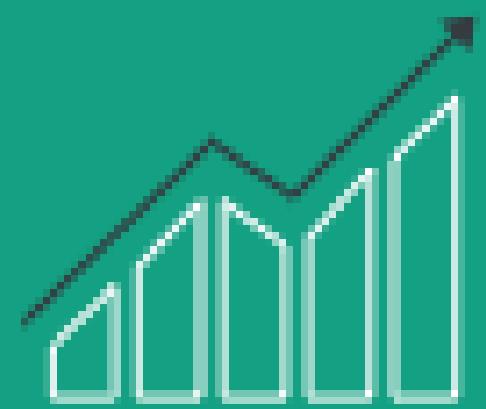


経済産業省

令和7年度 ダイバーシティ経営実践研修  
(企業における外国人材の活躍編)

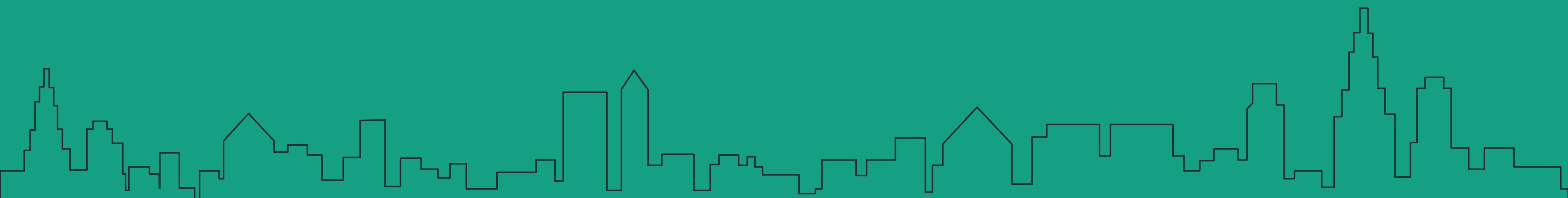


録画、録音、撮影、  
転載、引用、外部利  
用、全ての二次利  
用を固くお断りします

# 企業における外国人の活躍に向けたワークショップ ～異文化受容としての組織力を高めるために～

---

Presented by 内定ブリッジ株式会社  
2025/12



# Presentation Contents

---

1

わたしたちがしていること

---

2

働く外国人材の現在と採用ニーズ

---

3

経産省チェックリストの活用（個人ワーク）

---

4

経産省研修動画の活用（個人ワーク）

---

5

質疑応答

- ・年間講演実績：およそ100回（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17社/月
- ・日本政府及び16都府県、海外自治州の支援
- ・外国人社員向け日本語研修/キャリア支援  
(過去研修実績：のべ400社25,000名67カ国)

## ～省庁、自治体、行政における現任業務～（2025年現在）

- ・日本貿易振興機構（JETRO）高度外国人材スペシャリスト(2018~)
- ・東京都産業労働局「東京外国人材採用ナビセンター」企業相談員（ウクライナ支援含む,2022~）
- ・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（2023~）
- ・公益財団法人東京しごと財団「業界別人材確保強化事業」コンサルタント（2023~）
- ・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(2024~)
- ・石川県商工労働部「業界団体向け日本語能力向上事業」アドバイザー(2025~)日経

## 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」

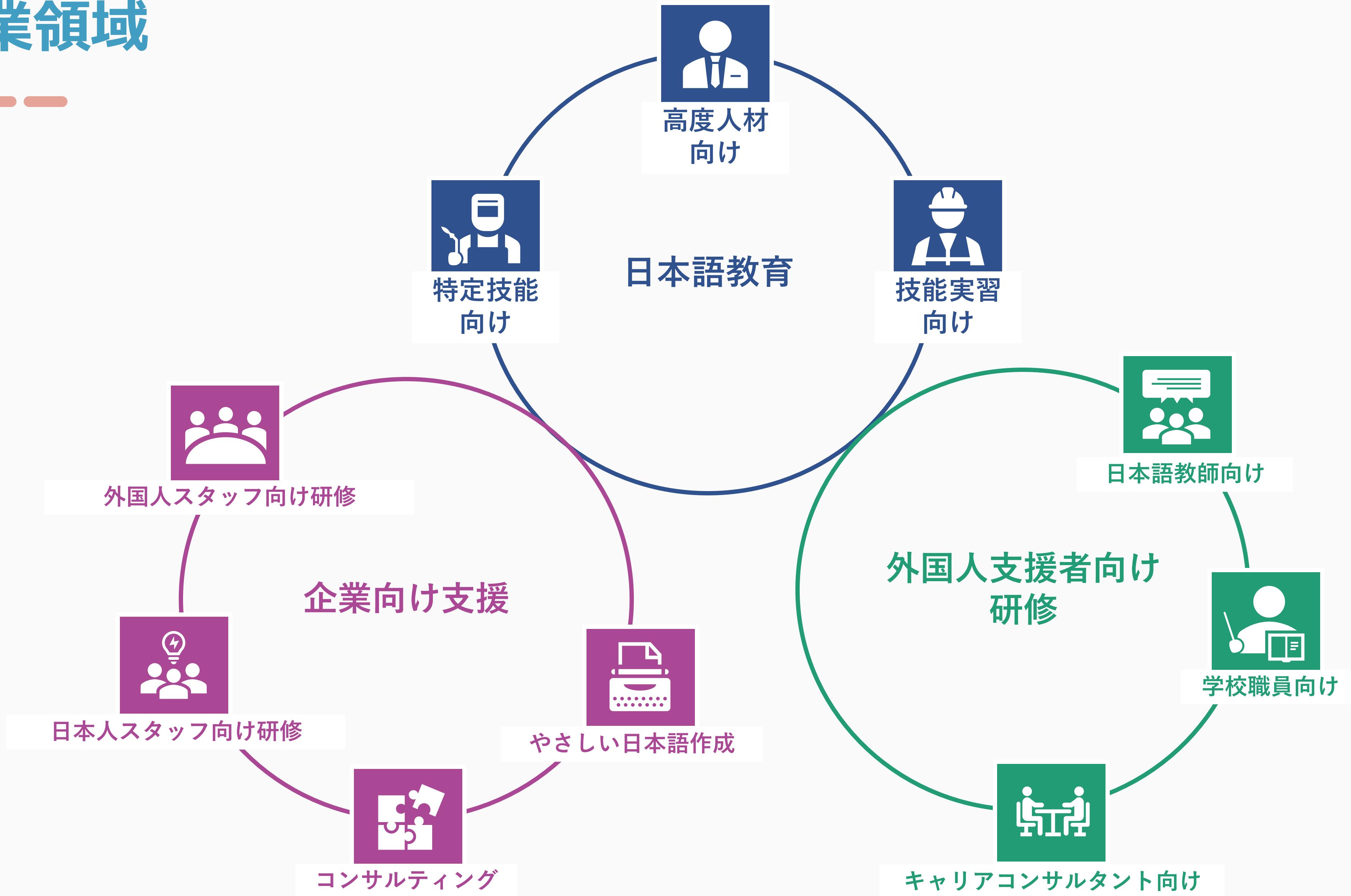
<https://digital.asahi.com/articles/ASS3567DCRC6PITB00V.html?ptoken=01HRGGEVS7X9E3F1X5CYBWBAR8>

