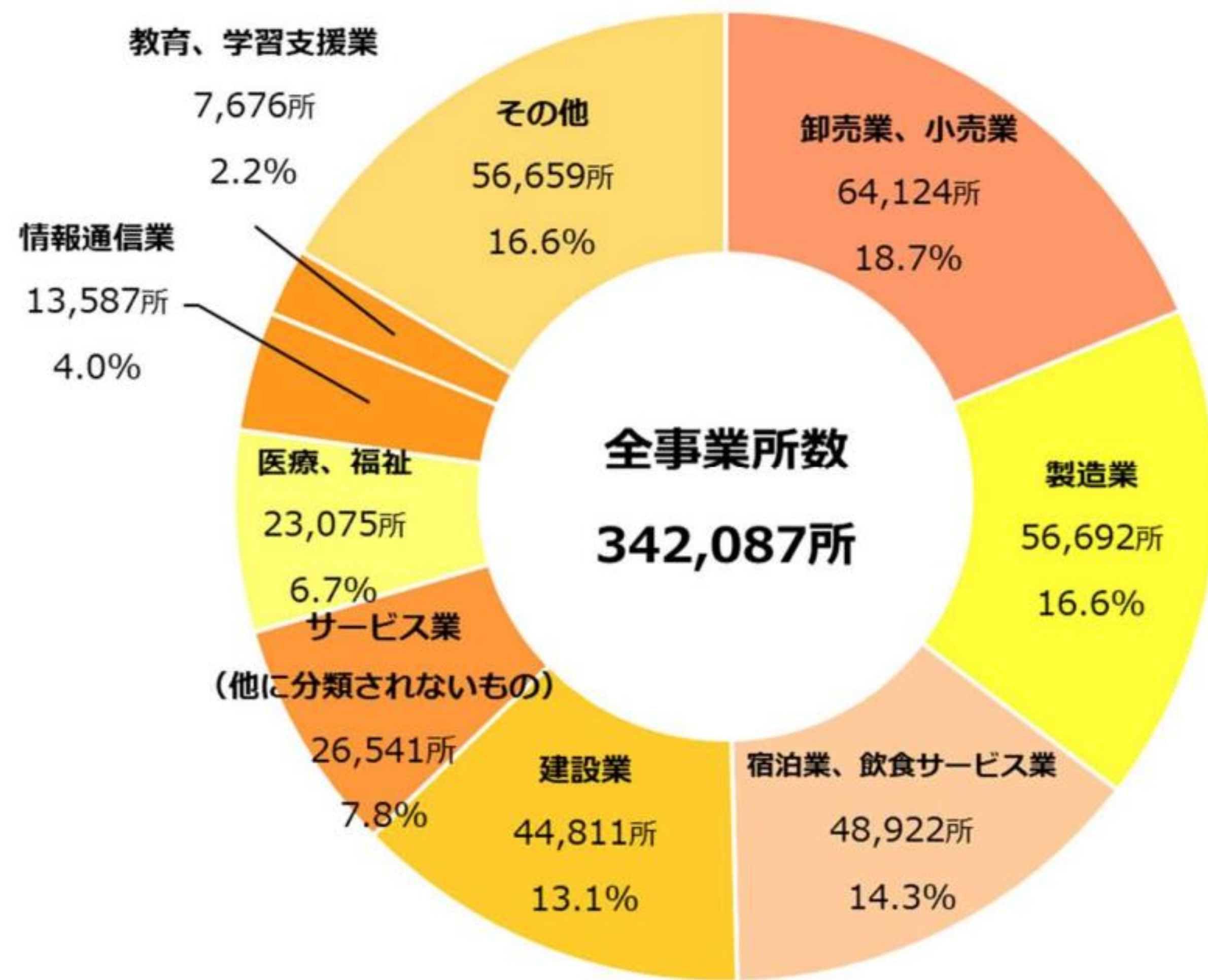
[参考-3] 外国人雇用事業所数（事業所規模別）

（単位：所）

	令和2年 対前年増加率		令和3年 対前年増加率		令和4年 対前年増加率		令和5年 対前年増加率		令和6年 10月 対前年増加率	
事業所総数	267,243	10.2%	285,080	6.7%	298,790	4.8%	318,775	6.7%	342,087	7.3%
30人未満	161,429	11.3%	174,214	7.9%	183,551	5.4%	197,256	7.5%	213,517	8.2%
30～99人	48,499	9.3%	50,891	4.9%	52,737	3.6%	55,504	5.2%	58,864	6.1%
100～499人	28,917	5.0%	30,288	4.7%	31,208	3.0%	32,336	3.6%	33,789	4.5%
500人以上	9,374	3.0%	9,546	1.8%	9,787	2.5%	10,011	2.3%	10,318	3.1%
不明	19,024	14.6%	20,141	5.9%	21,507	6.8%	23,668	10.0%	25,599	8.2%

