

## 「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4回会合 議事要旨

- 日時：令和元年10月31日（木）10:00~12:00
- 場所：経済産業省別館2階 238 各省庁共用会議室
- 議事：（1）「中国地方における留学生の就職支援に係る取組み」について  
－広島県の事例を中心として－
  - （2）SUCCESS-Osakaの活動について
  - （3）外国人留学生就活サポートについて
  - （4）企業ヒアリング調査中間報告及び取りまとめに向けた方向性について
- 意見交換の概要
  - ・ 企業が外国人材に求めるものが変わってきている。日本人と同じ価値観を求めるのではなく、異なる価値観やアイデアを期待する企業もいる。そのため、留学生に日本人と同じ考え方をさせるのではなく、自分の意見をしっかり持ってそれを述べることができるコミュニケーション能力を身に付ける必要がある。
  - ・ 日本人も外国人も、新入社員が入社後につまずくポイントは同じであるため、一緒に研修を行うことも効果的。また、人事の管理職が研修に参加することで、それぞれに気づきを与え、良いトレーニングとなる。
  - ・ 留学生の中でも多くの英語人材は、日本の文化を理解できていないため、日本の企業文化や外国人材採用に係る日本の企業の懸念点などを説明することが重要。その上で、どのように対応するかについてサポートする必要がある。外国人材には、自分のキャリアを構築しながら、ある程度長く働いていくことについて準備してもらうことが必要。
  - ・ ある地方の国立大学を卒業後、東京や大阪の大都市圏に就職する割合は6割に及ぶ。彼らの多くは語学力（母語＋日本語＋英語）や自分の専門を生かして大企業に就職し、世界で活躍するグローバル人材を志向している。一方、大都市圏の就職を希望しない県内留学生の多くは、地元の中堅、中小企業を中心に、母語と日本語を生かして、地域（ローカル）の外国人としてローカルに活躍したいと思っており、グローバル人材というより、グローバル人材を志向していると言える。
  - ・ 採用されやすい留学生の属性には専門的なスキルと日本語レベル両方があり、専門的なスキルでは理系、特に工学、化学、数学、生物、農学、地球環境などが採用されやすい。また、個人の柔軟性と日本で働く覚悟も就職の可否に影響している。日本企業には総合職採用でジョブローテーションを行う企業が多いので、そのメリット・デメリットの両方を理解している学生の方が企業の受けがいい。
  - ・ 留学生の採用に初めてトライして上手くいかないことは当たり前である。それで留学生の採用をあきらめるのではなく、本調査の取りまとめではPDCAが重要であることを強調してほしい。
  - ・ そもそも地方の中小企業の多くは外国人留学生と出会う機会すらないため、どう探したらよいかわからないという声が多い。インターンシップや大学、ハローワーク、民間企業による

支援など、留学生とどう接触し、募集から採用に至ったかについて企業に示すことができる  
とよい。

- ・ 日本語学習支援に時間も予算も割けない企業もあるため、外部でそういったサポートを行っている機関や、その他利用できる公的機関等を、本調査の取りまとめで紹介することができる  
とよい。
- ・ 「外国人でもいい」ではなく、「外国人だから」採用したいというように企業の意識を引き  
上げない限り、マッチング自体うまくいかないのではないかな。
- ・ 現状として、企業の情報が学生に十分に届いていない。企業が情報を開示しないと留学生側  
は企業のことを理解できない。
- ・ 本調査の取りまとめを企業と留学生双方に活用してもらうことによって、結果的に互いの目  
線を合わせることににつながるのではないかな。
- ・ 本調査で取りまとめたチェックリスト等については、日本語だけでなく英語でも発信したほ  
うがよい。
- ・ 外国人材の定着に影響する要因の一つに、人事制度や評価制度を外国人社員向けにカスタ  
マイズするのか、日本的な人事制度を適用するのか、ということもあると思う。
- ・ 評価の柔軟性や採用のプロセスで留学生に配慮するという議論については、国籍による差別  
的取扱など、コンプライアンス上、問題がある内容に誤解されないよう、表現に留意が必要  
である。
- ・ 外国人採用における企業の課題は、受入体制、日本語支援、定着支援、在留資格申請手続き  
の4つがトップである。

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）