

「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」第1回会合 議事要旨

- 日時：令和元年8月8日（木）13時～15時
- 場所：経済産業省本館6階 第15会議室
- 議事：（1）プロジェクトチーム立ち上げ趣旨・目的説明等
（2）留学生の国内就職における現状・取組について
（3）日本語教育を通じた外国人材の定着支援について
（4）企業ヒアリング調査項目の検討
- 意見交換の概要
 - ・ 企業の業種や規模を踏まえて、ヒアリングを設計することが重要である。
 - ・ 東北の企業では留学生採用の関心が低いように感じる。企業側の留学生採用意識に対する地域間格差もある。ヒアリング対象は、東京・大阪以外の企業も数社程度含めるとよい。
 - ・ 外国人本人にヒアリングを行うことは有用である。
 - ・ 留学生が企業に対して、何を期待しているかを整理するのが良い。
 - ・ 何のために外国人を採用するのか、採用の目的を明確にすることが重要。当社では、海外展開を行う際に現地のニーズが分かる人材が必要になり、外国人材を採用するケースもある。企業の採用の背景やニーズの抽出の仕方が重要。
 - ・ どのポイントで留学生採用を開始し、どのタイミングで留学生が増えていったのか、例えば一國の人が広がっていったのか、多様な国の留学生が増えていったかといった経年変化の中で、企業の組織開発についても触れつつヒアリングを行うとよい。
 - ・ 企業側が外国人採用を投資と考えるか、コストと考えているのかも重要な視点。トップが外国人材を採用するようと言っても人事はKPIのため、現場はトップの指示に従っても内心では面倒と感じつつ採用を行っていることもあり得る。トップの意向を現場が真に理解して採用しているか、企業ヒアリングではその点を把握すべき。
 - ・ 「何のために高度外国人材が重要か」といった原点を確認する必要がある。政策では高度外国人材に「イノベーション」を期待する一方、日本人社員への同化を前提とする採用の方向性もある。日本企業の外国人材採用は始まったばかりであるため、日本語を話すことが優先されるが、現場レベルで異文化、「ダイバーシティ」を理解することが必要。
 - ・ すでに自社で取り組みを行っているが、課題に感じている点や、行政など地域のサポート団体へのニーズもあわせて聞いたほうが良い。その他留学生を採用して、企業の中でどういった良い影響があったかといったプラスのアウトプットについても聞けるとよい。
 - ・ ヒアリング項目に留学生に求める日本語レベルを含めたほうが良い。大企業では日本語の教育を行う企業、部署によっては日本語不要の企業もあるが、問題は中小企業で、日本語レベルが一定程度ないと、受け入れ自体及び腰になっているところが多い。理系出身で高い技術を持っている留学生を採用したいが日本語に拘っている企業は、採用が上手くいっていない。高い技術力・能力を持つが日本語がネイティブレベルでない人材と企業をうまくつなぐことが重要であり、それらをヒアリング項目に含めることが必要。

- ・ 当社では、企業が留学生に求める日本語の WANT レベルと MUST レベルについて調査しているが、N1 の WANT は 74%、MUST は 33.6%まで下がる。採用後に活躍する留学生を見ると、必須とする日本語レベル（MUST レベル）は下がるのだろう。
- ・ 外国人スタッフへのビジネス日本語教育に関わった経験のある人が少ない現状の日本語教師だけでは、定性的にも定量的にも今後増えるであろうビジネス日本語教育の需要に応えきれないと思われる。ビジネスと日本語を俯瞰できる人材をいかに確保するかについて、早急に検討を始めるべき。
- ・ 秋入学の留学生については卒業と就職のタイミングのずれと就労ビザの兼ね合いなど、留学生採用に関する手続き面の企業の困りごとも多く、それらを整理することも必要。
- ・ 最近では日本人も 3 年で離職する人が多く、外国人とさほど変わらない状況。辞めた場合、その理由を聞くことが大事である。辞めた後に帰国するか、国内で転職するのか、帰国後に同じ仕事につくのか、起業しているか、または起業の意思が強いのかについて聞く必要がある。
- ・ 入社後 3 年以降定着するかという「3 年」の基準は重要であり、3 年未満で辞めた人に対しては、その理由を明確な形で質問項目に組み込むのがよい。
- ・ インターンからの採用率をヒアリング項目に含めたほうが良い。日本では 1 日限定のインターンシップが多いが、海外では数か月単位でインターンシップを実施している。こういった企業の活動に対して、留学生はどのように感じているかもあわせて聞いてほしい。
- ・ 採用の段階から、人事部門とダイバーシティ担当との連携が重要であり、企業ヒアリングの質問項目にも、「ダイバーシティ部門との連携」を入れ込むべき。
- ・ 「外国人」に軸を置きがちであるが、多様な個人にアジャストできる会社を選ばれている。当社では、過去に外国人留学生を採用したことがある企業を対象に（2018 年を起点として）調査を実施した。調査では 2015 年に採用経験のある企業が 50%を越え、以降 10 ポイントずつ増えているが、実際の就業率を見ると同様の傾向になっていない。企業の構造を変えないと留学生と企業のマッチングはうまくいかず、企業側に採用する意思があっても、人はこない。留学生が活躍していたり、定着し始めたりしたことをきっかけとして、徐々に採用人数を増やしている企業が上手くいっているように感じており、ベストプラクティスを作成する際の観点にもつながるのではないか。
- ・ 組織が多様化する中で、「組織開発」の視点が重要。ヒアリングの中で、留学生採用後に試行錯誤しながら組織をどう変えていったのか、ミクロで見ると、上司がいかにコミュニケーションの仕方を変えていったのかといった点を聞けるとよい。予想していない、健全な修正や変更もあるように思う。厚労省のセルフ・キャリアドックのコンセプトも参考になるのではないか。
- ・ 留学生と一括りにするのではなく、留学生の属性をいくつかグルーピング化し、ヒアリングを行うことが必要。例えば、①海外の大学を卒業して、在留資格を取得後、日本企業に勤める人、②日本国内の大学または大学院を卒業した人、③日本国内の大学で文系または理系の人等。
- ・ 外国人労働者は地域住民であるという観点から、「地域の住民と外国人スタッフとの関わり方（企業を通して良好な関係性の構築ができていないか）」についてもリサーチしてほしい。

以上

※お問い合わせ先：経済産業政策局 産業人材政策室（03-3501-2259）