注：各年10月末時点。

外国人材を雇用している事業所数（全国）



教育未来創造会議（内閣官房）

「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ（第二次提言）」（2023/04）

2033年に向けた目標



外国人留学生の受入れ・定着

40万人を受入れ

コロナ前31.8万人

留学生30万人計画の
受入れ増加ペースの維持

大学・専門学校・日本語学校等

外国人留学生数 31.2万人 ▶ 38万人

全学生数に占める留学生割合

学部:	3%	▶	5%
修士:	19%	▶	20%
博士:	21%	▶	33%

高校等

外国人留学生数 0.6万人 ▶ 2万人

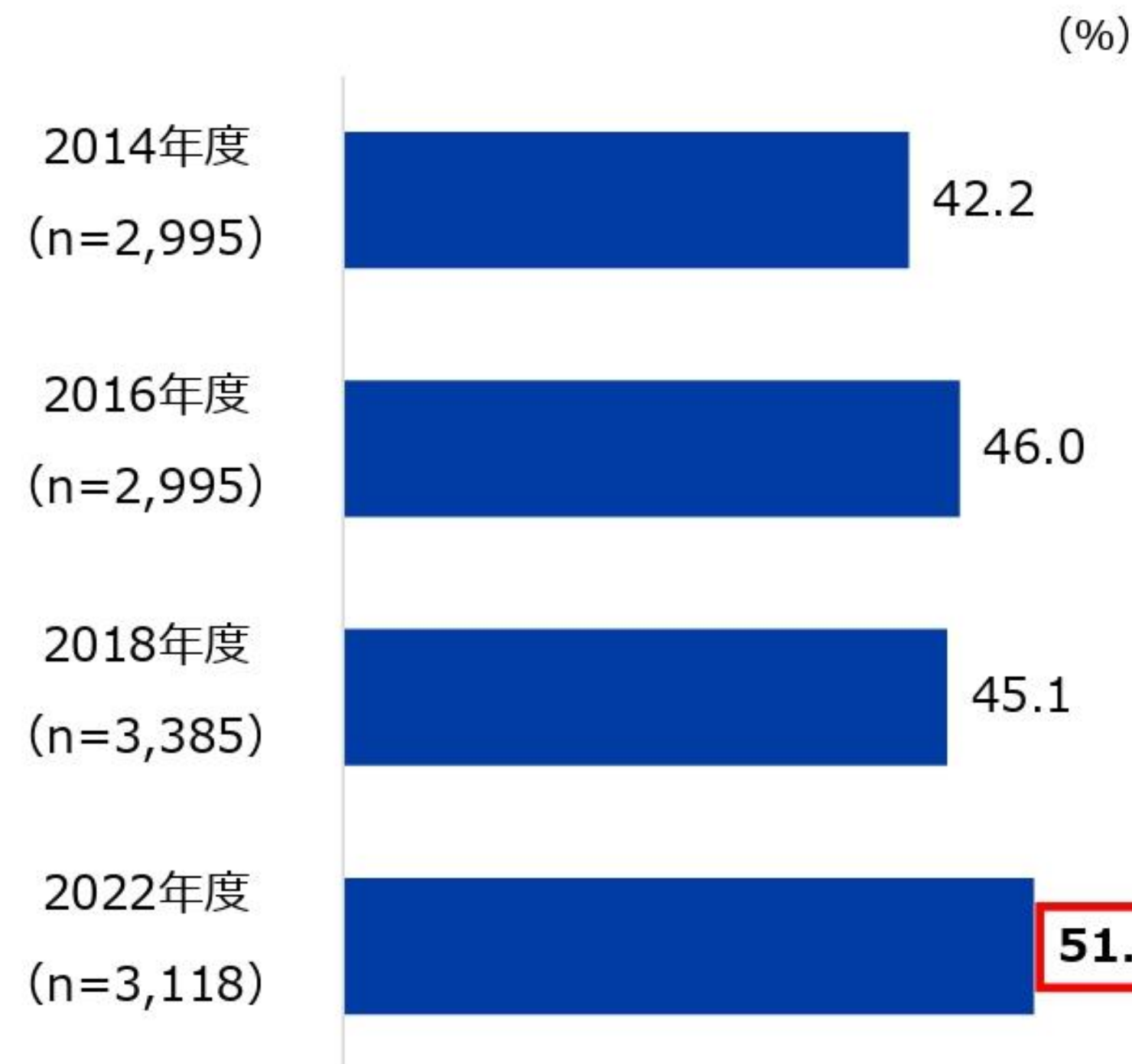
全生徒数に占める留学生割合 0.2% ▶ 0.7%

卒業後の国内就職率

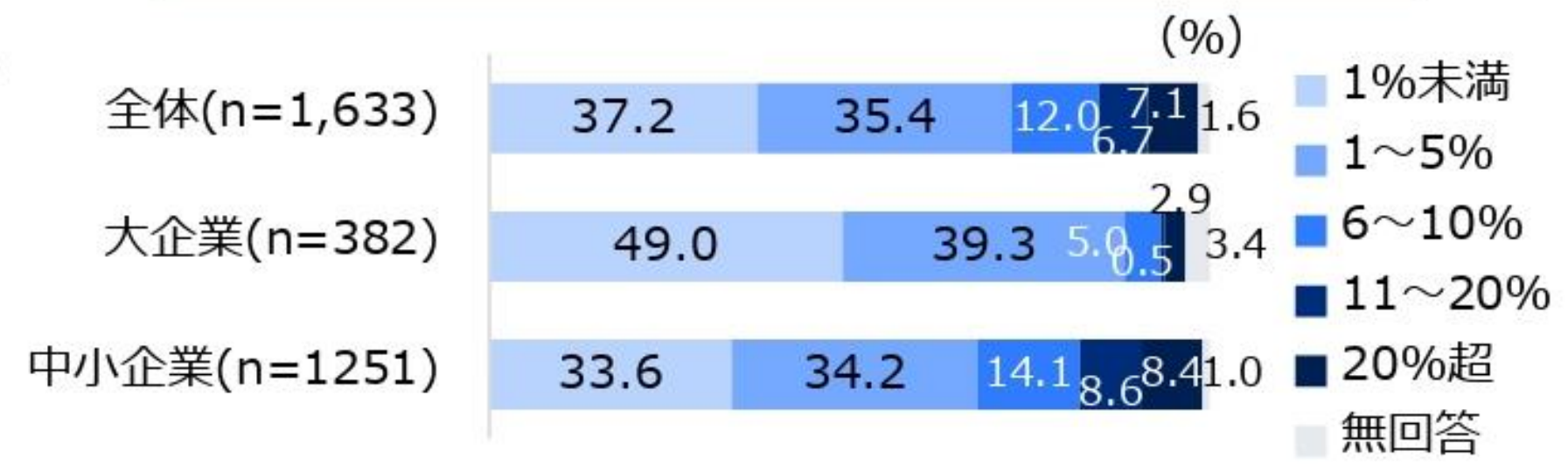
留学生の卒業後の国内就職率 48% ▶ 60%

日本企業における外国人雇用ニーズの推移

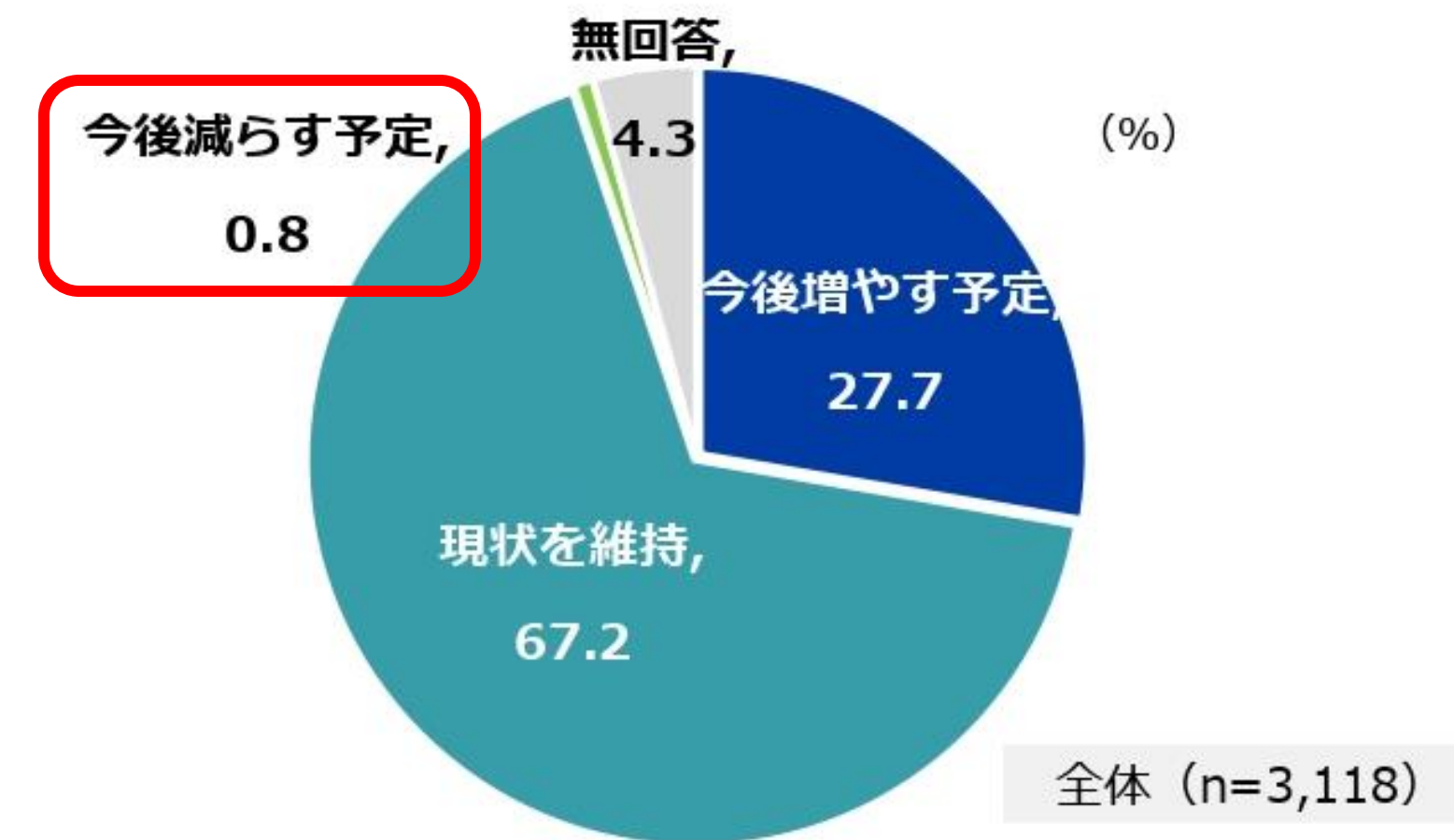
外国人材を雇用する企業の割合（時系列）



外国人社員の割合と今後の予定



