

「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2回会合 議事要旨

- 日時：令和元年8月26日（月）10時～12時
- 場所：経済産業省別館1階 104各省庁共用会議室
- 議事：（1）企業ヒアリング調査について
（2）理系留学生を中心とした国内就職活動の課題と実情
（3）外国人材の受入れに関するアンケート調査概要
（4）留学生等の採用・定着における課題及び企業が実践すべき取組のヒント
- 意見交換の概要
 - ・ ヒアリングは、地方や中小企業などの留学生採用に困っているような企業を中心に行うと良い。
 - ・ 採用部署だけでなく、人材開発部署、ダイバーシティ関連部署にもヒアリングを実施してほしい。大企業ではキャリア相談室を設置しており、外国人社員やその上司からこういった相談がどれくらい来ているのか、また外国人社員と接しているマネージャーにも直接話を聞けると良い。
 - ・ 企業だけにトラブルケースをヒアリングするのは一面的であり、同じ質問を外国人社員に対しても聞くことが重要。
 - ・ 理工系人材は国費留学生が多いため日本国内への就職率も低くなる。また理系学生は、ほとんどが就職活動をせず先生の紹介で就職するケースが多い。私費留学と国費留学の違いによる就職意識やパターンの違いを理解する必要がある。
 - ・ 留学生採用の意思決定が経営トップダウンか、現場ニーズかを確認できると良い。
 - ・ 企業の中でビジネスシーンに特化した日本語研修を実施しているか、研修を受けることを推進しているかを聞けるとよい。
 - ・ 地方で事業を行う企業では、業種を問わず外国人が地域に根付くまで時間がかかるため、地域交流や外国人の地域とのかかわり方についても聞いてほしい。
 - ・ 企業が試行錯誤して、課題や苦勞を乗り越えたようなケースを抽出してインタビューしたほうが、参考になるのではないか。
 - ・ 企業側の具体的なトラブル、例えば諸設備にかかった費用等について聞けるとよい。
 - ・ 転職者に対して、どういった理由で前職の会社を辞めたのかを聞けるとよい。
 - ・ 外国人社員が入社後1、2年目で辞めることはよくあるが、企業側が辞めた理由を真に理解しているかが重要。
 - ・ 過去の調査では日本人の入社意欲の上がるコミュニケーションは「面接」という回答が多く、「自分を理解してくれる」「自分と向き合ってくれる」面接官が理想という意見が多かった。国や文化も含めて相手を理解し受け止めた上で、面接を行うことが良いマッチングにつながるのではないか。
 - ・ 特に大企業では公平・公正の観点から日本人や留学生を区別せずSPIを実施しているが、人によってSPIはフィットしないこともある。面接は担当者によって差が出るので、インターンシップのようにケーススタディで実際に活動してもらうことが定着・活躍のためには有効。
 - ・ 様々な部署でいろいろな仕事ができることが、日本企業に入ることのメリットと考える人が多い。文系学生の場合は、どこでどのような仕事を経験できるのかを事前に知りたい人が多い。

- ・ 以前参加したカンファレンスにて、今後組織はアジャイル型で俊敏に組織を作っていく必要があり、その際フィードバックが重要という指摘があった。フィードバックは実施する側も受ける側も苦手な人が8割という結果があり、日本には苦手な人が多いという指摘もある。まずは互いを理解しないと手法が生まれず、理解を尽くす場の設計からスタートしないと、やり方についてこない。そういった中でインターンシップやアルバイトは出発点になる。
- ・ 企業にとっては留学生採用のとっかかりが大事である。ハローワークでも実施しているような、相談できる機能やマッチング機能が重要で、そういった仕組みや機能を充実させてほしい。またインターンシップは重要であり、推進していくためには官民が協力して中小企業に促す仕組みができるとよい。事例集には国の政策や制度を記載して周知することも重要。中小企業は社長が面接に出てくることが多いので、社長がやってはいけないことなどがあれば記載すると良い。
- ・ 人手不足解消を目的に単純労働のために外国人を採用するという意識の企業は、採用もうまくいかず、外国人社員はすぐにやめてしまう。まずは、現場の方に外国人を採用する目的を理解してもらいたい。
- ・ インターンシップ、アルバイトは大賛成であるが、面接と同じ視点でインターンシップを設計するのではなく、留学生個人を多面的に評価し、日本で働くことを企業が理解するということも含めてインターンシップを設計することが大事である。現在の一括採用ではなく、多面的な見方で採用のプロセスを見直していくことが重要。
- ・ 日本語を含めて、いかに双方（企業・留学生）でコミュニケーションをとっていくかが重要。英語の採用サイトを作っている企業も少ないなかで、日本語レベルが低くても仕事ができる人材をつかまえられる制度を考える必要がある。
- ・ 外国人社員が長く会社に定着するためにはモチベーションが上がる、プラスの影響があるといった受け入れる側の日本人社員にもメリットがあると実感できるメカニズムが重要。
- ・ どこかのタイミングで、「外国人留学生のため」という考えを除く必要がある。究極的には一人ひとりが活躍するための組織づくりに向けて、日本人社員に対しても共通して対応すべきことがある。留学生がフォーカスされがちであるが、採用後の活用では、留学生だけでなく日本人社員にも対応すべきことが大いにあると感じる。
- ・ 過去の外国人社員に対する調査では、日本企業ではジョブディスクリプションがはっきりしていないのが良いという意見もあった。その前提として、上司が仕事をアサインするときに、その仕事の目的を、ハイコンテキストでなくローコンテキストで伝える、すなわち具体的に言語化して伝えることが必要となる。
- ・ 2000人以上の企業では一括採用は効率的であるが、留学生の場合は短期間で個人を理解するのは難しい。中小企業に対しては面接まで留学生を通過させて、選考を進めることが重要と話している。一括採用ではなく、インターンシップを通してから選考を進めるのが重要。

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）