

経済産業省：



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 第1回委員会：参考資料

Presented by

内定ブリッジ株式会社

代表取締役 浅海一郎

Aug. 2019



Bridging the culture gap

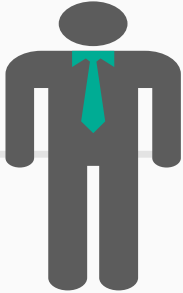
JETRO新輸出大国エキスパート（高度外国人材の活用）
内定ブリッジ株式会社

- 1・海外及び国内採用外国人財への日本語コミュニケーション研修
- 2・外国人財受け入れ企業への社内コミュニケーション研修、外国人定着度測定テスト
- 3・企業（JETRO・東京商工会議所）、海外及び国内大学、大使館等での講演



「学校で学ぶ日本語」から「オフィスの日本語」へ

日本語ノンネイティブからみた、3つの大きな日本語のステップ



3 ネイティブレベルの日本語

2

オフィスの日本語

(文化ギャップの壁)

⇒言葉の裏にある意図や文化がわからない

⇒日本の商習慣がわからない

⇒価値観・行動規範が異なる

1 学校で学ぶ日本語

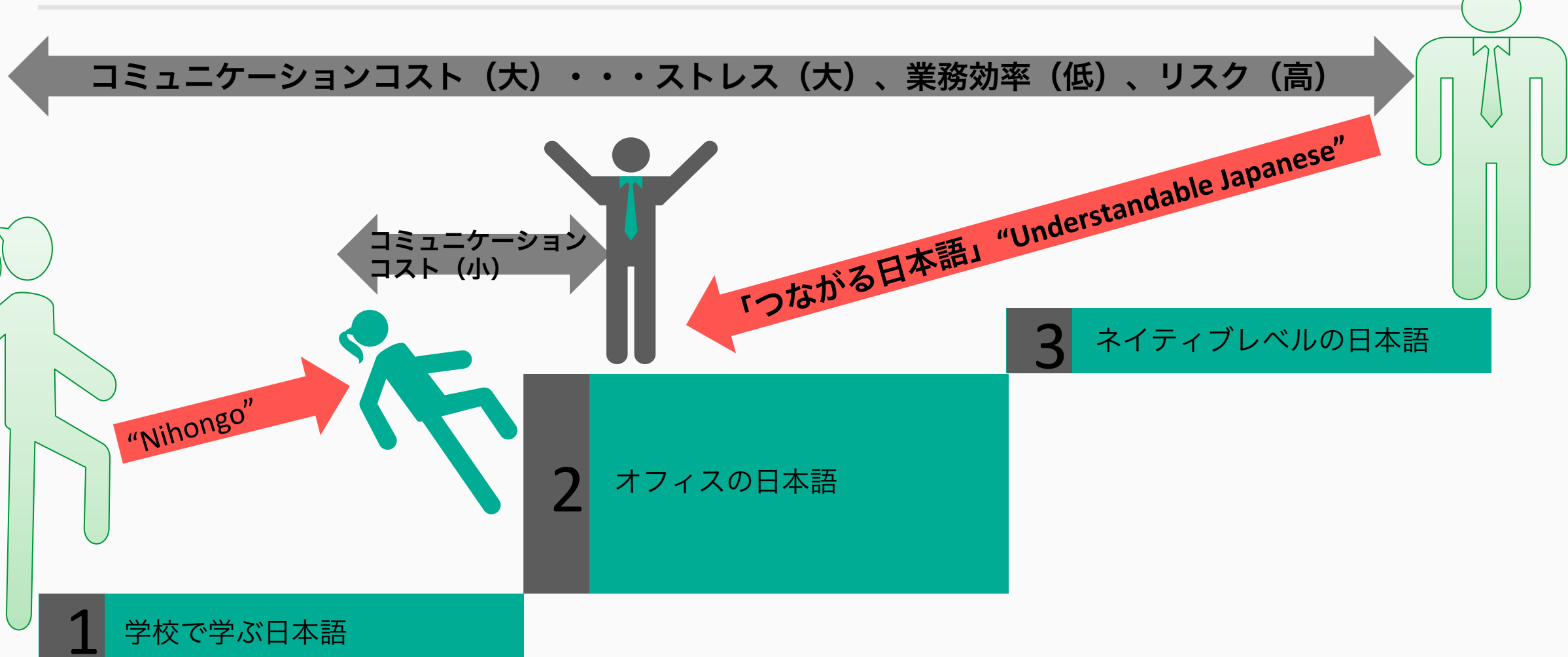
海外採用 (理系)

海外採用 (文系)

国内採用

日本語コミュニケーションコストの下げ方

日本人のための「つながる日本語」ワークショップ



言語とビジネススタイル

(海外展開を進める日本企業の日本語マインドの是非を考える)