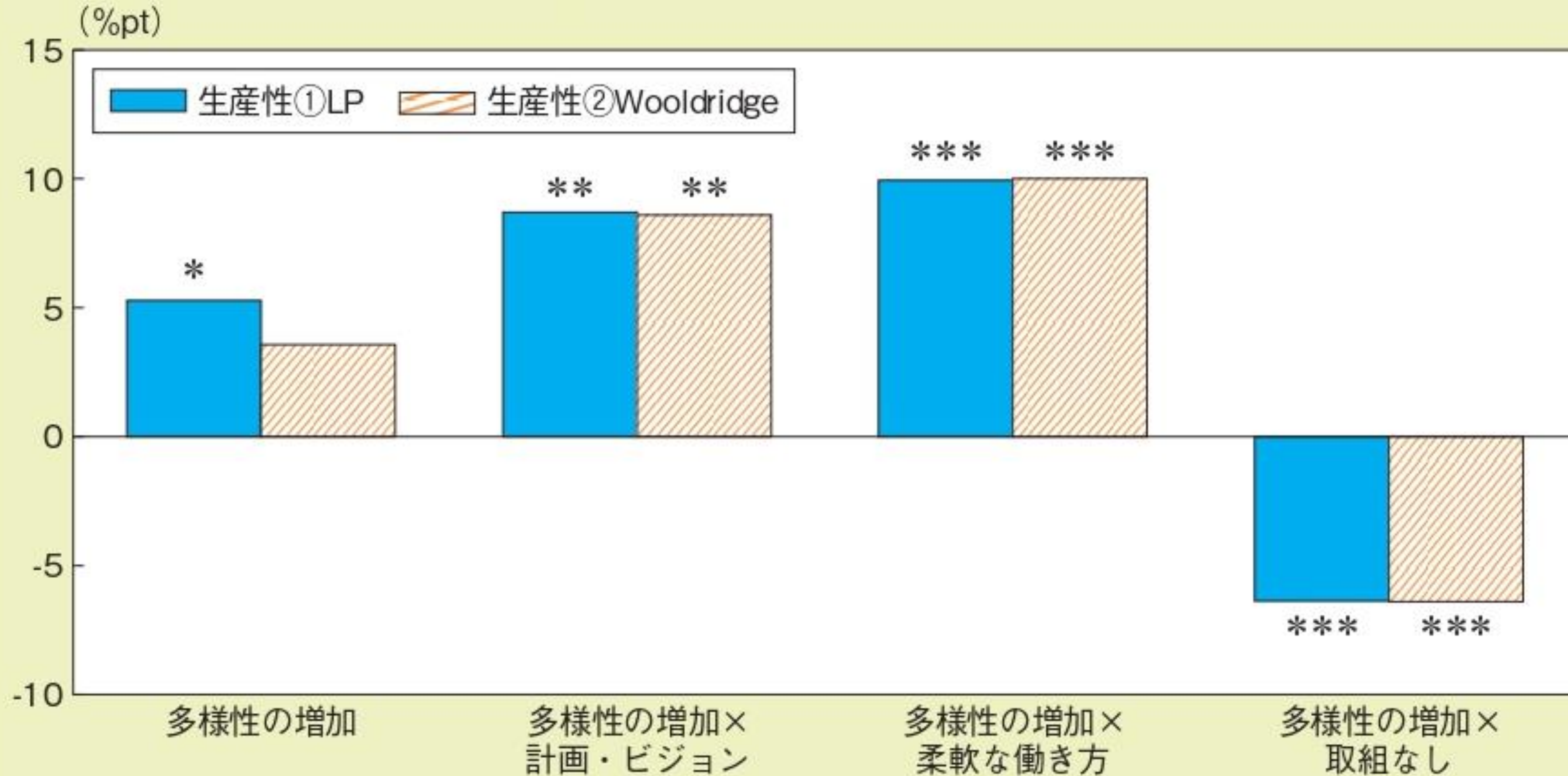
(注) nは外国人材を雇用していると回答した企業数。



ジェトロ海外調査部（2023年2月「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」より）

多様な人材の雇用と生産性について

多様な人材の活躍に向けた取組がない場合、多様性の増加は生産性を低下させる
多様性が生産性に与える影響（2013～2017年度のTFPの伸び）



本チェックリストを活用し、まずは自社での取組状況を確認してみましょう。
外国人留学生等の採用・活躍に向けた課題や、今後取り組むべき事項などの整理ができれば、活用ガイド及びベストプラクティス集を参考に、取組を実践してみましょう。

	よくあるお悩み	確認事項 左記があてはまる場合は、以下を参照	
採用前	・外国人材を採用したいが、どのような人材が必要か曖昧で、採用に結びつかない。また、採用しても辞めてしまう。	1. 人物像の具体化	p.6
	・外国人材を採用したいが、社内で反対意見が多く、経営層や人事の判断で採用したが、現場で受入体制が整っておらず、混乱した。	2. 社内共有	p.7
	・外国人材の採用活動を行ってみたものの、適切な人材が見つからない。	3. 採用方針・実績公表	p.8
