

## 「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3回会合 議事要旨

- 日時：令和元年10月3日（木）9:30-11:30
- 場所：経済産業省別館2階 227会議室
- 議事：（1）現場上司の異文化マネジメントにおけるポイント  
（2）ダイキンにおける外国籍社員（留学生）の活躍推進の取り組みについて  
（3）大学向け外国人留学生就職状況アンケートの結果概要について  
（4）大学における実践～学生・企業のカテゴライズフレームと今後の取組課題～  
（5）企業ヒアリング調査の進捗報告
- 意見交換の概要
  - ・ 技能実習生が多い地方企業にとっては特に、「同化」から「インクルージョン」への転換が必要である。ヒアリングの際、「同化」から「インクルージョン」に転換できた企業があれば、その経緯や背景、課題が聞き出せるとよい。
  - ・ ヒアリングの際、どのようにして「インクルージョン」に取り組んできたのか、当事者に聞けるとよいと思う。対話が重要と思う。また、日本型人事はユニークなものなので、海外でビジネス日本語の教育を展開することに加えて、日本型人事についても海外で教える機会をODAを活用するなどして設けてもよいのではないかと考える。そうすれば、日本型人事を理解している現地人材の採用に繋がると考えられる。
  - ・ インクルージョンに関するヒアリングの際、外国人だけでなく、障がい者や高齢者などの人数も把握し、企業はどのようにして1人1人の能力が発揮できる社内制度改革に結びつけたのか、具体的な話を聞けるとよい。
  - ・ 日本企業においてすべてがハイコンテクストであるわけではない。ローコンテクストの部分も多いが、要所でハイコンテクストになる傾向にある。しかし、日本企業でのやり取りはハイコンテクストだと教えられた外国人は、すべてがハイコンテクストだと思い込んでしまい、詳細を確認することができなくなってしまう。そうした外国人とのミスコミュニケーションを避けるため、どこがハイコンテクストで、どこがローコンテクストかをきちんと教えてあげることが重要。
  - ・ 韓国やタイの場合、交換留学で一時的に日本に来て、卒業は現地の大学ですというケースが多いが、そうした場合でも現地日系企業や日本国内の企業に就職したいと考えるケースが少なくない。
  - ・ 留学生の就職に関して企業をどのように巻き込み、変えていくかが重要だと思う。それに対する支援は是非経済産業省に取り組んでいただきたい。企業、大学、自治体の間の連携について検討していただきたい。
  - ・ 日本人と同等の日本語レベルの留学生に対しては、日本人学生向けの就職コーディネーターで対応できる。一方、留学生向けの特別な支援に関しては、英語での支援が必要となるなどハードルが高い。新卒採用のためのキャリアカウンセリングは本学独自の取組であるが、求人を開拓できること、企業とのマッチングがうまくできることが重要となる。

- ・ 日本人学生と同じ感覚で就職活動をしている留学生に対しては、情報提供をすれば十分である。一方、そうではない留学生に対しては、大学側が積極的にマッチングを行って企業を提示しなければ、就職することは難しい。
- ・ 留学生向け求人情報には、キャリアのイメージ、採用の目的、仕事の中身を明記してほしい。母国語に関する要件、外国人の社員やマネージャーの人数、多言語対応ができていないか、赴任する可能性のある海外拠点はどこかなども記載することが必要である。日本語については、N1 より下のレベルでも応募可能である場合、それを記載すれば留学生が就職できる範囲が広がる。

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）