朝日新聞デジタル「通用しない「日本の常識」 挫折の鉄道輸出、険しい道」

2019年7月16日07時00分

<https://digital.asahi.com/articles/ASM723PXSM72ULFA004.html>

1・長い付き合いのある日本の鉄道会社であれば、あうんの呼吸で「設計、仕様の考え方も勝手に分かる」（車両部品メーカー）。しかし、海外の新規顧客が相手では勝手に違うことも少なくない。その結果、想定外の設計や調達部品の見直しなどが生じることもある。

2・車両の生産は15年に建設した英国工場で手がけたが、「日本の作業員は仕様書に書いていなくてもあたり前にやる調整作業が、英国では必ずしもそうではなかった」

3・冷房装置の配置や手すりのつくりなど、客先から設計変更の注文が相次いだ。日本では書かないような細かい設計内容も仕様書に書き込む必要があり、設計時の文書作成はA4で約5万ページにもふくらんだ。

弊社記事「「よろしく」はNG！職場の外国人への「指示」方法とは」(Yahoo!ニュース) 2019年4/6(7:00)

<https://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20190406-00010000-metro-life>

ドメスティックな企業が日本語禁止して英語だけにしても、ハイコンテクストな社風だったら、意味がないのに。グローバル企業になるにはハードルが高いね。(読者コメント引用)

Presentation Contents (日本人社員向け研修)

1

私たちの取り組み

2

外国人財のトレンドを知る

3

本日のゴール

4

コミュニケーションコストとマインドセット

5

コミュニケーションギャップ・1 (価値観・行動規範のずれ)

6

休憩

7

コミュニケーションギャップ・2 (日本語のずれ)