日本経済新聞社『日経グローカル』（506号・2025/4/21）「霞が関底流伏流（出入国在留管理庁）外国人の「育成就労」、詳細固まる」

<https://www.nikkei.co.jp/rim/glweb/mokujii/506mokujii.pdf>

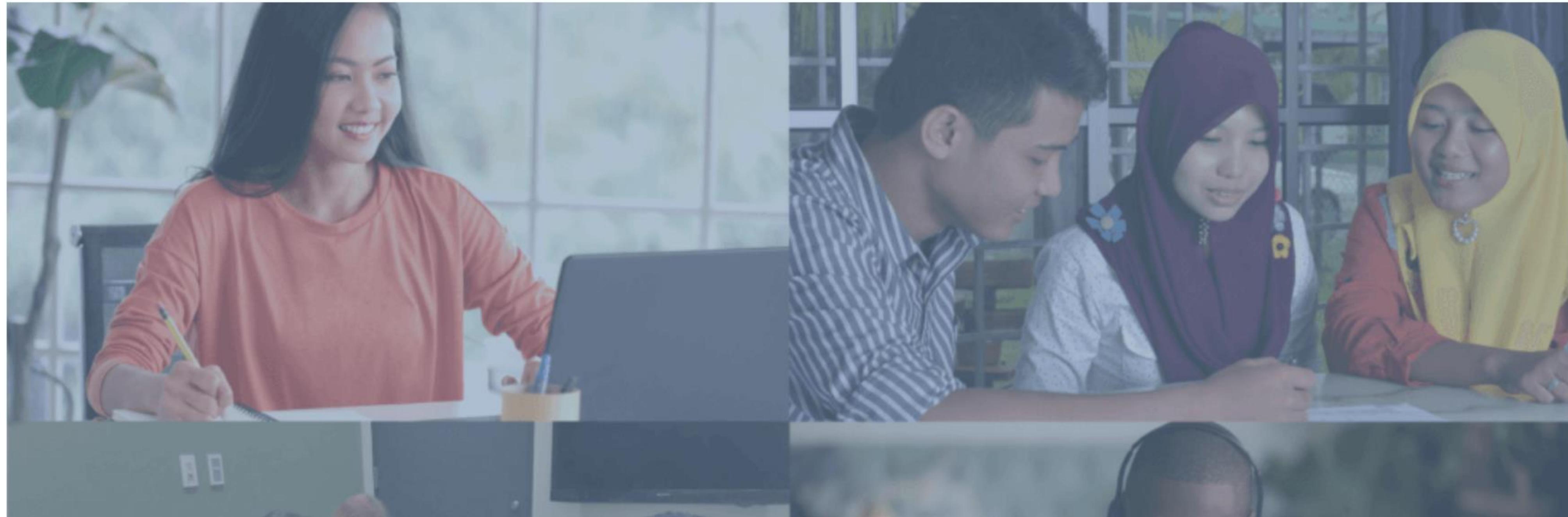
・日経コンストラクション（2025/10月号特集「現場監督は外国人」への取材協力、コメント寄稿）

# 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



# 外国人材雇用制度や労務管理、マネジメントについて

**オンライン  
講習**

**外国人労働者雇用労務責任者講習**  
-厚生労働省 外国人労働者雇用労務責任者講習モデル事業-

講習について お申込み方法 開催スケジュール [講習リーフレット](#) [マイページログイン](#) [お問合せ](#) [対面講習](#)

## 外国人労働者雇用労務責任者 オンライン講習

**外国人雇用労務管理のポイント**



**□ 対面講習**  
をご希望の方はこちら

午前 9:30~13:30 午後 13:30~17:30

2025年 10月						
月	火	水	木	金	土	日
29	30	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1	2

午前 9:30~13:30 午後 13:30~17:30

# Presentation Contents

---

1

わたしたちがしていること

---

2

働く外国人材の現在と採用ニーズ

---

3

経産省チェックリストの活用（個人ワーク）

---

4

経産省研修動画の活用（個人ワーク）

---

5

質疑応答

# 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



### 外国人留学生の受け入れ・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  
受け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%
---------------	------	--------

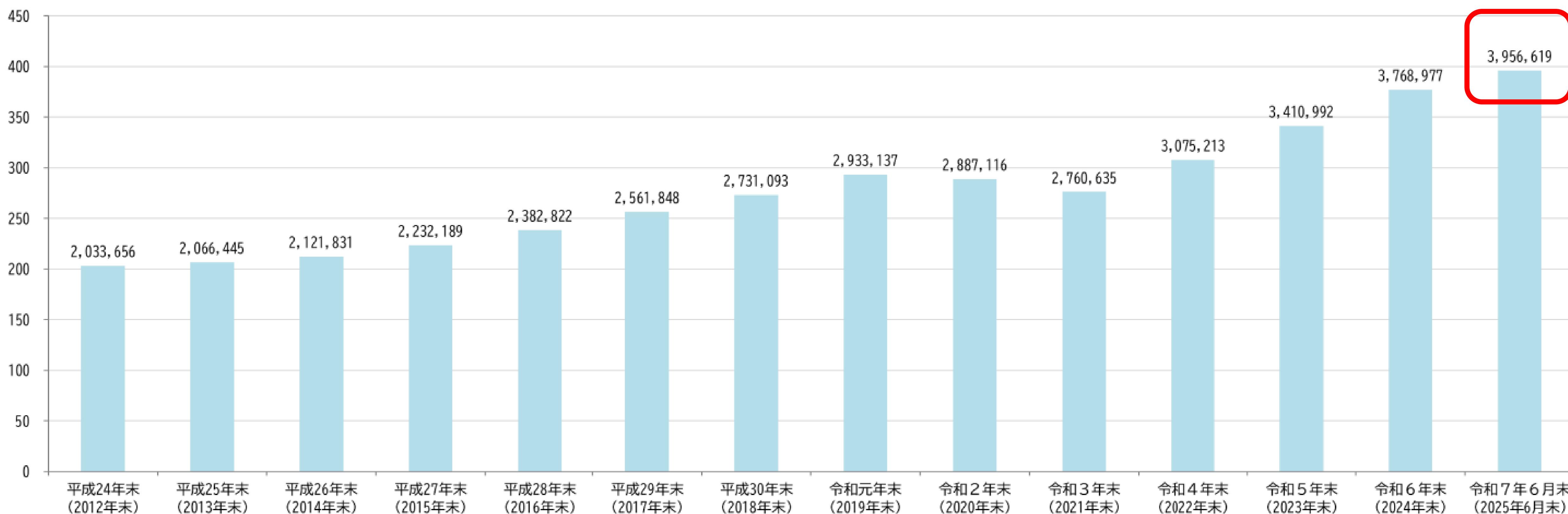
#### 卒業後の国内就職率

留学生の卒業後の国内就職率	48%	▶ 60%
---------------	-----	-------

# 日本における在留外国人数の推移

都道府県	総数	中長期在留者	永住者	技術・人文知識・国際業務	技能実習	留学	特定技能	家族滞在	定住者	日本人の配偶者等	特定活動	その他	特別永住者
総 数	3,956,619	3,686,327	932,090	458,109	449,432	435,203	336,196	325,401	225,914	151,806	116,141	256,035	270,292

(万人)



出入国在留管理庁「令和7年6月末現在における在留外国人数について」（令和7年10月）より

# 日本における在留外国人数の推移

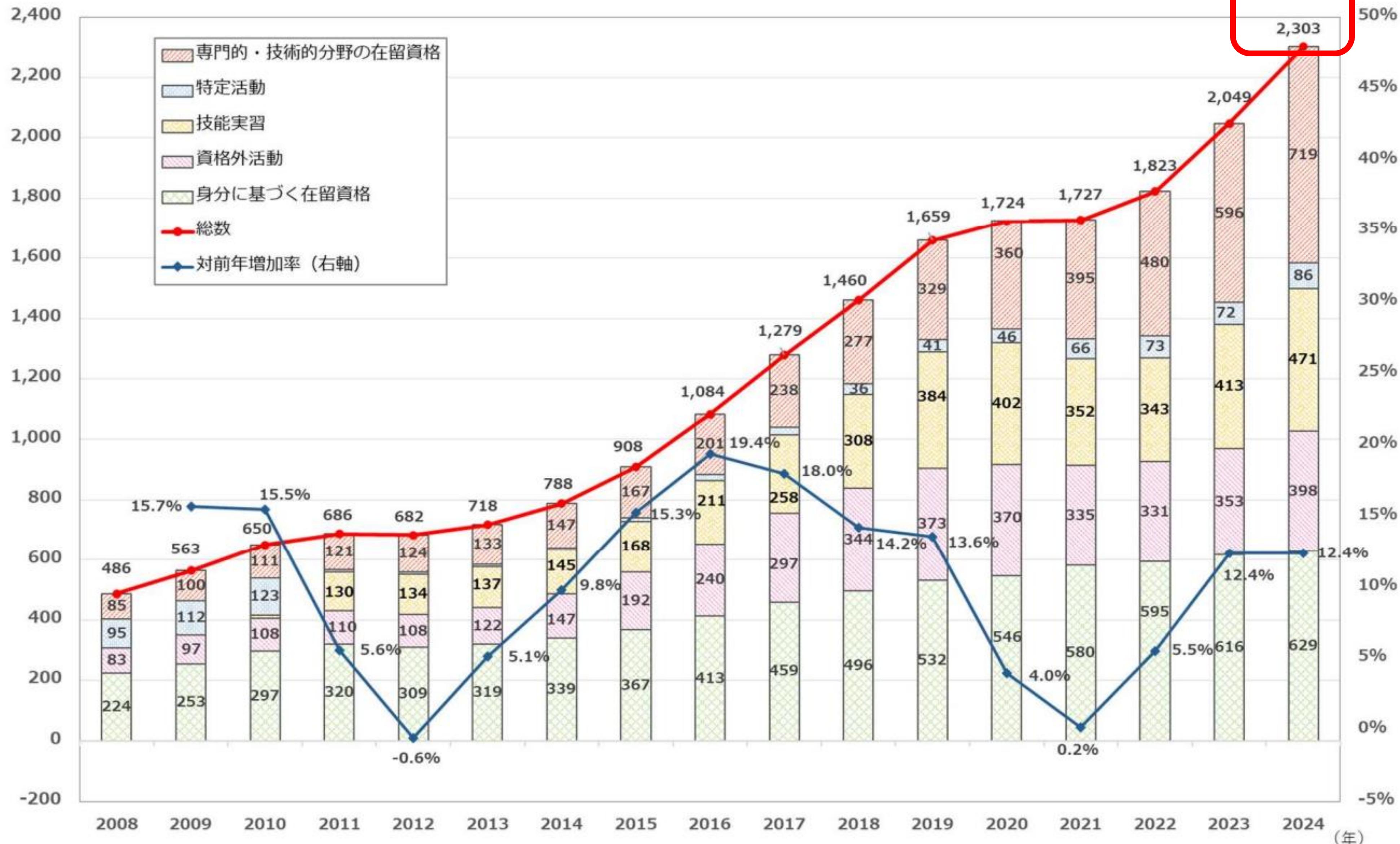
在留資格	令和2年末 (2020年末)	令和3年末 (2021年末)	令和4年末 (2022年末)	令和5年末 (2023年末)	令和6年末 (2024年末)	令和7年6月末 (2025年6月末)	構成比 (%)	対前年末 増減率 (%)
総 数	2,887,116	2,760,635	3,075,213	3,410,992	3,768,977	3,956,619	100.0	5.0
中長期在留者	2,582,686	2,464,219	2,786,233	3,129,774	3,494,954	3,686,327	93.2	5.5
教 授	6,647	6,519	7,343	7,226	7,488	7,827	0.2	4.5
芸 術	448	385	502	580	669	751	0.0	12.3
宗 教	3,772	3,034	3,964	4,143	4,805	4,919	0.1	2.4
報 道	215	207	210	212	198	196	0.0	-1.0
高 度 専 門 職	16,554	15,735	18,315	23,958	28,708	31,644	0.8	10.2
高度専門職1号イ	1,922	1,885	2,030	2,281	2,528	2,766	0.1	9.4
高度専門職1号ロ	13,167	12,257	13,972	17,978	21,094	22,923	0.6	8.7
高度専門職1号ハ	676	648	1,116	2,219	3,338	4,085	0.1	22.4
高度専門職2号	789	945	1,197	1,480	1,748	1,870	0.0	7.0
経営・管理	27,235	27,197	31,808	37,510	41,615	44,760	1.1	7.6
法律・会計業務	148	139	151	159	159	172	0.0	8.2
医 療	2,476	2,482	2,467	2,547	2,591	2,780	0.1	7.3
研 究	1,337	1,161	1,314	1,301	1,323	1,339	0.0	1.2
教 育	12,241	12,915	13,413	14,157	14,929	15,263	0.4	2.2
技術・人文知識・国際業務	283,380	274,740	311,961	362,346	418,706	458,109	11.6	9.4
企 業 内 転 勤	13,415	8,593	13,011	16,404	18,375	19,747	0.5	7.5
介 護	1,714	3,794	6,284	9,328	12,227	13,949	0.4	14.1