	・採用に関心があるが、外国人材に関する知識が少なく漠然とした不安があり、そもそも、どこで出会えるか分からない。	4. 知る機会	p.9
採用選考 ／入社前	・業務内容に関わらず、高い日本語能力レベルを採用条件としている、もしくは日本語による筆記試験を一律に課しているところ、なかなか採用に至らない。	5. 柔軟な採用選考	p.10
	・外国人材を初めて採用したが、入社までにどのような支援が必要か、分からない。	6. 入社前支援	p.11
入社後	・配属先において、外国人社員とのコミュニケーション方法や、育成の仕方が分からないという悩みや不安が生じている。	7. 日本人社員教育	p.12
	・外国人社員が、やりたい仕事に就かせてもらえないと辞めてしまった。	8. 配属先の納得感	p.13
	・外国人社員が社内に馴染めず、周囲にも気軽に相談できないようだ。	9. 交流機会	p.14
	・外国人社員の向上心は高いが、経験値が足りず、スキルも不十分なためキャリア展望を実現できていない。	10. キャリア形成支援	p.15
	・これまで通りの人事評価を行っていたところ、外国人社員から適切に評価されていないとの不満が出ている。	11. 客観的な評価	p.16
	・外国人社員が、長期休暇の取得や、宗教を理由とした就業中の時間休を希望しているが、現行の制度では承認できない。	12. 社内制度見直し	p.17

外国人材雇用のための自社チェックリスト

「外国人留学生の採用や入社後の活躍 に向けたハンドブック
～実践企業に学ぶ12の秘訣～」(2020/02公開)

経済産業省(METI)他 3 省合同「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクト」政策検討委員会

・外国人採用後の活躍に向け、企業が直面する課題やつまずきやすい点を明らかにして、
取組を行う際に“特に押さえておくの良いポイント”をまとめたもの

・チェック項目をすべて満たすことがゴールではなく、
各企業の事業戦略や実情に応じてPDCAを回すための指標として活用すると良い

「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクト」による 企業のための「経産省チェックリスト」の概要

- ・ 外国人採用後の活躍に向け、企業が直面する課題やつまずきやすい点を明らかにして、取組を行う際に“**特に押さえておくの良いポイント**”をまとめたもの
- ・ チェック項目をすべて満たすことがゴールではなく、各企業の事業戦略や実情に応じてPDCAを回すための指標として活用すると良い