8

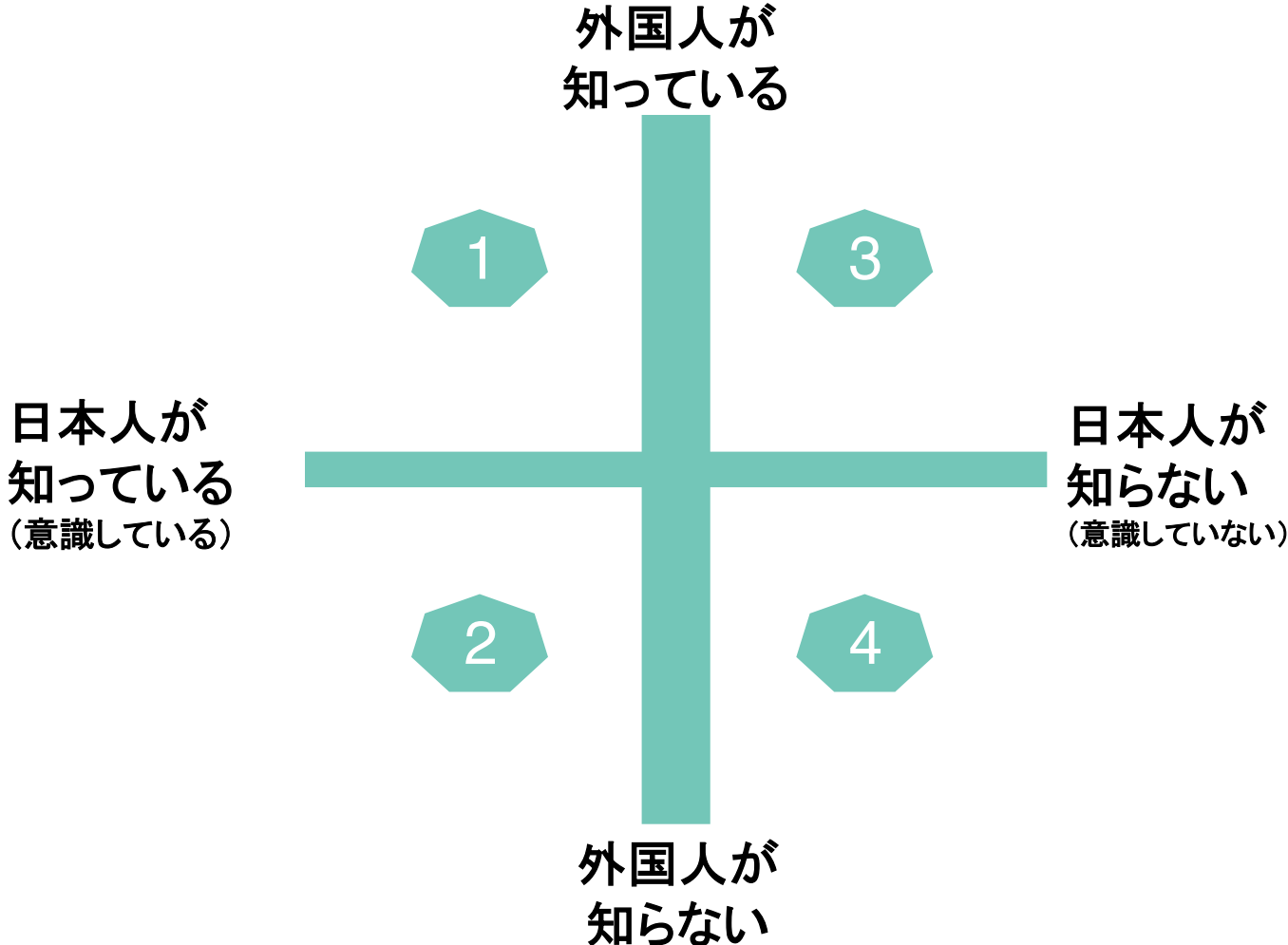
ニホンゴを話すコツ、聞くコツ

弊社研修の3ポイント

- 1、異文化マインドセット
- 2、ニホンゴによる外国人コミュニケーションとマネジメント
- 3、外国人スタッフ定着のための社内体制

オフィスのコミュニケーションギャップ

どこがお互いのギャップになりやすいか





Bridging the culture gap

JETRO新輸出大国エキスパート（高度外国人材の活用）
内定ブリッジ株式会社

リテンション分野の「日本人のためのつながる日本語」講演予定（2019年7月下旬~9月下旬）

日程	会場	主催	対象
7/17	静岡	業界団体	自動車関連企業(外国人の話題なし)
7/23	名古屋	人材会社	理系人材採用に関心のある企業
7/29	東京	日本語学校	日本語教師養成講座受講生
8/7	金沢	金沢大学	インターン予定の留学生と受入企業
8/22	東京	業界団体	自動車関連企業
8/23	東京	東京都(パソナ)	都内の中小企業
8/27	東京	業界団体	物流関連企業
8/29	南房総	南房総市	安房地域の民間企業
8月下旬	東京	民間企業	全社員

日程	会場	主催	対象
9/6	南房総	南房総市	安房地域の民間企業
9/13	東京	民間企業	全社員
9/14	福島	学会	研究者、企業など
9/16	東京	民間企業	社内の管理職
9/23	東京	民間企業	社内の管理職
9/24	高松	JETRO	四国地域の民間企業
9/28	南房総	南房総市	安房地域の民間企業
9月下旬	金沢	民間企業	社内の管理職
9月下旬	東京	民間企業	外国人新入社員と人事スタッフ

「日本人のための日本語ワークショップ」 研修効果測定結果 n=165

日本語改善に関する質問項目	事前回答	事後回答	研修前後の差
Q1. ゆっくり話す	3.29	3.54	+0.25
Q2. 正確な文法の丁寧な日本語で話す	2.81	3.47	+0.66
Q3. 難しい言葉、流行語、専門用語、擬音語を避ける	2.96	3.60	+0.64
Q4. あいまいな言い方を避け、具体的に話す	3.18	3.79	+0.61
Q5. 「察してくれ」と思わず、理由や内容を話す	3.08	3.84	+0.76
Q6. 相手がこちらの内容を理解しているか、確認する	3.30	3.79	+0.49
Q7. 相手の話を忍耐強く聞く	3.18	3.76	+0.58
Q8. 相手の日本語が間違っていたら、言い換えてあげる	2.72	3.34	+0.62
Q9. こちらが相手の話を理解しているか、確認する	3.04	3.77	+0.73
Q10. 複数の意味がある日本語を使わない	2.34	3.59	+1.25
Q11. 相手の出身国の事情や文化に配慮する	2.72	3.66	+0.94
Q12. 相手の出身国の文化・習慣・言語と違いがあることを意識する	2.97	3.76	+0.79
Q13. なごやかな雰囲気です話す	3.30	3.70	+0.4
Q14. 上下関係というより、平等な関係を意識して話す	3.20	3.50	+0.3
Q15. 相手の言語や技能・能力のレベルに合わせて話し方を変える	3.20	3.78	+0.58