出入国在留管理庁「令和7年6月末現在における在留外国人数について」（令和7年10月）より

# 日本における「就労」外国人数の推移

11

(単位:千人)



# 外国人材を雇用している事業所数の推移（全国）

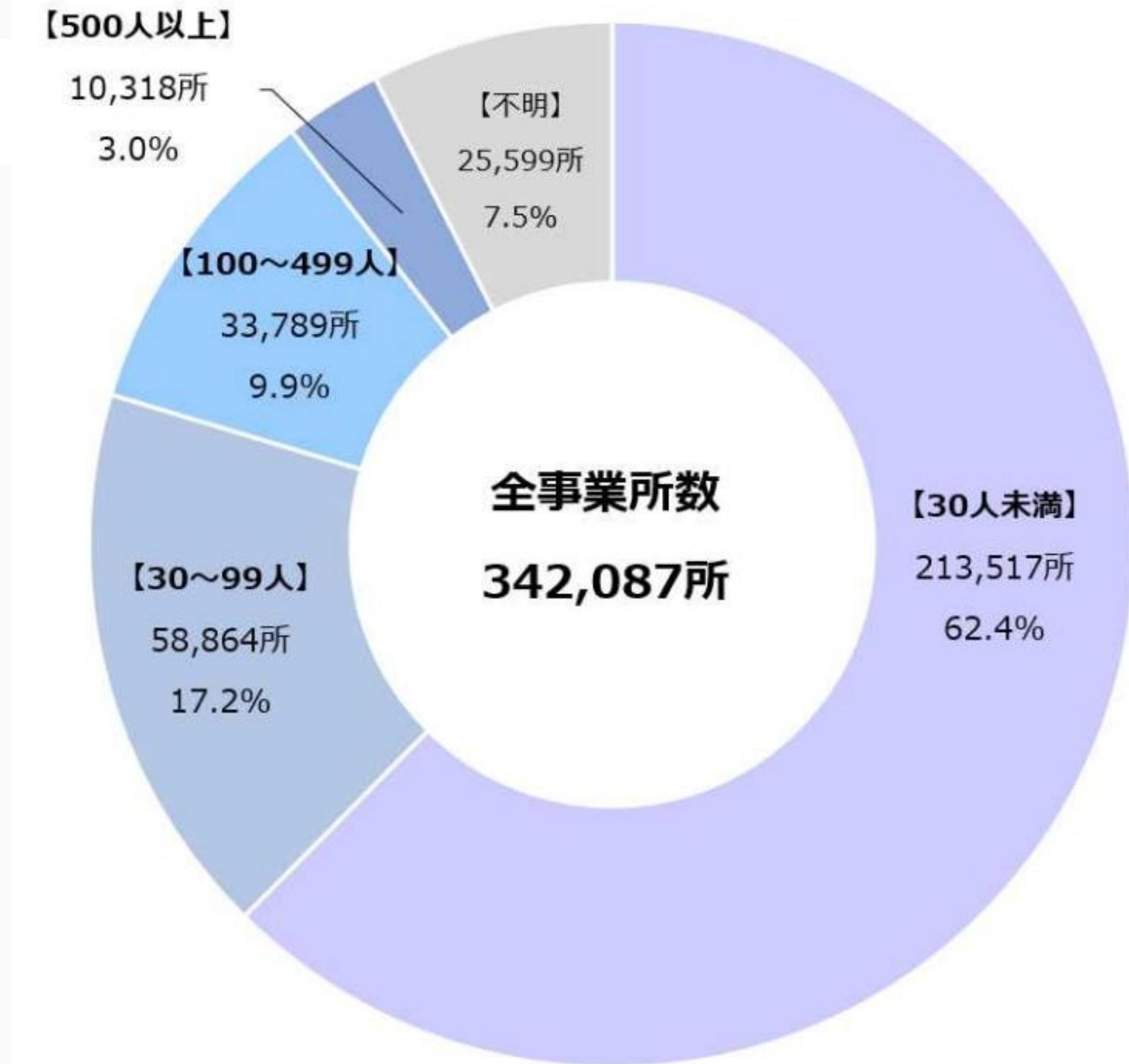
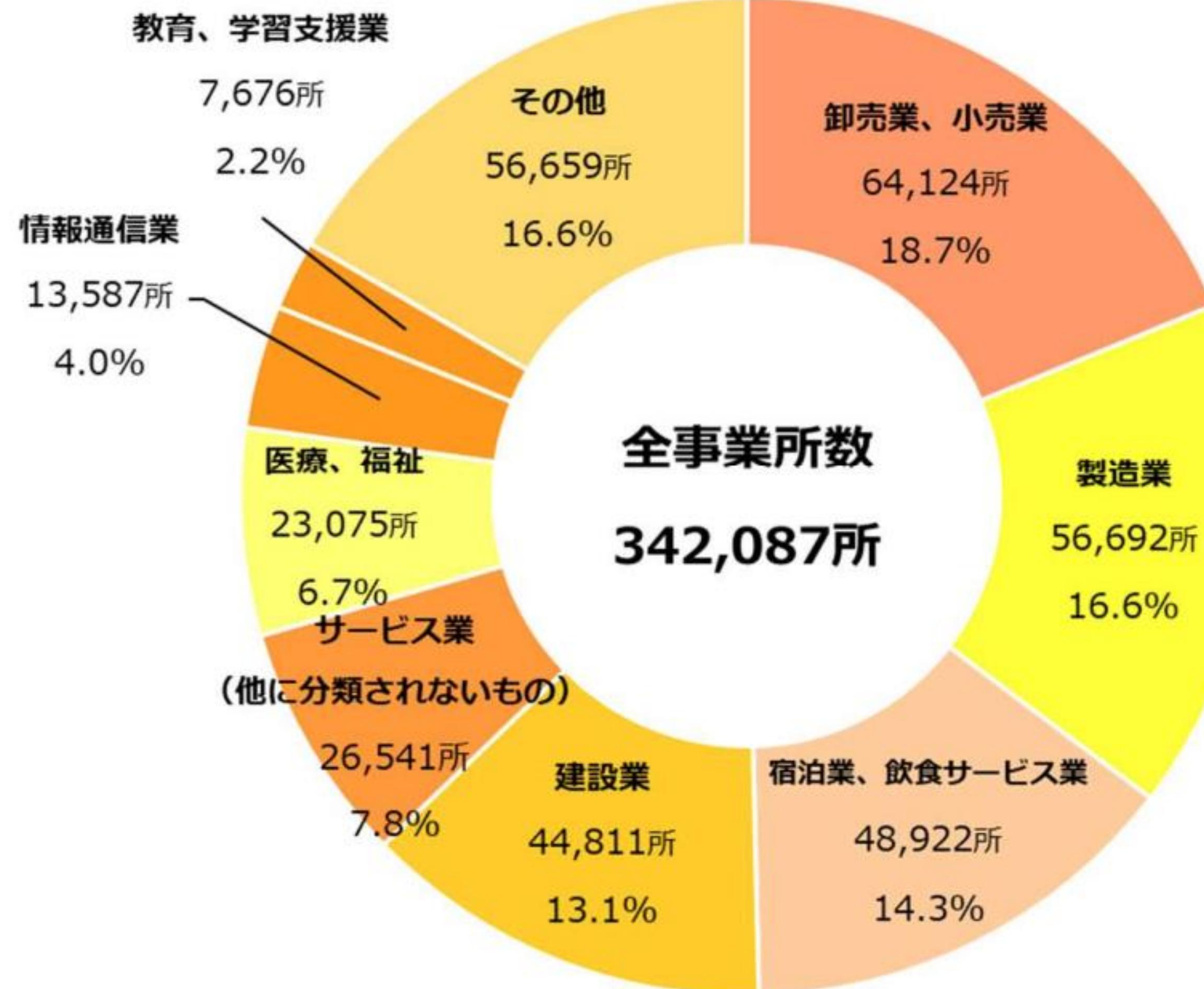
## 〔参考-3〕 外国人雇用事業所数（事業所規模別）