【今から作業して頂くこと】

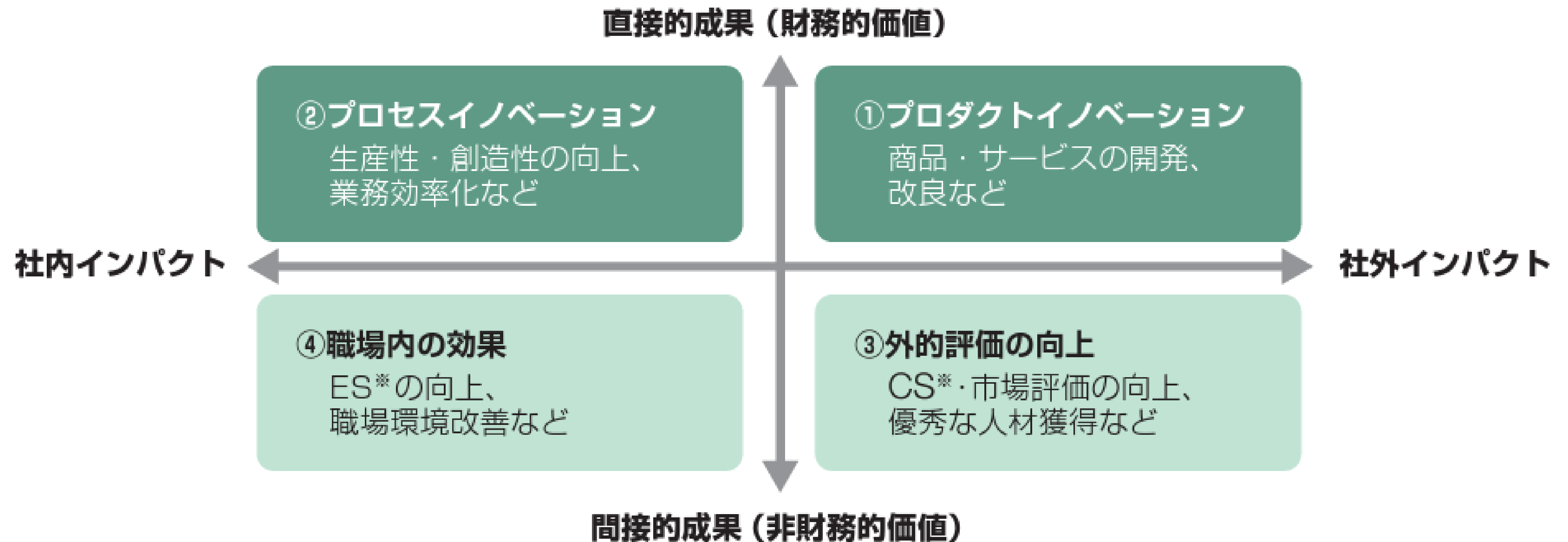
- ① 次ページのチェックリストを見て、まず採用前～入社前の項目①～⑦について、「取組前/実行中/完了」のいずれかにそれぞれチェック
- ② 自社において重要だと思う項目を2～3項目選んでください
- ③ グループで、選んだ項目とその理由について話し合ってください

外国人材の採用～定着において重要なポイントのチェックリスト

項目			取組前	実行中	完了
採用前	1	外国人材の採用目的や期待する役割が具体化されている			
	2	外国人材の採用方針が経営者、人事、現場社員を含めて社内で共有されている			
	3	外国人材の採用方針や採用実績が公表・発信されている			
	4	留学生向けの説明会やインターンシップ等を通じ、企業と外国人材の双方が理解する機会が設けられている			
採用選考～入社前	5	選考時点での日本語能力にこだわらず、業務で求められる多様な日本語能力のレベルや専門性に応じて、個人の能力やスキルを判断する採用選考が行われている			
	6	入社前の期間に住宅手配等の生活支援や、業務上必要なスキル向上のための支援がある			
	7	外国人材のマネジメントを行う日本人社員に対して、職場における外国人材との効果的なコミュニケーションのための学びの機会がある			
入社後	8	配属先の決定の際、キャリア展望を踏まえた十分な説明が行われている			
	9	上司、先輩社員などからの日々の声掛けや、社内外での交流機会の提供が行われている			
	10	キャリア展望に応じた、従来の雇用慣行にとらわれない仕事の機会の提供や学びの支援が行われている			
	11	客観的な指標に基づく評価や処遇になっている			
	12	外国人材の母国文化・宗教など多様性を考慮し、休暇制度など社内制度の見直しが行われている			