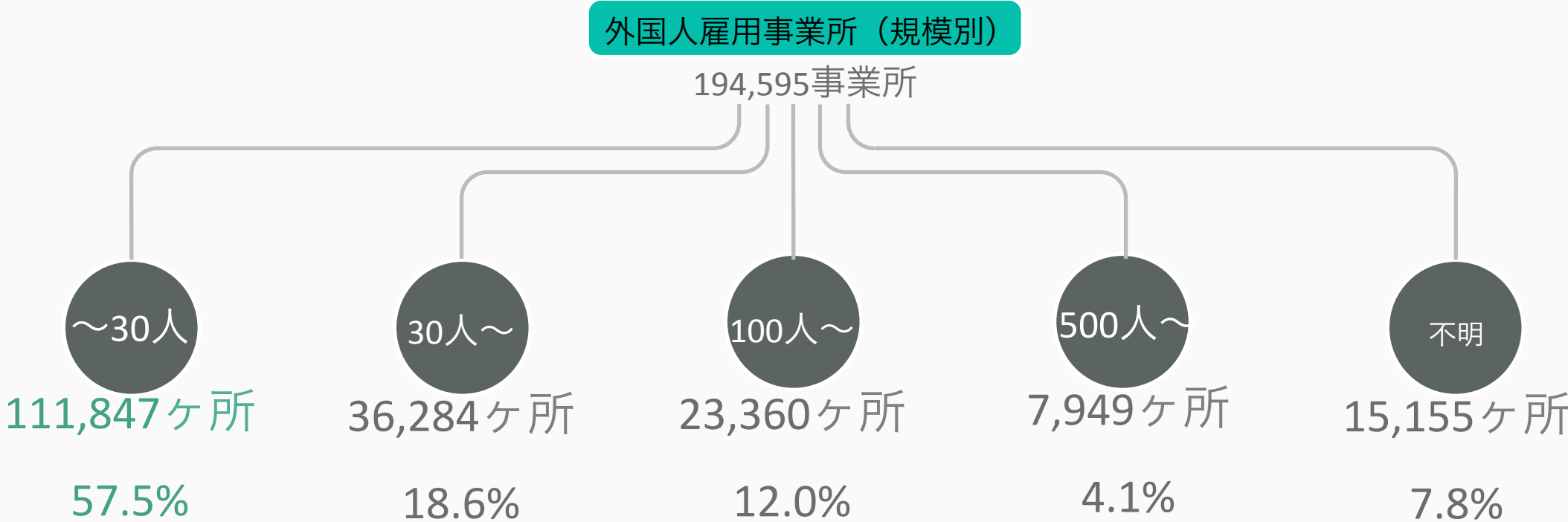
「日本人のための日本語ワークショップ」 研修効果測定結果 n=165

	事前回答	事後回答	研修前後の差
地方企業	3.04	3.73	+0.69
その他企業	3.03	3.61	+0.58

	事前回答	事後回答	研修前後の差
人材系企業	3.15	3.62	+0.47
その他企業	3.00	3.66	+0.66

「外国人労働者」のいる事業所 – その分布(会社規模別)

