

「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」
企業ヒアリング調査に係る指摘事項

(1) ヒアリング対象に係る指摘事項

- ・ 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（湊元委員）
- ・ 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。東京・大阪以外の企業も数社程度含めるとよい（白木座長）
⇒【対応】業種・規模・地域等に関し可能な限り偏りなく対象企業を選定
- ・ 外国人本人にヒアリングを行うことは有用（浅海委員）
- ・ また留学生が企業に対して、何を期待しているか（東風委員）
⇒【対応】企業へのヒアリング依頼時に留学生出身者の社員へのヒアリングを打診

(2) ヒアリング項目に係る指摘事項

●採用段階

(目的・手法・社内体制等)

- ・ 何のために採用するのか、採用の目的を明確にすることが重要（東風委員）
⇒【対応】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 (2)
- ・ 経年変化を踏まえ、留学生採用と組織開発との関連を明らかに（増本委員）
⇒【対応】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 (1)
- ・ トップの意向を現場が真に理解して採用しているか（工藤委員）
⇒【対応】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)
- ・ 課題や行政など地域サポート団体へのニーズ（湊元委員）
⇒【対応】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 (1)
行政（国、自治体）、大学、地域等に対する要望 (1)
- ・ 留学生の採用により企業にどういった良い影響があったか（湊元委員）
⇒【対応】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 (1)

(日本語能力に対するニーズ)

- ・ 留学生に求める日本語レベル。高い技術力・能力を持っているが、日本語がネイティブレベルでない人と企業をうまくつなぐことが重要（工藤委員）
- ・ 企業が留学生に求める日本語の WANT レベルと MUST レベル。N1 の MUST レベルは下がる傾向にある。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（増本委員）
- ・ 所属する業界や実際の職務に必要な日本語を整理しているか（池田委員）
⇒【対応】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) (2)
- ・ 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。（浅海委員）
⇒【対応】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） (1)

(その他)

- ・ 秋入学の留学生の卒業と就職するタイミングの時期のずれと就労ビザの兼ね合いなど、手続き面などの企業の（留学生採用に関する）困りごと（東風委員）
⇒【対応】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 (1)

●定着段階

(ミスマッチの対応策)

- ・ 辞める理由。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、起業の意思が強いのかについて聞く必要がある（工藤委員）
- ・ 3年以上の定着は重要で、辞めた理由を明確な形で質問項目に組み込む（尾本委員）

⇒【対応】 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) (①)

- ・ インターンからの採用率。留学生がインターンシップどう感じているか（吉野委員）
- ・ インターンシップにも多様な種類があるため、その内容や期間を把握し、その後の採用率・定着率との相関性を明確にすることが有益（池田委員）

⇒【対応】 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 (②)

- ・ 入社3年目はひとつの境界線だが入社1年以内の社内外支援も重視すべき（池田委員）

⇒【対応】 ヒアリング実施時に留意。

(ダイバーシティの観点)

- ・ 現場レベルで異文化、「ダイバーシティ」への理解が必要（小山委員）

⇒【対応】 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）(①)

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(②)

- ・ 多様な個人にアジャストできる会社を選ばれている。企業の構造を変えないとマッチングはうまくいかない。留学生の活躍や定着をきっかけに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だ（増本委員）

⇒【対応】 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）(①)

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）(①)

- ・ 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、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（小山委員）

⇒【対応】 上司による日々のコミュニケーションの取り方(②)

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(②)

- ・ 経年変化を踏まえ、留学生採用と組織開発との関連を明らかに（増本委員）再掲

⇒【対応】 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）(①)

(日本人社員に対するケア)

- ・ 外国人スタッフとのコミュニケーションで日本人スタッフが困った時、社内外に相談できる人がいるか。異文化マインドセットがない、日本語の特性を理解しきれていない日本人上司・マネージャーは、かなりのストレスを受けていると思われる（浅海委員）

⇒【対応】 日本人社員が活用できる社内外の相談先の整備(②)

(3) 全般

- ・ 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（尾本委員）
- ・ 各企業が、留学生の役割等に従って異なる対応が必要であるという認識を持っているか。もしくは実際に役割等に従って異なる対応をとっているか（池田委員）

⇒【対応】 外国人材の採用のきっかけ・目的(①)

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) (②)

以上