(単位：所)

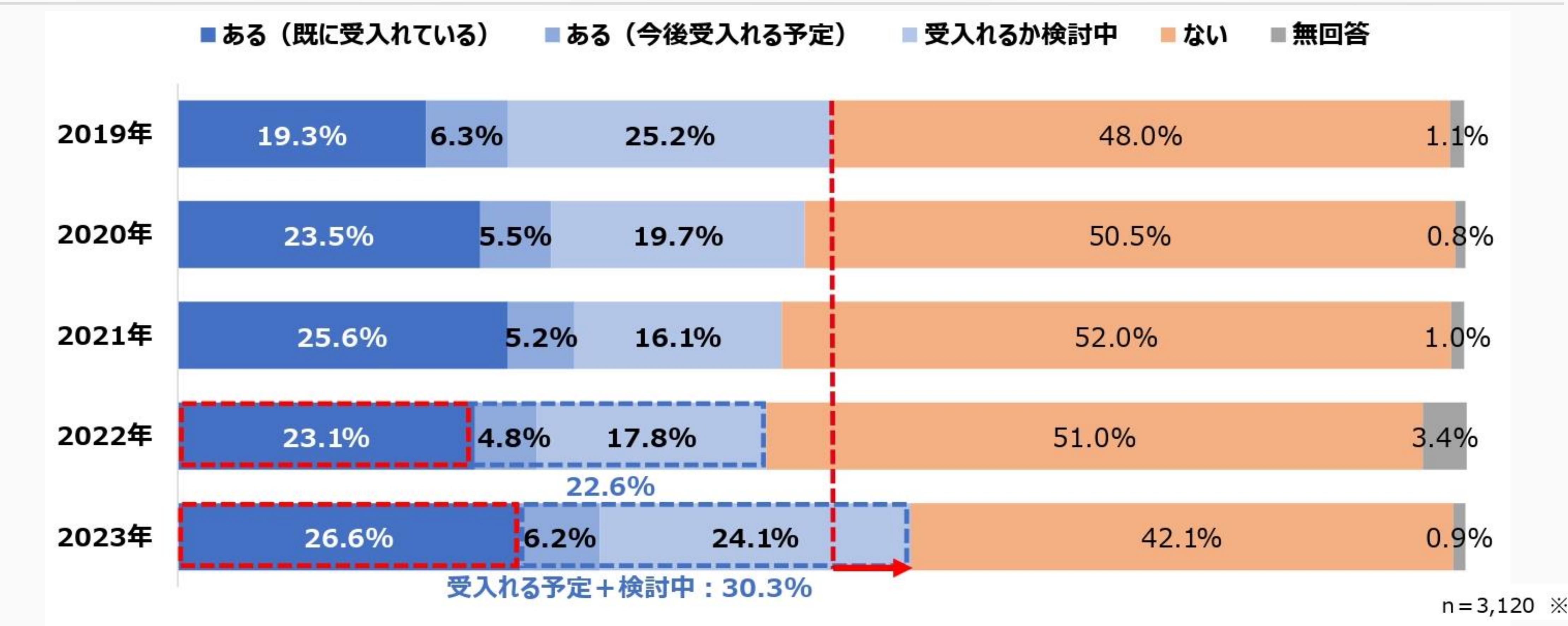
	令和2年 事業所総数	対前年増加率	令和3年 事業所総数	対前年増加率	令和4年 事業所総数	対前年増加率	令和5年 事業所総数	対前年増加率	令和6年 10月 事業所総数	対前年増加率
事業所総数	267,243	10.2%	285,080	6.7%	298,790	4.8%	318,775	6.7%	342,087	7.3%
30人未満	161,429	11.3%	174,214	7.9%	183,551	5.4%	197,256	7.5%	213,517	8.2%
30～99人	48,499	9.3%	50,891	4.9%	52,737	3.6%	55,504	5.2%	58,864	6.1%
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）