中小企業で活躍する外国人財

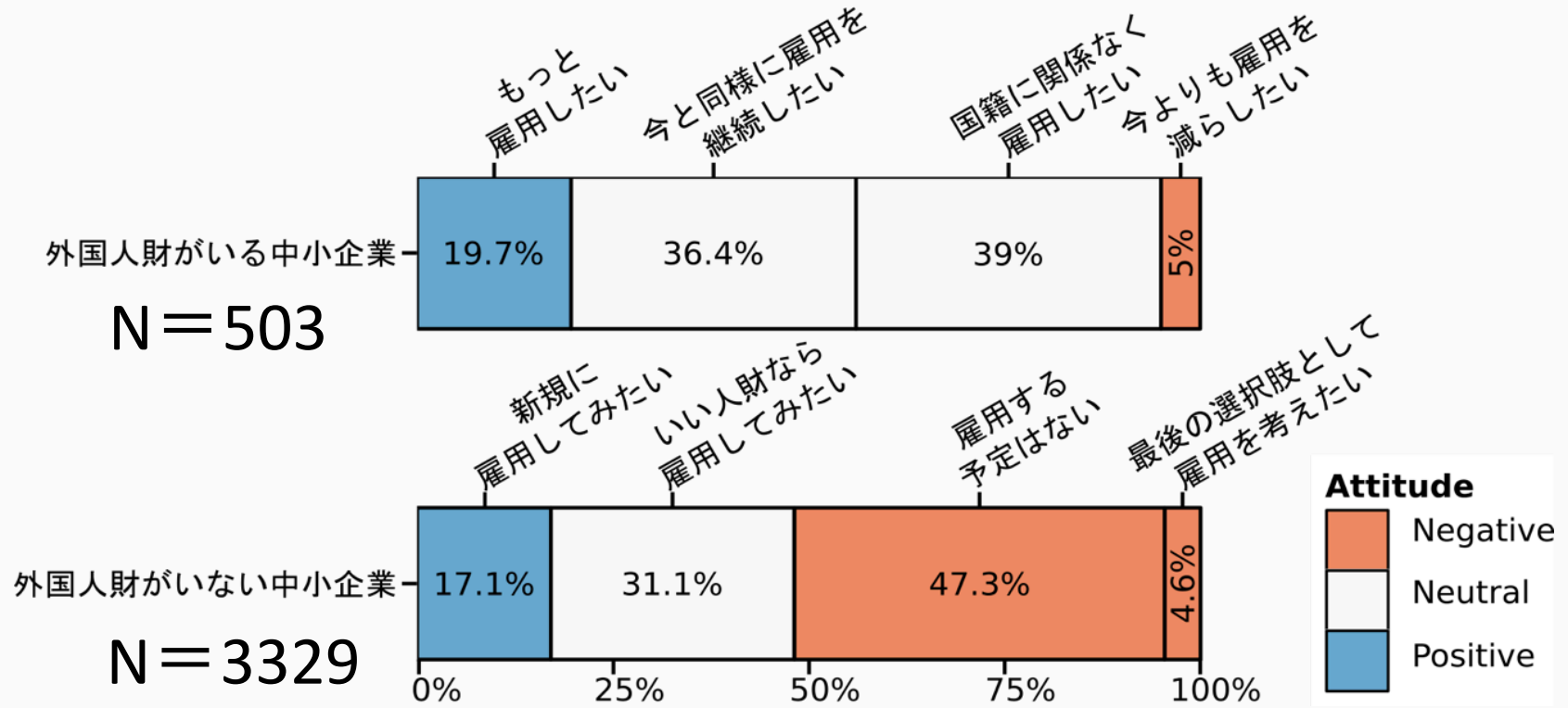


厚生労働省公表データより作成

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/7584p57g.pdf>

中小企業における留学生採用

外国人財雇用に関する中小企業側の声



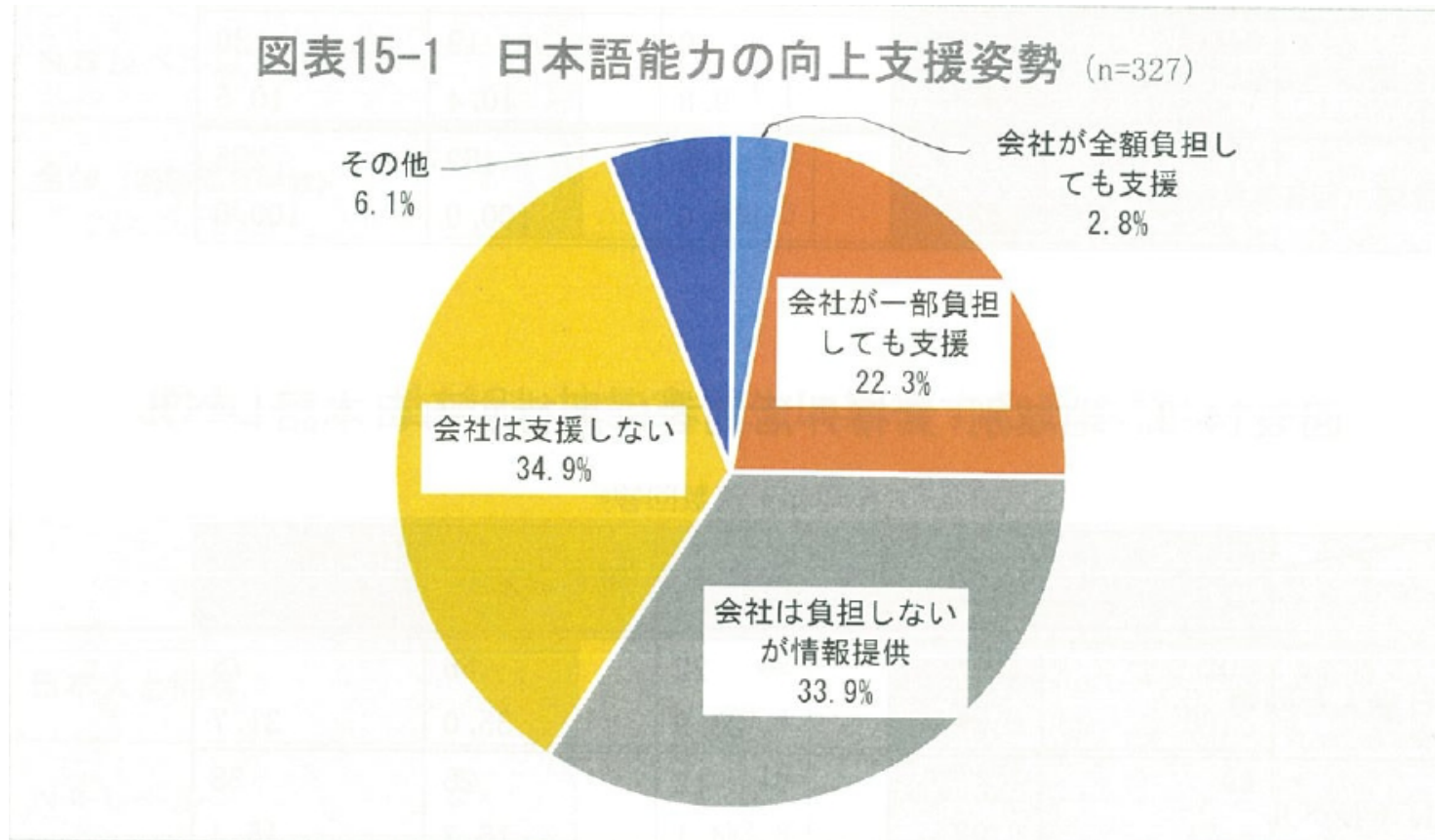
日本政策金融公庫（総合研究所）2016年調査アンケートデータより作成

Globe 文化分類

A	B	C	D	E
Confucian Asia	Southern Asia	Eastern Europe	Latin America	Latin Europe
China	India	Albania	Argentina	France
South Korea	Indonesia	Georgia	Bolivia	Israel
Japan	Iran	Greece	Brazil	Italy
Singapore	Malaysia	Hungary	Colombia	Portugal
Hong Kong	Philippines	Kazakhstan	Costa Rica	Spain
Taiwan	Thailand	Poland	Ecuador	Switzerland
