

# 企業ヒアリング調査について

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事務局

# ご議論いただきたい事項

外国人留学生等の採用及び採用後の育成を行う企業等を対象にヒアリング調査を行う。

## ヒアリング項目について

- 第1回会合での指摘事項等を踏まえ、追加すべき点、深掘すべき事項等

## ヒアリング対象企業の選定について

- 対象企業を選定する際に留意すべき点
  - 外国人材の継続的な採用、定着の実績
  - 外国人材の採用前から採用後の定着に至るまでの取組のユニークさ
  - 企業の業種・所在地・規模、採用者の属性（国籍、専攻、学部/院等）などにおいて偏りなく選定すること など

# 1. ヒアリング対象（案）

- 外国人留学生等の採用及び採用後の育成等を行う企業（中小企業・ベンチャー企業、大企業）を対象に調査を行う。
- 特に、地方における企業の取組や、企業が関係機関（大学・自治体・金融機関等）と連携して行う取組についてヒアリングを行う。

## 2. ヒアリング項目（案） ①基本情報

- 企業の基本情報に加え、主要項目を中心に採用・活躍に係る課題とその対応策について、フェーズに沿ったヒアリング項目を想定。

|                       | ヒアリング項目（案）   |
|-----------------------|--|
| ① 基礎情報<br>（事業概要・事業規模） | <input type="checkbox"/> 事業分野、事業内容<br><input type="checkbox"/> 事業を実施する上で必要となる業務・職種<br><input type="checkbox"/> 海外展開の有無・海外展開の今後予定<br><input type="checkbox"/> 従業員数<br><input type="checkbox"/> 取引規模                           |
| ②- 1 人材採用の現状          | <input type="checkbox"/> 国内・国外人材の採用全体の状況<br><input type="checkbox"/> 外国人材の採用開始時期・近年の採用動向（採用人数や採用者の属性（国籍、専攻、学部/院等）の変化等）<br><input type="checkbox"/> 外国人社員の従業員における割合   |
| ②- 2 留学生等の採用・活躍実績     | <input type="checkbox"/> 外国人材の採用のきっかけ・目的<br><input type="checkbox"/> 外国人材の採用によるメリット・変化／依然として抱えている課題<br><input type="checkbox"/> 外国人社員の定着状況（3年以上定着している割合、離職率、3年未満での離職理由等）<br><input type="checkbox"/> 外国人社員の従事している業務・職種、活躍状況等 |
| ③ 相談・情報収集先、活用している支援策等 | <input type="checkbox"/> 外国人材の採用・定着に係る相談先・情報収集先<br><input type="checkbox"/> 外国人材の採用前から採用後の定着に至るまで、これまでに活用した支援ツールや支援機関<br><input type="checkbox"/> 行政（国、自治体）、大学、地域等に対する要望   |
| ④その他                  | <input type="checkbox"/> ダイバーシティ経営への取組・対応（組織開発、外国人社員を含む多様な個人への配慮等）<br><input type="checkbox"/> 社内公用語（業務上、社内コミュニケーション上で使用している言語）  |

### 3. ヒアリング項目（案）②具体的な取組内容

| フェーズ | 主要項目（案）   | 聞き取るポイント（案）  |
|------|-----------|--|
| ①    | 採用前       | 経営課題の整理・ビジョンの明確化<br><input type="checkbox"/> 留学生等の採用によって解決しようとした経営課題や背景・ニーズ<br>求める外国人材像・採用目的の明確化<br><input type="checkbox"/> 外国人材に期待する役割やそれに伴う専門性・日本語レベル（期待する役割に応じた柔軟な日本語レベルの設定等の工夫、希望レベルと採用実績レベル）<br><input type="checkbox"/> 採用目的の社内（経営層・人事・現場）での共有状況や取組の工夫  |
| ②    | 採用～入社     | 効果的な企業情報や採用情報の発信<br><input type="checkbox"/> 採用情報の発信先・発信内容<br>採用ルート・採用方法の多様化<br><input type="checkbox"/> 採用ルート・時期・方法<br><input type="checkbox"/> インターンシップの受入れ状況（実施内容・実施期間等）、インターンシップ経験者やアルバイトからの採用実績<br>外国人材の役割の明確化<br><input type="checkbox"/> 配属先（部署・職種・業務内容等）<br>5年後10年後の将来像の見える化<br><input type="checkbox"/> キャリアパスの具体例（外国人従業員の実例含む）<br>入社前の生活・学習サポート<br><input type="checkbox"/> 生活・学習サポートの有無・具体的な内容  |
| ③    | 入社後～入社3年目 | 理解ある担当上司の選定、上司の関わり方<br><input type="checkbox"/> 外国人社員の上司となる人材の選定方法<br><input type="checkbox"/> 上司による日々のコミュニケーションの取り方<br>社員の教育<br><input type="checkbox"/> 外国人社員の上司・同僚に対する異文化、ダイバーシティへの理解促進に向けた研修等の実施状況<br><input type="checkbox"/> 日本人社員の外国人社員に対する業務プロセスの見える化・コミュニケーション方法の改善のための取組<br>相談体制の整備<br><input type="checkbox"/> 外国人社員向けのメンター制度等の整備・利用状況<br><input type="checkbox"/> 日本人社員が活用できる社内外の相談先の整備<br>業務やキャリアパス等に係る定期的な面談の実施<br><input type="checkbox"/> 面談方法・面談での聞き取り内容<br>業務上における日本語能力・ビジネススキルの向上に向けたサポート<br><input type="checkbox"/> 外国人向け研修等の実施状況<br>業務や社内の制度・仕組みについてのわかりやすい情報提供<br><input type="checkbox"/> 業務フローの見直し・マニュアルや就業規則等の翻訳や丁寧な説明<br>働き方改革の推進<br><input type="checkbox"/> 働きやすい環境整備に向けた取組<br>母国文化・親族等の関係に配慮した取組の実施<br><input type="checkbox"/> 母国への一時帰国サポート等の取組<br>他文化理解を目的とした取組の実施<br><input type="checkbox"/> 異文化交流会やレクリエーション等の実施状況 |
| ④    | 入社3年以降    | 長期的なキャリアプランの提示・希望とのすり合わせ<br><input type="checkbox"/> ①～③を踏まえた+αの取組（社外も含めたキャリアの構築等）<br>報酬・役割等の点検・見直し<br>希望するスキル習得のためのサポート   |