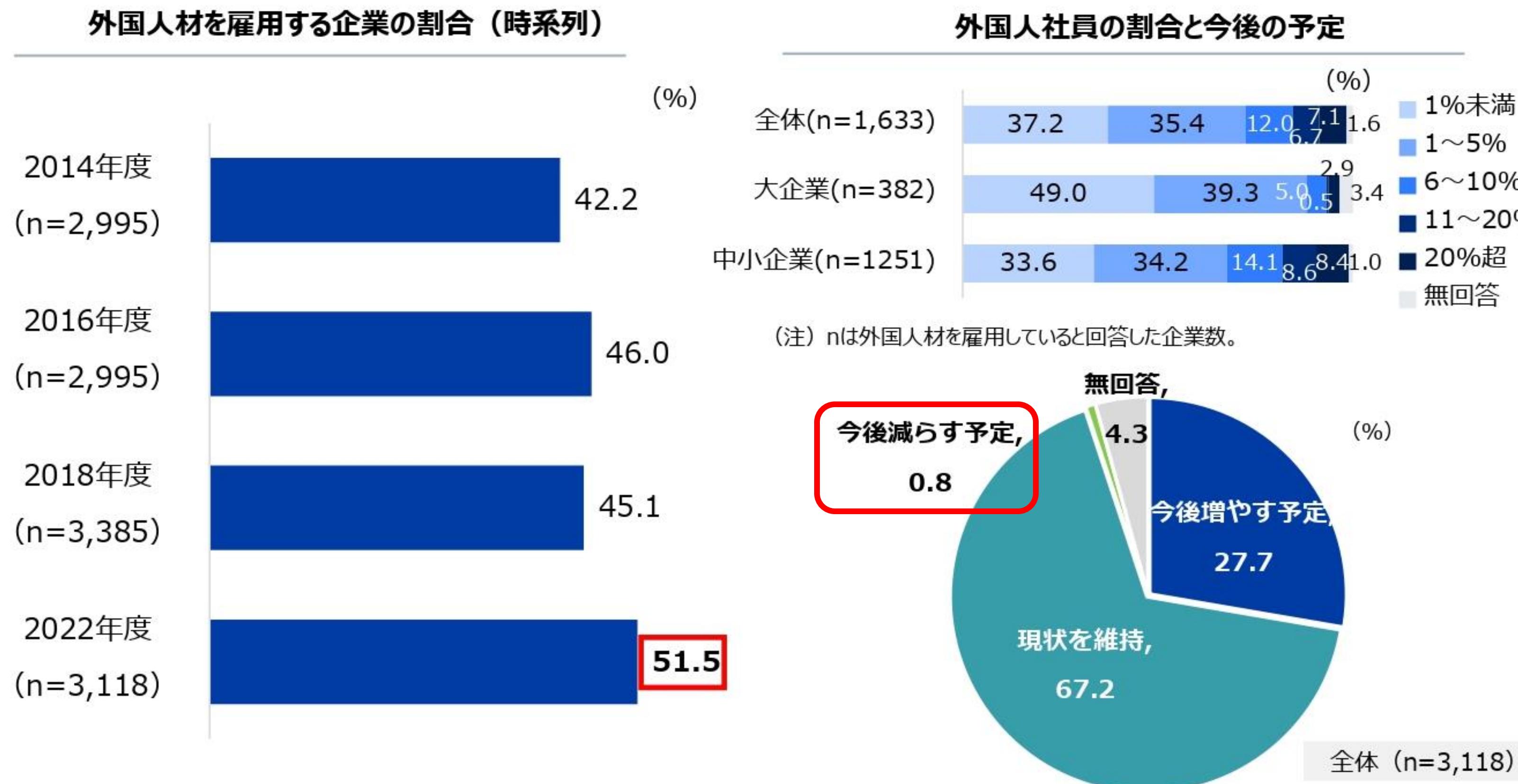


# 日本企業における外国人雇用ニーズの推移



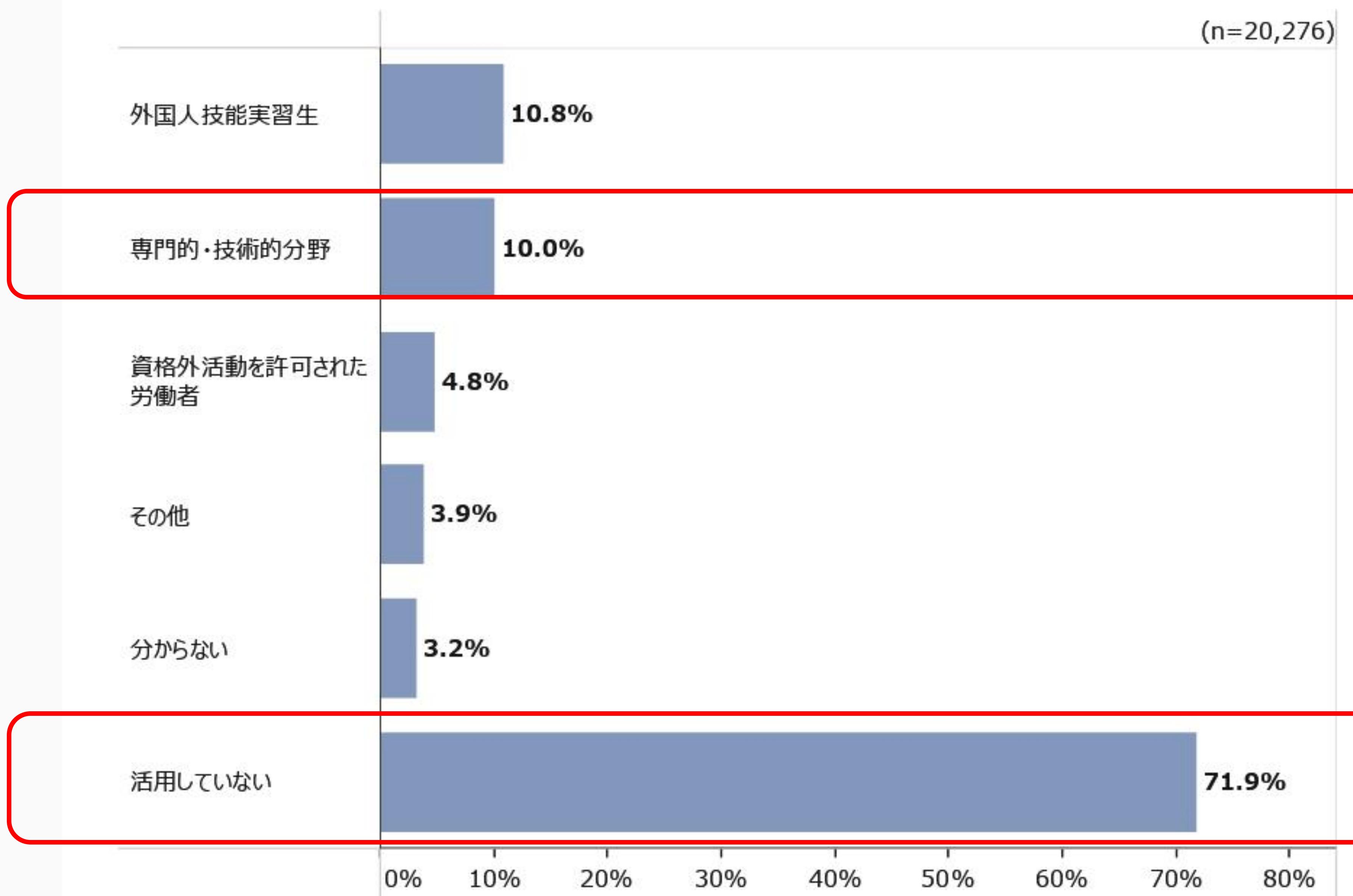
日本・東京商工会議所2023年調査「多様な人材の活躍に関する調査」より

# 日本企業における外国人雇用ニーズの推移



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

# 日本企業における外国人雇用の分布（在留資格別）



中小企業庁「2024年版中小企業白書」より

© 2025 Naitei Bridge Co., Ltd.

# 外国人留学生の国内就職率

(上段:留学生数(人)／下段:構成比)

学種	日本国内				出身国(地域)				日本・出身国(地域)以外				小計	不明	卒業(修了) 留学生総数
	就職	進学	その他	計	就職	進学	その他	計	就職	進学	その他	計			
博士課程	1,244	86	647	1,977	830	18	619	1,467	115	18	104	237	3,681	260	3,941
	33.8%	2.3%	17.6%	53.7%	22.5%	0.5%	16.8%	39.9%	3.1%	0.5%	2.8%	6.4%	100.0%		
修士課程	3,951	2,476	1,735	8,162	1,619	89	1,965	3,673	102	94	166	362	12,197	536	12,733
	32.4%	20.3%	14.2%	66.9%	13.3%	0.7%	16.1%	30.1%	0.8%	0.8%	1.4%	3.0%	100.0%		
専門職 学位課程	455	27	320	802	166	6	435	607	16	2	8	26	1,435	54	1,489
	31.7%	1.9%	22.3%	55.9%	11.6%	0.4%	30.3%	42.3%	1.1%	0.1%	0.6%	1.8%	100.0%		
大学(学部)	6,062	3,175	1,729	10,966	855	103	2,813	3,771	94	305	189	588	15,325	408	15,733
	39.6%	20.7%	11.3%	71.6%	5.6%	0.7%	18.4%	24.6%	0.6%	2.0%	1.2%	3.8%	100.0%		
短期大学	558	105	40	703	8	0	25	33	0	0	0	0	736	6	742
	75.8%	14.3%	5.4%	95.5%	1.1%	0.0%	3.4%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
高等専門学校	4	115	1	120	8	5	14	27	0	2	3	5	152	0	152
	2.6%	75.7%	0.7%	78.9%	5.3%	3.3%	9.2%	17.8%	0.0%	1.3%	2.0%	3.3%	100.0%		
専修学校 (専門課程)	10,206	8,851	1,923	20,980	397	110	1,562	2,069	59	23	106	188	23,237	116	23,353
	43.9%	38.1%	8.3%	90.3%	1.7%	0.5%	6.7%	8.9%	0.3%	0.1%	0.5%	0.8%	100.0%		
準備教育課程	208	2,155	85	2,448	42	30	278	350	4	9	3	16	2,814	1	2,815
	7.4%	76.6%	3.0%	87.0%	1.5%	1.1%	9.9%	12.4%	0.1%	0.3%	0.1%	0.6%	100.0%		
計	22,688	16,990	6,480	46,158	3,925	361	7,711	11,997	390	453	579	1,422	59,577	1,381	60,958
	38.1%	28.5%	10.9%	77.5%	6.6%	0.6%	12.9%	20.1%	0.7%	0.8%	1.0%	2.4%	100.0%		

## (参考) 日本語教育機関

学種	日本国内				出身国(地域)				日本・出身国(地域)以外				小計	不明	卒業(修了) 留学生総数
	就職	進学	その他	計	就職	進学	その他	計	就職	進学	その他	計			
日本語 教育機関	6,595	52,206	1,841	60,642	1,253	284	3,375	4,912	196	175	112	483	66,037	130	66,167
	10.0%	79.1%	2.8%	91.8%	1.9%	0.4%	5.1%	7.4%	0.3%	0.3%	0.2%	0.7%	100.0%		