Mongolia		Russia	El Salvador	
Viet Nam		Slovenia	Guatemala	
			Mexico	
			Venezuela	
F	G	H	I	J
Sub-Saharan Africa	Middle East	Nordic Europe	Anglo	Germanic Europe
Namibia	Egypt	Denmark	Australia	Austria
Nigeria	Kuwait	Finland	Canada	Germany
South Africa	Morocco	Sweden	England	Netherlands
Zambia	Qatar		Ireland	Switzerland
Zimbabwe	Turkey		New Zealand	
			South Africa	
			USA	

静岡市・事業所アンケートより①

外国人スタッフを支援する前に企業が考えておきたいこと

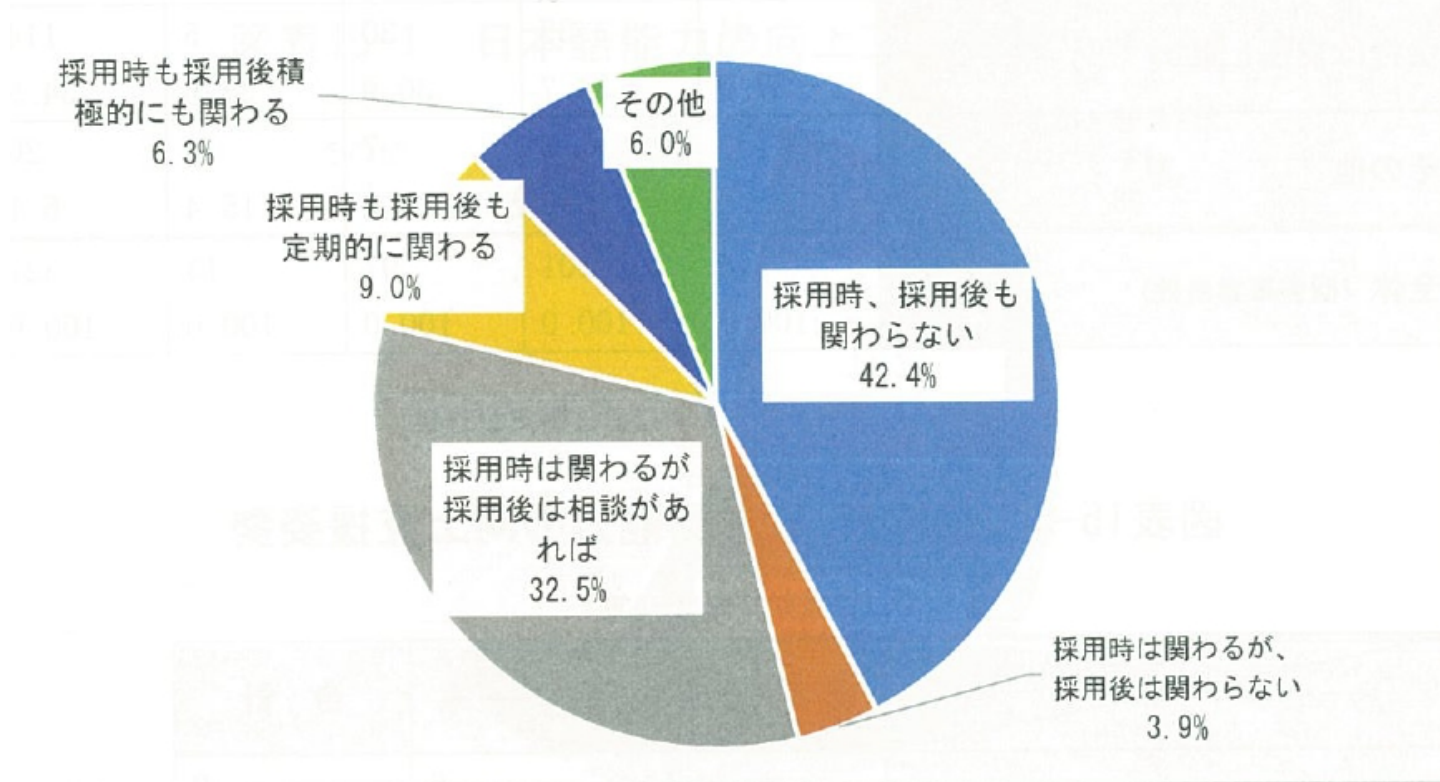


2019年3月・静岡経済研究所「静岡市における外国人に関する事業所アンケート」より引用

静岡市・事業所アンケートより②

外国人スタッフを支援する前に企業が考えておきたいこと

図表16-1 外国人労働者の日常生活への関与 (n=335)



