

我が国の外国人留学生は増加傾向にあり、その約7割は卒業後に日本での就職を希望するものの、実際に就職するのは3割程度にとどまるといわれています。

地方中堅・中小企業においては、高度人材の「卵」である外国人留学生の採用をまだ検討していない企業も多く、また、外国人留学生も大都市圏、大企業中心の就職活動を行っており、マッチングが図れていないという声もお聞きします。

このパンフレットでは、より多くの地方中堅・中小企業において、外国人留学生の採用が進むことを目的として、中堅・中小企業における外国人留学生の活用事例を紹介します。

外国人社員のもたらす成果・効果

海外事業の拡大、海外市場の獲得

海外展開先の言語・商習慣を理解し、市場開拓に携わることで、海外事業の拡大に貢献しています。

企業の声

外国人留学生の場合、日本語、母国語に加え、それ以外の言語も話せる人が多く、採用した社員は、海外の展示会等では来場者とのコミュニケーションも難なくできている。海外市場や顧客のニーズを感じていくことで、将来の責任者となることに対する期待も大きい。

大学と共同で医療機器開発のプロジェクトを実施しているが、大学側の担当者である外国人研究者とのやりとりは英語のため、英語が堪能な外国人社員は不可欠の存在となっている。

今後、国内受注の増加に期待することは難しいが、中小企業にとって海外拠点の設置はリスクが大きい。外国人社員が海外企業と直接コミュニケーションをとって営業活動を行える効果は大きく、海外売上増加に貢献している。

インバウンド事業の拡大

訪日外国人客や外国人留学生に対応することで、事業の拡大に貢献しています。

企業の声

外国人留学生が多く居住する地域において、外国人社員による手厚いサポートにより、留学生向け賃貸物件の事業が拡大。また、外国人顧客への不動産売買等へもビジネスが拡大。

社内意識の改革、社内外に対するアピール

外国人社員と同じ職場で働くことにより、社内意識や社外からの評価に変化が表れています。

企業の声

外国人留学生が活躍している姿に刺激を受けて自発的に英語を学習し、海外出張の調整や海外からの来客のアテンドができるようになった日本人社員がいる。

外国人社員は個人の利益よりも会社ないし店舗全体の利益を重視する傾向があり、個人の成績を優先しがちな日本人社員に新鮮な刺激を与えている。

真面目に一生懸命に働く姿勢が他の社員から評価されており、彼らの弱音を吐かずに意欲的に働く姿勢は、日本人社員に良い刺激になっている。

外国人留学生を採用するには

各社では、以下のようなルートや基準・条件等に従って、外国人留学生を採用しています。

採用ルート

各企業で様々ですが、多くの企業が、複数の採用ルートを併用しています。

地域で実施される合同企業説明会等の利用	例えば、広島県では広島県留学生活躍支援センター、福岡県では九州グローバル産業人材協議会が、合同企業説明会やマッチング事業等、企業と外国人留学生が出会う機会となる事業を実施し、多くの企業が利用しています。これらの取組は、近年、全国に広がりを見せています。
民間の就職支援サイトの利用	多くの企業が、就職支援サイト等の民間サービスを利用しています。就職支援サイトは、外国人留学生採用の検討段階、または、採用を開始してまだ間もなく、留学生にアプローチできるルートがわからない場合に利用されることが多い傾向にあります。
大学、大学教員からの紹介	外国人留学生を含む新卒学生の採用のために、大学の就職課等を定期的に往訪するなどして関係を保ち、大学や大学教員から外国人留学生の紹介を受けている企業があります。
大学主催の合同企業説明会、企業見学ツアー	大学主催の外国人留学生向けの合同企業説明会や企業見学ツアーは、企業が自社の取組や採用したい人材像等について、学生に直接説明できる機会として活用されています。
インターンシップの受入れ	インターンシップを経験した外国人留学生が、のちに採用につながるケースがあります。インターンシップは、企業側が外国人留学生をよく知る機会になることに加え、実際に業務を体験することで、外国人留学生が企業に対する理解を深め、入社後の定着率向上にもつながります。
アルバイト経験者の採用	外国人留学生をアルバイトとして雇用している企業では、アルバイト経験者をのちに社員として採用するケースがあります。アルバイトの業務が、当該企業での仕事を体験するインターンシップのように機能し、企業のことを十分に理解した外国人留学生の採用にもつながります。
独自のネットワークの利用	海外の大学や経済界とのネットワークの構築に日頃から注力し、外国人留学生との接点を増やすことで、優秀な人材確保につなげている企業があります。

採用基準、採用条件

英語や進出先の国の言語が話せることや、海外事情を理解していることといった外国人ならではの能力に加え、日本語が話せて日本人となじめること、意欲等の条件を求めている企業が多くあります。

企業の声

語学力(英語、母国語、進出先の言語):

英語圏以外の新市場先の出身留学生を採用することで、外国人社員が海外エリア別の担当として活躍している。外国人社員には新市場開拓に母国語を活かすことを期待している。

日本語力:

日本語を話せることを採用の条件としているため、外国人学生の採用試験も日本語で行っている。

その他日本人と共通の要件:

採用の際には、幸せや喜びを多くの人たちに伝えたいという気持ちを持っているかどうかや、同社の家族的な社風になじめるのかどうかなどを考慮している。

— 地方中堅・中小企業では、このように外国人留学生の採用を進めています —

採用における課題とその対応策

外国人留学生の採用において生じる課題について、以下のような対応を行っています。

採用時期に対する配慮

外国人留学生は、日本の就職活動の流れを十分に理解していないこともあり、通常の一括採用だけでは応募のタイミングを逃す可能性があります。より多くの外国人留学生にアプローチするためには、通年採用や、日本人学生より少し遅れての応募を受け付けるといった配慮を行うことが有効です。

企業の声

外国人の採用に際しては、日本人とは異なり、採用時期について特に決めていないため、機会があれば積極的にコンタクトをとっている。

旧正月の帰国等の理由で通常の採用プロセスに乗り遅れた外国人留学生のために、外国人留学生のみを対象とした採用活動を少し遅れて実施する年もある。

外国人留学生に期待する役割の明確化

日本特有の総合職採用の考え方は、外国人社員が自分の果たすべき役割を十分に理解できないまま入社し、このことが離職につながるおそれがあります。このため、採用段階で配属先を決める等、期待する役割を事前に明確に伝えることで、不安を取り除くことが重要です。

企業の声

採用の段階で適性を見極め、韓国市場を開拓するための韓国人の営業担当、中国子会社の財務関係を理解するための中国人の経理担当など、外国人の役割を明確に説明して採用するようにしている。また、技術系、営業系などの職種への配属を入社前の段階で決定するようにしている。

人材育成やキャリアアップについての方針の明確化

日本企業では、複数の部門を経験するジョブローテーション等により、時間をかけて人材育成を行う傾向にあります。外国人社員がそのことを理解できずに、思い描いていたキャリアと現実との間にギャップを感じてしまうと離職につながるおそれがあります。このため、人材育成やキャリアアップについて、採用の段階で本人に具体的に説明し、誤解のないようにしておくことが重要です。

企業の声

新人はまず現場に配属され、現場経験を積んでから営業等の他部署に配属される。こうしたキャリアパスは外国人でも同様であり、採用段階において、入社後の配属や昇進等に関する日本企業の特徴について説明するようにしている。

国籍に関係なく、1年間は研修期間として現場に配属して経験を積んでもらった後に、本社営業部等へと配属し、将来的に企業の中核を担ってもらう予定。外国人留学生を採用するにあたり、上述のようなキャリアパスを想定していることを丁寧に説明し、理解を得るようにした。

外国人留学生に活躍してもらうには

— 地方中堅・中小企業では、このように外国人社員の活躍を支援しています —

外国人社員の就業／生活面を以下のように支援し、活躍できる環境を整えています。

人材育成やキャリアアップについての方針の明確化

日本企業の特徴や将来的に任せたい仕事について、採用の際に事前に伝えることに加え、入社後も定期的に、又は、随時説明することにより、不安を感じさせないように配慮しています。

マニュアル、チェックシート等の整備

現場での作業手順等、詳細な内容を日本語で正確に理解する必要がある場合には、マニュアルを翻訳したり、チェックシートやフローを作成し、外国人社員の日本語の理解力をカバーしています。

メンター等による相談体制の整備

直属の上司ではない、採用担当者や先輩社員をメンターといった形で割り当て、職場や生活面の悩みを相談できるようにしています。

モチベーション向上のための工夫

外国人社員が成果を上げた時にはその貢献をアピールして社内に認識させる、言語面のハンデには適切な配慮を行う等により、外国人社員のモチベーションを向上することに努めています。

企業の声

社員には、入社後3年以内での資格取得を促しているが、外国人社員の場合は5年以内を目安としている。経験を積むと給与の一部が個人の売上に連動するようになるが、資格を取得していないと契約行為ができず売上を上げられないため、外国人社員は、売上に連動する部分の比率が高まるまでの猶予期間を長めにとっている。

宗教・文化の理解

断食の時期や礼拝の習慣のある外国人社員に対しては、会社全体に理解を促し、礼拝所を設けたり、就業時間を融通したりしています。なお、食物の禁忌なども含めて、宗教・文化の違いについては、厳格に考えられがちですが、お互いによく話し合いを行うことで、対応が可能である場合もあります。

生活面の支援

住居を借りる際の支援や、家族のために帰国する機会を増やすこと等に配慮しています。

企業の声

外国人社員は、住宅を借りる際に保証人探しに苦労することが多いため、その際は、社長や会社が保証人になるなどの支援を行っている。

社員間のコミュニケーションの活性化

旅行や会食等のイベントを通じて、社員間のコミュニケーションを活性化し、外国人社員が社内や地域社会から孤立することなく、安定した生活を送ることができるような配慮を行っています。

本パンフレットは、平成28年度経済産業省委託事業による調査をもとに作成したものです。調査に関する詳しい内容は、経済産業省ホームページをご覧ください。