JASSO「2023（令和5）年度外国人留学生進路状況調査結果」より

# 外国人留学生は「留学」からどの在留資格へ変更しているか

在留資格 年	令和元年		令和2年		令和3年		令和4年		令和5年		令和6年	
		構成比		構成比								
技術・人文知識・国際業務	28,595		26,268		24,861		28,853		34,078		31,393	
	92.4%		88.5%		85.8%		86.3%		82.3%		78.9%	
特定技能1号	—	—	—	—	—	—	—	—	1,948	4.7%	2,517	6.3%
特定活動	316		873		1,696		2,087		2,334		2,394	
	1.0%		2.9%		5.9%		6.2%		5.6%		6.0%	
教授	640		785		890		934		981		1,032	
	2.1%		2.6%		3.1%		2.8%		2.4%		2.6%	
高度専門職	156		218		216		362		833		1,032	
	0.5%		0.7%		0.7%		1.1%		2.0%		2.6%	
経営・管理	500		477		554		430		548		731	
	1.6%		1.6%		1.9%		1.3%		1.3%		1.8%	
その他	740		1,068		757		749		678		667	
	2.4%		3.6%		2.6%		2.2%		1.6%		1.7%	
合計	30,947		29,689		28,974		33,415		41,400		39,766	
	100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%	

JASSO「2023（令和5）年度外国人留学生進路状況調査結果」より

# 育成就労、特定技能の新たな日本語要件

1号水準＝  
特定技能1号評価試験または  
技能検定3級合格

	育成就労	特定技能1号	特定技能2号
技能水準 ※ 1	終了時点で特定技能1号水準に達することが必要	相当程度の知識又は経験を必要とする技能(特定技能1号評価試験、技能検定3級等を想定)	熟練した技能(特定技能2号評価試験、技能検定1級等を想定)
日本語能力水準 ※ 1	就労開始前:A1相当(相当講習でも可) 終了時点:A2相当	A2相当	B1相当

※ 1 技能・日本語能力に関する水準は試験により確認する。試験は分野別運用方針において定める（分野の実情に応じて上乗せ可能）。

# Presentation Contents

---

1

わたしたちがしていること

---

2

働く外国人材の現在と採用ニーズ

---

3

経産省チェックリストの活用（個人ワーク）

---

4

経産省研修動画の活用（個人ワーク）

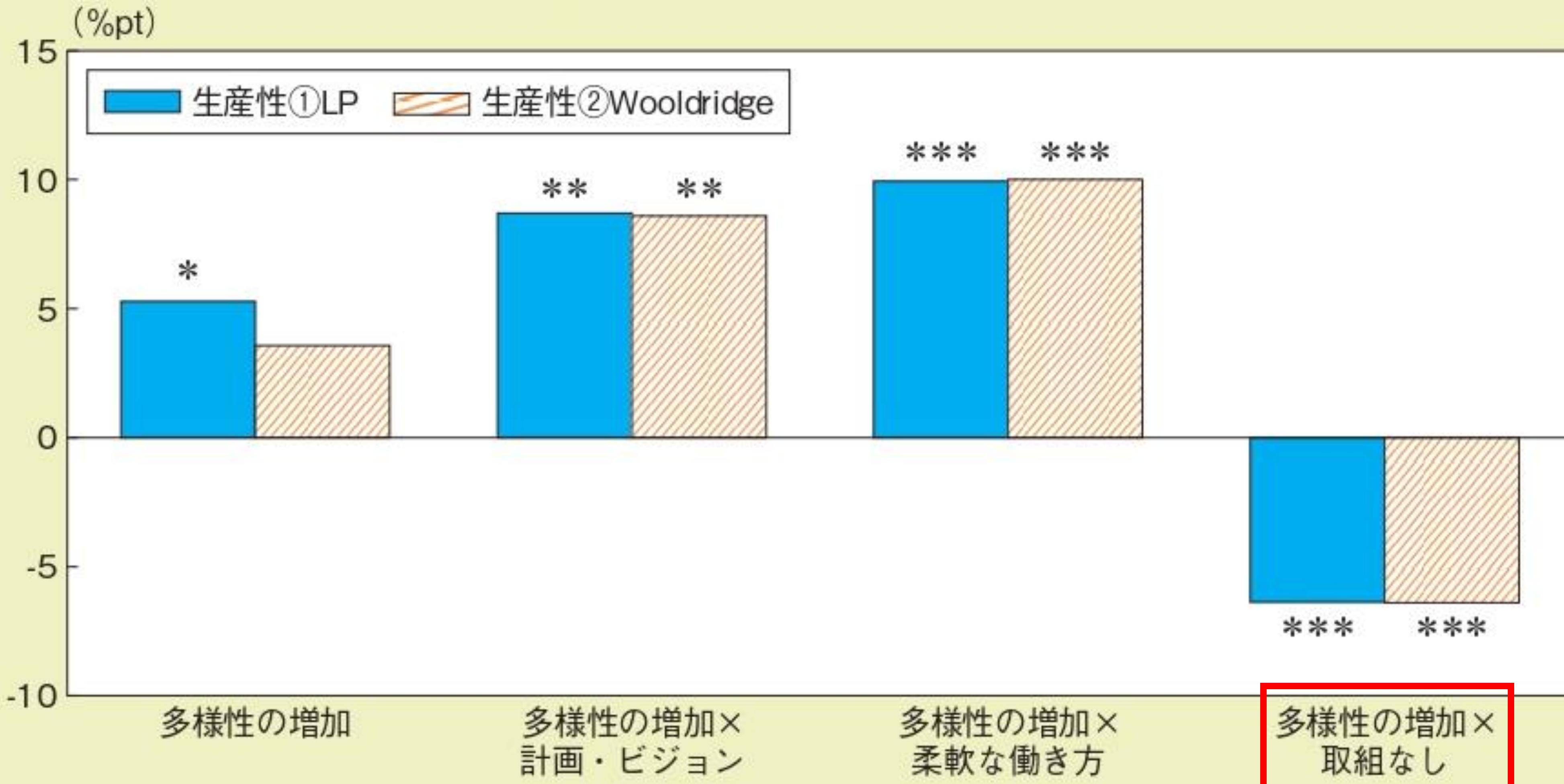
---

5

質疑応答

# 多様な人材の雇用と生産性について

多様化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）



# 日本企業が外国人雇用に期待すること（在留資格別）

(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

## 「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

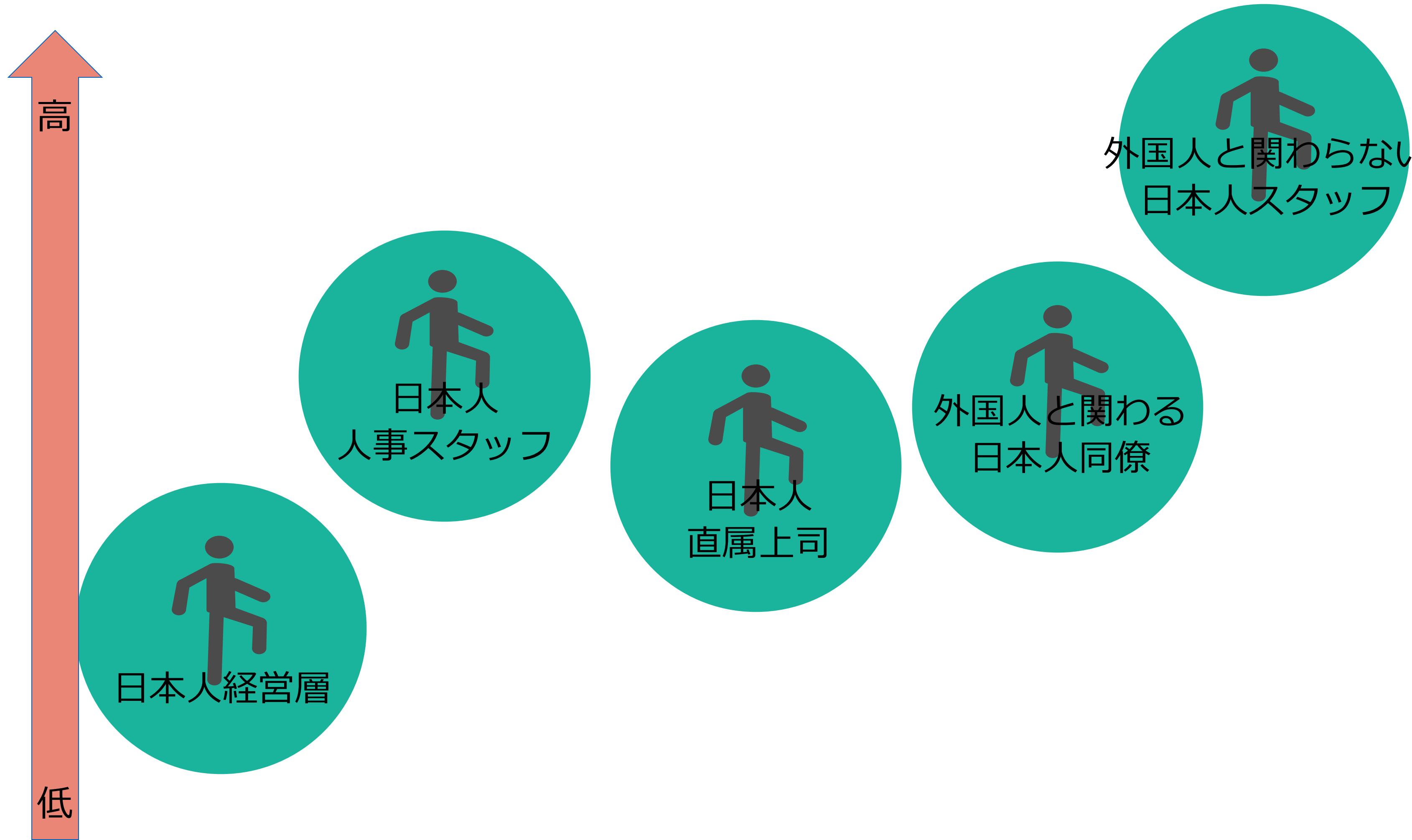
[https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/gaikokujin/20200228\\_01.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/gaikokujin/20200228_01.pdf)