2019年3月・静岡経済研究所「静岡市における外国人に関する事業所アンケート」より引用

外国人定着度 測定テスト (部分抜粋)

自社の外国人スタッフ受入体制の現状をまずは客観的に測定してみる

社内体制							
No.	小区分	質問	回答				
1	採用	そもそも自社が外国人スタッフを採用する理由や目的、意義を、本人を含め会社全体で共有している	1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
2		採用したい外国人の在留資格、ポジション(職種)、キャリアプラン(社内の役割)が明確になっている	1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
3			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
4			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
5			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
6	支援体制		1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
7			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
8			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
9			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
10			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
11			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
12			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
13			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
14			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
15			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
16			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
17			外国人スタッフの生活支援(住居・医療・在留資格の手続きなど)を積極的に行っている	1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる
18				1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる
19			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
20			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
21			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
22	キャリア		1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
23			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
24			1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	

項目「社内体制」・小区分「採用」

No,1

そもそも自社が外国人スタッフを採用する理由や目的、意義を、本人を含め会社全体で共有している

No,2

採用したい外国人の在留資格、ポジション(職種)、キャリアプラン(社内の役割)が明確になっている

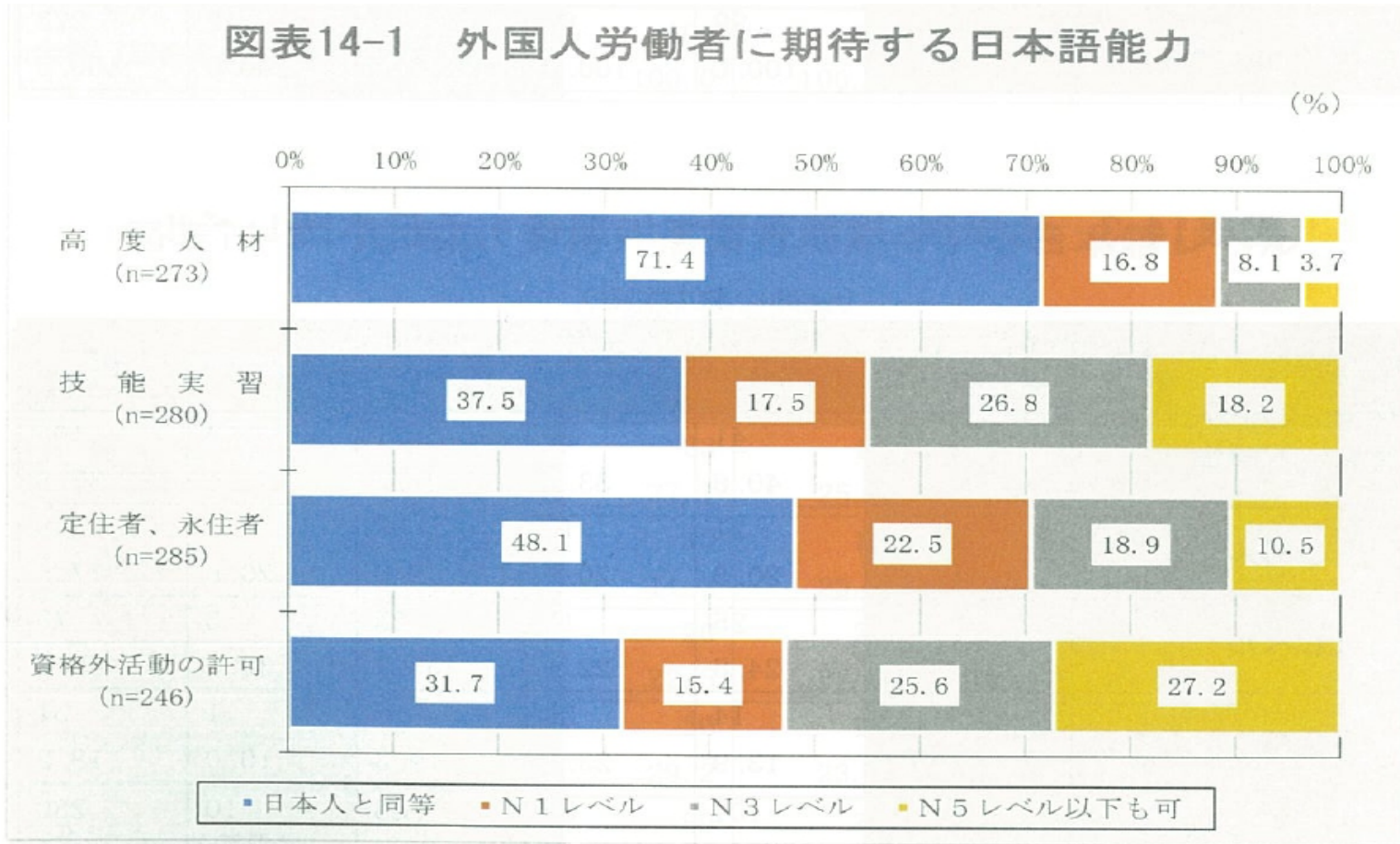
項目「社内体制」・小区分「支援体制」

No,17

外国人スタッフの生活支援(住居・医療・在留資格の手続きなど)を積極的に行っている

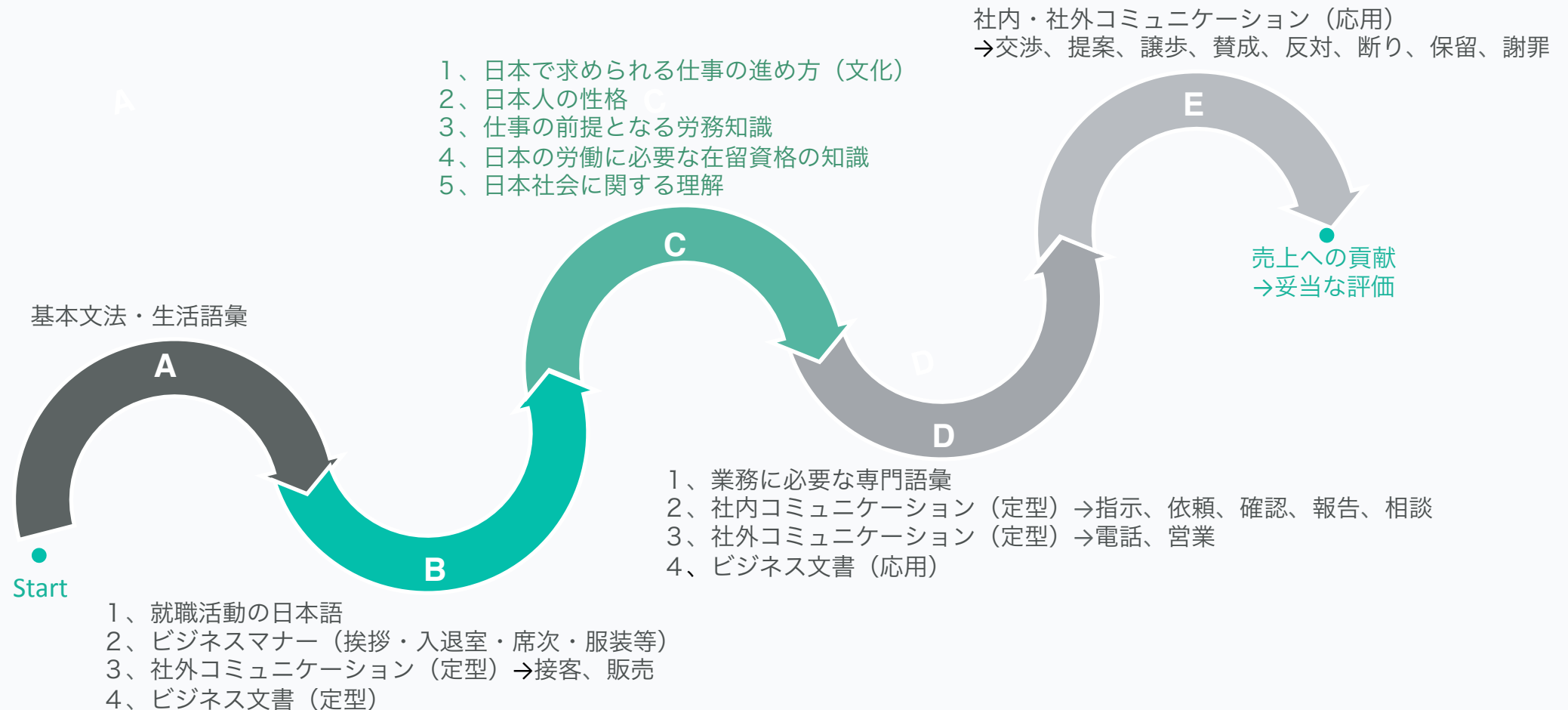
静岡市・事業所アンケートより③

日本語の学習過程と、必要な日本語レベルのギャップ



2019年3月・静岡経済研究所「静岡市における外国人に関する事業所アンケート」より引用

ビジネス日本語 5つのステップ



ビジネス日本語研修 関係相関図