企業における外国人材雇用のメリット

ダイバーシティ経営の成果イメージ



※CS/ES…顧客満足（Customer Satisfaction）/従業員満足（Employee Satisfaction）

日本企業が外国人雇用に期待すること（在留資格別）

外国人材に期待する効果とその在留資格

（複数回答、%）

	技能実習	特定技能	技術・人文知識・国際業務 (高度外国人材)	無回答
労働力不足の解消	52.2	34.4	38.8	14.0
海外市場の営業・交渉力の向上	5.9	10.0	71.8	20.8
言語対応力の強化	8.5	11.0	70.4	21.3
海外市場のマーケティング強化	8.4	11.4	72.2	20.7
社内における国際化・異文化理解の促進	19.9	17.0	64.4	19.8
海外展開(現地法人化や協業など)への布石	15.4	15.1	70.4	17.4
新たな商品開発への貢献、イノベーションの創出	12.6	15.5	73.8	16.1
社内のコミュニケーション向上	21.6	18.7	59.7	20.5
外部評価の向上・発信力の強化	14.4	13.3	77.9	11.6
その他	20.0	8.9	35.6	48.9

日本語能力の評価（アセスメント）と、入社後の業務遂行能力について

- ・ 日本語能力試験（JLPT）

インプットした言語知識力を評価しているため、会話力（アウトプット）のレベルがわからない
主に日本語を「読んで」選択肢を選ぶ出題であるため、漢字圏人材に有利
ビジネスでよく使う日本語表現については、ほとんど出題されていない

- ・ ビジネス日本語能力テスト（BJT）

主にビジネスで使う日本語表現を出題範囲としている→総じてN1人材でも高いスコアは取れない
インプットした言語知識力を評価しているため、会話力（アウトプット）のレベルがわからない
主に日本語を「読んで」選択肢を選ぶ出題であるため、漢字圏人材に有利

外国人材の採用～定着において重要なポイントのチェックリスト

項目			取組前	実行中	完了
採用前	1	外国人材の採用目的や期待する役割が具体化されている			
	2	外国人材の採用方針が経営者、人事、現場社員を含めて社内で共有されている			
	3	外国人材の採用方針や採用実績が公表・発信されている			
	4	留学生向けの説明会やインターンシップ等を通じ、企業と外国人材の双方が理解する機会が設けられている			
採用選考～入社前	5	選考時点での日本語能力にこだわらず、業務で求められる多様な日本語能力のレベルや専門性に応じて、個人の能力やスキルを判断する採用選考が行われている			
	6	入社前の期間に住宅手配等の生活支援や、業務上必要なスキル向上のための支援がある			
	7	外国人材のマネジメントを行う日本人社員に対して、職場における外国人材との効果的なコミュニケーションのための学びの機会がある			
入社後	8	配属先の決定の際、キャリア展望を踏まえた十分な説明が行われている			
	9	上司、先輩社員などからの日々の声掛けや、社内外での交流機会の提供が行われている			
	10	キャリア展望に応じた、従来の雇用慣行にとらわれない仕事の機会の提供や学びの支援が行われている			
	11	客観的な指標に基づく評価や処遇になっている			
	12	外国人材の母国文化・宗教など多様性を考慮し、休暇制度など社内制度の見直しが行われている			

【徹底解説】企業が日本語研修を導入するときの23のチェックリスト

事前準備

- ☐ ① 研修担当者を社内で定める
- ☐ ② 研修担当者^と現場上司^とによる、研修目標の検討
- ☐ ③ 現場上司に対する、参加者の時間確保の交渉
- ☐ ④ 研修受講予定者との面談
- ☐ ⑤ 研修時期と時間帯の検討
- ☐ ⑥ 研修予算の確保
- ☐ ⑦ 助成金の検討

見積もり段階

- ☐ ⑧ 到達目標の相談と、コースデザインの依頼
- ☐ ⑨ 見積もりを依頼した日本語研修機関の実績や適性の確認
- ☐ ⑩ レッスン形態の決定

業務委託先 決定後

- ☐ ⑪ 支払い契約の締結
- ☐ ⑫ 担当する日本語教師の資格確認
- ☐ ⑬ 研修前のレベルチェック依頼（評価）
- ☐ ⑭ クラス編成と参加者のスケジュールリング
- ☐ ⑮ （自社内で実施する場合）学習場所の環境整備
- ☐ ⑯ 研修受講予定者と現場上司との三者面談

研修実施中

- ☐ ⑰ 研修内容、受講態度の共有依頼
- ☐ ⑱ 日本語教師、現場上司、研修受講者との定期的なやりとり
- ☐ ⑲ （必要に応じて）参加者のフォロー
- ☐ ⑳ （必要に応じて）クラス編成の見直し