- ・ 外国人採用後の活躍に向け、企業が直面する課題やつまづきやすい点を明らかにして、取組を行う際に“特に押さえておくと良いポイント”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

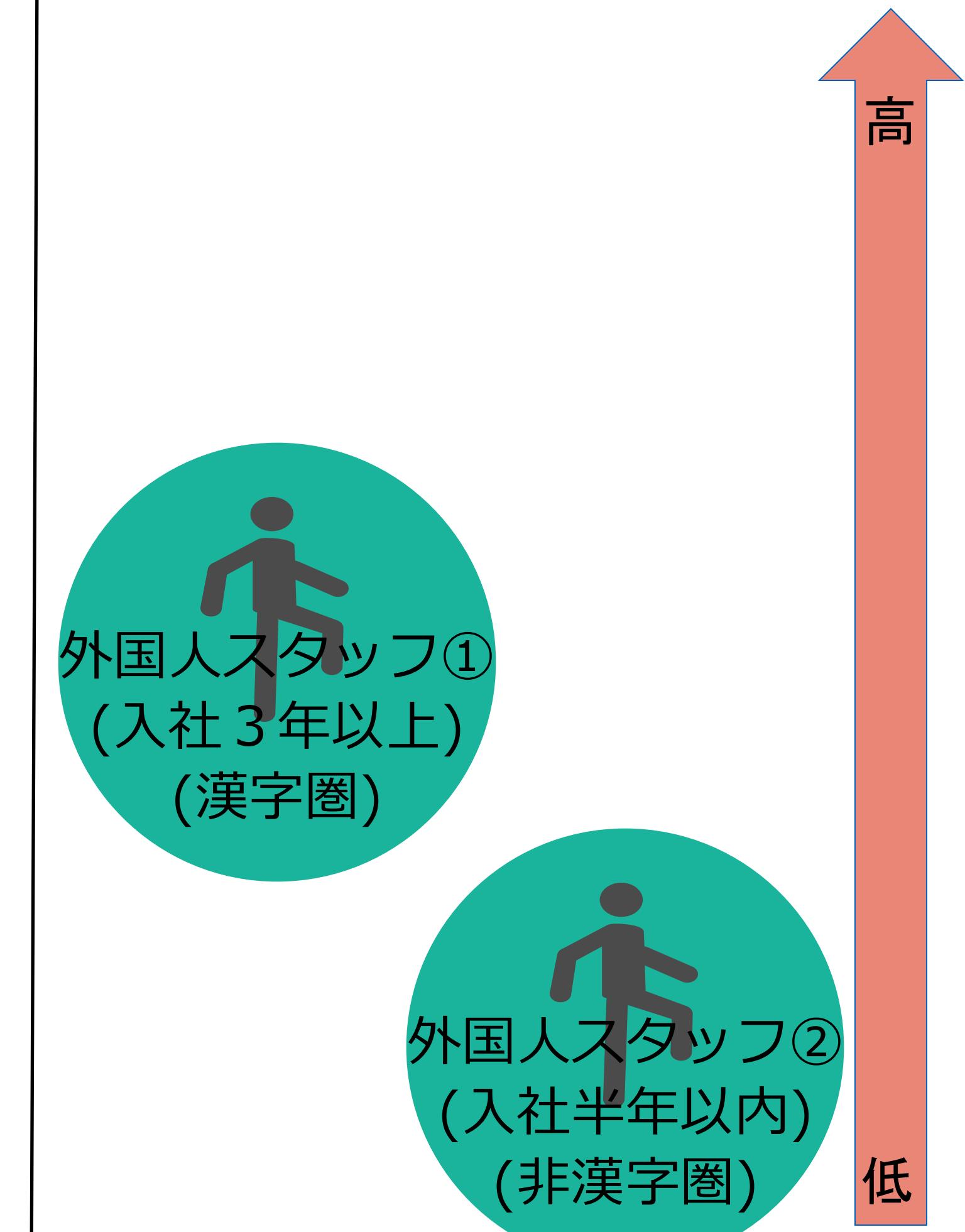
## 外国人材の採用～定着において重要なポイントのチェックリスト

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			
入社後	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			
	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待遇になっている			
	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			

## 日本人スタッフが「外国人に求める」日本語レベル



## 外国人スタッフ自身の日本語レベル（自己評価）



自社の現状の整理→ありたい（組織としての）姿

---

リスト番号 「」  
テーマ 「」

①As is （現状の認識）

②To be （理想のありかた）

③考えうる、有効な取り組み（何を目標にしますか・具体的に何ができるですか）

## 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			
入社後	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			
	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			

# 外国人材のキャリアパスに関する企業の声

(2021年11月・中部経済連合会「中部圏における高度外国人材の活躍促進に関する報告書」より)

---

①転勤辞令を発令して失敗した

②業務内容変更による辞職

③永住希望等のキャリアプランを事前に把握できていなかった

# JLAE [Japanese Language Assessment for Equity] 内定ブリッジ監修【簡易版】

29

JLPT : N3の方のJLAE診断  
(5ヶ月の日本語研修実施)