研修後

- ☐ ㉑ 研修後のレベルチェック（到達度チェック）依頼
- ☐ ㉒ 本人評価のフィードバック、今後の課題提示依頼
- ☐ ㉓ 企業へのフィードバック、今後の課題提示依頼



外国人社員に日本語研修を提供する背景

日本語教育の推進に関する法律（2019/06公布）

(第4条関係) 【 の責務】

(第5条関係) 【 の責務】

(第 6 条関係) 【 の責務】

外国人等を雇用する事業主は、（中略）その雇用する_____に対する
_____の機会の提供その他の（中略）支援に努めるものとする。

経済産業省「職場でのミスコミュニケーションを考える」 動画教材（弊社監修）の活用



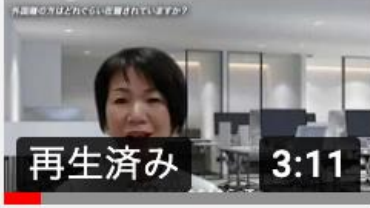
「職場でのミスコミュニケーションを考える」動画教材

49本の動画・21,313回視聴・最終更新日:
2021/04/25



metichannel

チャンネル登録

- 1  01 有識者インタビュー
metichannel
- 2  02 企業インタビュー（株式会社ユニマット）
metichannel
- 3  03 企業インタビュー（株式会社夢テクノロジー）
metichannel
- 4  1.1 5分前行動（問題）
metichannel
- 5  1.1 5分前行動（解説）
metichannel
- 6  1.2 定時退社（問題）
metichannel

短編ビデオ・・・18本
長編ビデオ・・・2本

問題編・・・

日本の会社でよくある、**日本人と外国人のミスコミュニケーション**のドラマ動画

解説編・・・

企業の**日本人に**気をつけてほしいことを説明したアナウンス動画

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLcRmz7bR5W3kCaWuRjnba0HVNwg4BPqsk>

第14次防における「外国人労働者」への言及

8つの重点対策

POINT
01

自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進

POINT
02

労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する
労働災害防止対策の推進

POINT
03

高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

POINT
04

多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

POINT
05

個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

POINT
06

業種別の労働災害防止対策の推進
陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業

POINT
07

労働者の健康確保対策の推進
メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動

POINT
08

化学物質等による健康障害防止対策の推進
化学物質、石綿、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線

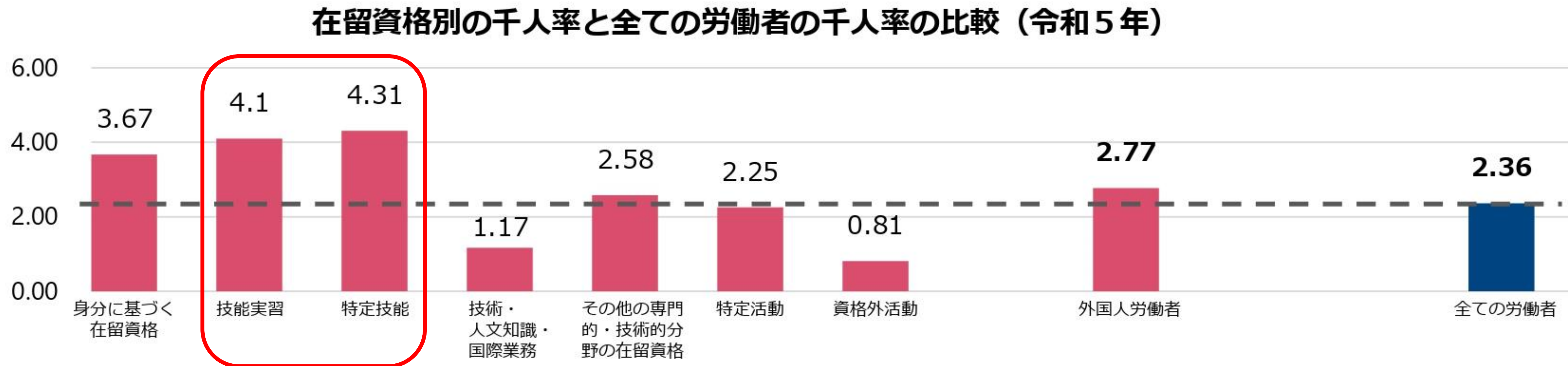
・アウトプット指標

「外国人労働者に分かりやすい方法で労働災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027年度までに50%以上とする」

・アウトカム指標

「外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに全体平均以下とする」

外国人材の死傷年千人率（在留資格別）



Feel free to contact us!

本日はお忙しい中、貴重なお時間をありがとうございました

引き続き、外国人雇用企業のみなさまを応援しています



ichiro@naiteibridge.com



facebook.com/naiteibridge