診断日

2024年12月21日

ご所属先

お名前

1回目

2回目

日本語口頭コミュニケーション  
(Spoken Interaction) レベル

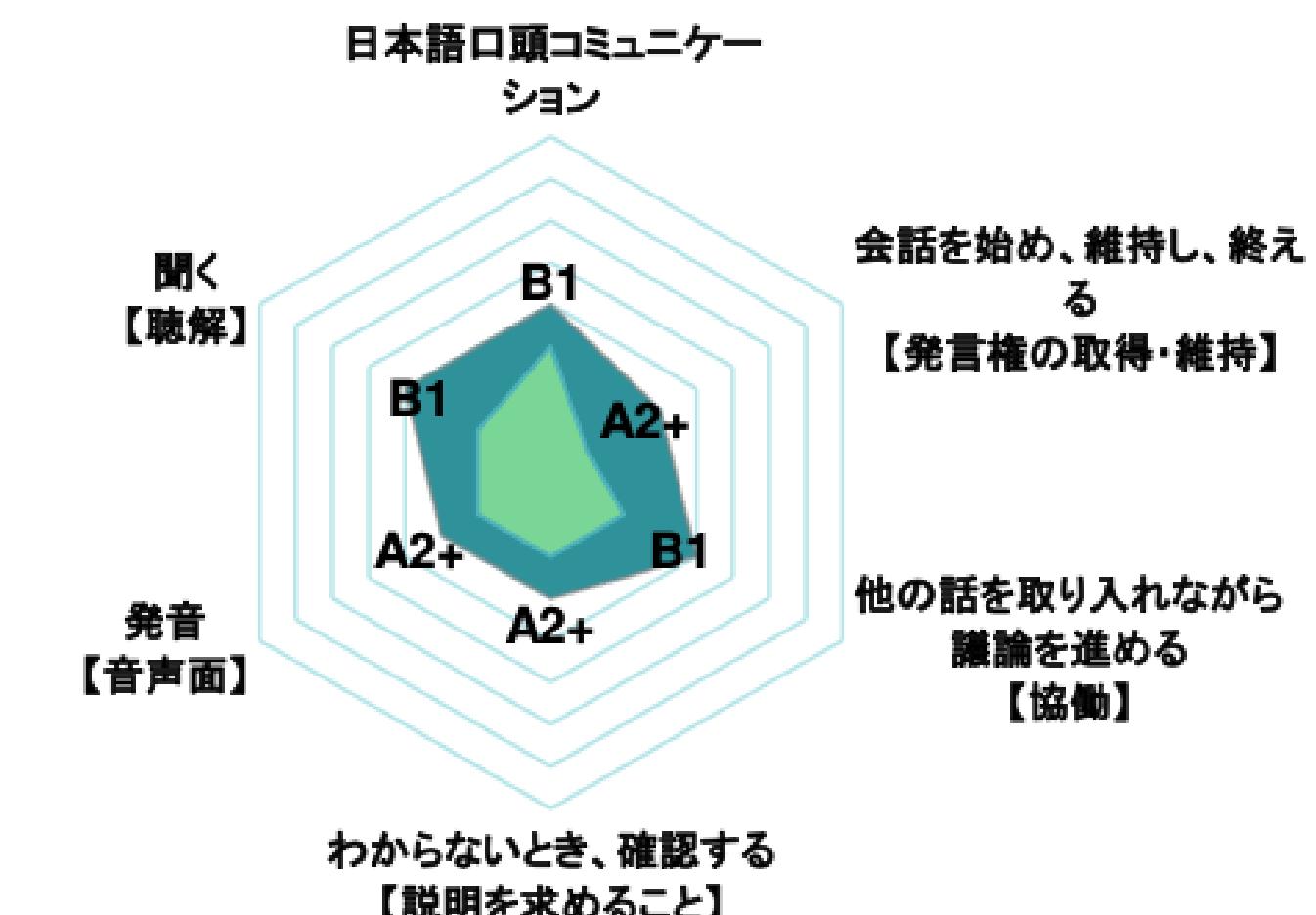
A2+

B1

コメント・学習アドバイス

	項目	診断尺度	
		1回目	2回目
	聞く 【聴解】	A2	B1
	発音 【音声面】	A2	A2+
方略	わからないとき、確認する 【説明を求める】	A2	A2+
	他の話を取り入れながら議論を進める【協働】	A2	B1
	会話を始め、維持し、終える 【発言権の取得・維持】	A1	A2+

## JLAE Level



■ 2回目  
■ 1回目

A1	A2	A2+	B1	B1+	B2	C1	C2
Basic Speaker			Independent Speaker			Proficient Speaker	

\*JLAEは、学習者、教授する者及び評価者が外国語の熟達度を同一の基準で判断しながら、学び、教え、評価できるように開発されたCEFERの幾つかの部分を援用しているため、A1-C2のレベルを用いています。

参考:言語の学習、教授、評価のためのヨーロッパ共通参照枠 新能力記述文を伴うCEFER随伴版

© Council of Europe, 2020 – 英語版、© Goethe-Institute Tokyo, 2023–日本語版

Spoken Interaction, Spoken Interaction Strategy, 聽解全般、音声面の制御全般

# 厚生労働省(MHLW)で弊社が作成した労務のツール

Labor management tools for companies hiring foreign workers, developed in collaboration with the Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW)

## (1) 外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集

事業主・人事担当者の方が、外国人社員に説明する前に読んで理解しておくとよいポイント（文化ギャップを前提とした説明のコツ）

・実際に外国人の方にそのまま話したり見せたりして理解していただくことを目指した「やさしい日本語」による説明の例文や図表

## (2) 雇用管理に役立つ多言語用語集

人事、労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係の用語約420語について、やさしい日本語のほか9言語（英語、韓国語、中国語（簡・繁）、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語）により、定義・例文を検索できる用語集。

## (3) モデル就業規則（やさしい日本語版）

外国人社員向け就業規則の作成向け。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou\\_jigyounushi/tagengoyougosyu.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou_jigyounushi/tagengoyougosyu.html)

The screenshot shows the official website of the Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW) in Japan. The header includes the ministry's logo, a search bar, and navigation links such as 'Home', 'About MHLW', 'Policy', 'Statistics', 'Regulations', and 'Applications'. A breadcrumb trail indicates the page is under the 'Policy' section, specifically for employment policy for foreign workers. The main content area features a large heading '外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？' (Don't you worry about explaining HR and labor issues to foreign workers?). Below this, there is a summary of the three support tools mentioned in the slide: '外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集' (Points and examples for managing work environments with foreign staff), '雇用管理に役立つ多言語用語集' (A collection of useful terms for employment management in multiple languages), and 'モデル就業規則やさしい日本語版' (Model Employment Contract in easy-to-understand Japanese). A footer at the bottom right asks if foreigners have any questions or requests.

厚労省「外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集」より、  
「有給」のルール説明（外国人向け「やさしい日本語」例文）

---

- ・有給休暇は、病気のとき、病院へ行きたいとき、用事があるとき、旅行のとき、家族の用事があるときなど、自分のことのために取ります。理由はなんでもいいです。
- ・有給休暇は、あなたの好きなときに取ることができます。しかし、そのときあなたが休むと会社がとても困るときは、会社はあなたに、休むときを変えてもらうことができます。
- ・あなたが有給休暇を取るとき、上の人や一緒に仕事をする人は、あなたの仕事をどうするのか考えなければなりませんから、○日前までに、「有給休暇をとりたいです」と上の人へ言ってください。○日前よりもっと前に、有給休暇を取りたい日を決めたときは、決めたらすぐに、上の人へ言ってください。特に、○日以上休みたいときは、早く相談してください。
- ・たとえば、「明日から10日休みます」と急に言っても、ダメです。有給休暇はあなただけが取ることができるわけではありません。会社は、みんなの仕事や休みのことをたくさん考えないといけないからです。

### 参加企業様からのご質問（2024/02）

---

「国籍の多様性について、今後企業が掲げる指標として一般化しそうなものはありますでしょうか？（女性の管理職比率のように）」

→米英が軸の国際企業認証制度「B Corp (B Corporation)」

# Presentation Contents

---

1

わたしたちがしていること

---

2

働く外国人材の現在と採用ニーズ

---

3

経産省チェックリストの活用（個人ワーク）

---

4

経産省研修動画の活用（個人ワーク）

---

5

質疑応答

# 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			
入社後	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			
	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待遇になっている			
	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			

# 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

番号	タイトル	再生時間	チャンネル
1	01 有識者インタビュー	5:40	metichannel
2	02 企業インタビュー（株式会社ユニマット）	3:11	metichannel
3	03 企業インタビュー（株式会社夢テクノロジー）	4:02	metichannel
4	1.1 5分前行動（問題）	0:22	metichannel
5	1.1 5分前行動（解説）	0:48	metichannel
6	1.2 定時退社（問題）	0:37	metichannel

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

# 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

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/gaikokujin/gaikokujin001.html>

## 4. 関連リンク

- ▶ [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チーム](#)
- ▶ [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](#)
- ▶ [外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けて関係機関が取り組むべきアクション（2020年2月28日取りまとめ）](#)

## 関連資料

- ▶ [「日本人社員も外国籍社員も 職場でのミスコミュニケーションを考える」動画教材を使った対話による学びの手引き（PDF形式：900KB）](#)
- ▶ [付録：学びの手引き ワークシート（Excel）（Excel形式：13KB）Excelファイル](#)
- ▶ [職場における外国籍社員との効果的なコミュニケーション実現に向けた取組（概要）（PDF形式：640KB）PDFファイル](#)

## 経産省「日本人社員も外国籍社員も 職場でのミスコミュニケーションを考える」動画教材及び学びの手引き」の概要

---

### 【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】

会社の日本人に気をつけてほしいことを説明したビデオ

短い動画・・・18本

長い動画・・・2本

部下：「結婚式で母国に帰国するために、2～3週間休暇を頂きたいんですが」

上司：「え、そんなに？」

部下：「ダメでしょうか」

上司：「いや、ダメじゃないけど、2～3週間は長すぎやしないかい？」

部下：（結婚式で休むこともできないの？）

~~~~~

### 【個人ワーク】

①外国人社員（部下）の気持ちを考えて記述してください

②日本人社員（上司）の気持ちを考えて記述してください

③この状況の何が問題（ミスコミュニケーションの要因）だと考えますか

④あなたにも似たような経験がありますか。同じような場面で、相手にどう接してきましたか。  
なぜ、そう接しましたか。またその時、どう感じましたか。

# 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

## 【使用の流れ（活用例）】

- ①どの動画を社内（部署内）で視聴するか、あらかじめ決める → 短編の問題編がおすすめ
- ②各自（または全員で）動画視聴
- ③ワークシート（エクセル）を各自使用し、個人ワークまたはグループ単位でディスカッション
- ④ファシリテーターがいる場合（DE&Iの部署に一人はいてほしい）、各グループの意見を全体で共有  
※特にグループワーク実施の場合、各自が各自の視点で「気づき」を得られるよう、支援する
- ⑤ワークシート（エクセル）に参加者が個人ワークした場合、シートの回収と整理（DE&I内で内容整理）

# 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@naiteibrige.com](mailto:ichiro@naiteibrige.com)



[facebook.com/naiteibrige](https://facebook.com/naiteibrige)

