

「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5回会合 議事要旨

- 日時：令和元年11月27日（水）13:30～15:30
- 場所：経済産業省本館17階 第2特別会議室
- 議事：（1）城西大学における留学生就職支援の取組について
（2）企業ヒアリング調査報告
（3）取りまとめに向けた方向性について
（4）関係機関が取り組むべき事項の整理に向けて
- 意見交換の概要
 - ・ 業務内容によって必要な日本語能力は異なる。高い日本語能力が必要のない業務もあれば、高い日本語能力にこだわる必要がある業務もある。
 - ・ 外国人社員が人事評価に不満を感じるのには、評価制度自体に不満があるのではなく、どうしてもそのような評価になったのかについて、説明が十分ではないからである。コミュニケーションを図ることが本質的な解決につながると思う。
 - ・ 仕事のパフォーマンスや勤怠など、評価にはさまざまな基準があるが、どの項目でどのような評価をするのかについて透明性を持たせることが重要である。働き方改革の促進にも関連することであり、企業努力が必要である。
 - ・ 理系留学生に対するアンケート調査によると、待遇や入社後の昇給・昇格について特に関心が高い。企業が求人をする際、それらについて明記してほしいという声が多い。
 - ・ 留学生の中には入社後3～5年で辞めて起業したいと考える人もおり、早く成果を出したいという気持ちが強いようだ。
 - ・ 欧州系のエグゼクティブがよい例だが、彼らの成果や評価へのこだわりは日本人よりもはるかに強い。個人の成果や評価に対する考え方について、そもそも外国人と日本人とで大きなギャップがある。
 - ・ 留学生出身の社員には、入社して3～5年で海外赴任させてほしいと主張する人がいるが、実際には、ある程度経験を積んだ40代後半あたりで海外赴任をさせる日本企業が多い。こういった実情を知らず、外国人材が誤解しているケースがある。
 - ・ 採用目的を明確にしないまま、外国人材を採用している企業が多い。経営戦略に紐付けて人事戦略が考えられれば、自ずと求める人材像は明確になるはずである。企業は、日本語能力だけでなく、どの在留資格で外国人材を採用するのかについても留意すべきである。
 - ・ 現在カウンセリングを行っている留学生には秋卒業が多い。秋入学の修士留学生は春入学からタイミングが6か月ずれており、基本的には翌年3月から就職活動を開始することとなり、就活のスケジュールが過酷である。
 - ・ 留学生は、在学中は文部科学省のプログラム等によりビジネス日本語教育を受ける機会があるが、入社後はそうした機会が少なくなる。オンライン教育導入等により、業務に求められる日本語能力習得の支援体制があるとよい。
 - ・ 企業内の日本語研修の実施方法は多様だが、経営者を含む受入れ側の多くは日本語教育の専門家ではないため、企業側が自社の業務に必要な日本語を定義できていない。企業でどう日

本語研修を実施すべきか、日本語教育コースのデザインができる人が必要。企業のニーズに応えられるようなビジネス日本語のクラスを、内定後や入社後、日本人社員の教育も含め全体として実施することが理想である。

- ・ 本調査のアウトプットは配布するだけでなく、具体的な就職支援の場面で活用できるとよい。大学のキャリアセンター等でアウトプットを利用しながら留学生に企業の情報を提供することでもいいし、留学生が企業を訪問する際に企業側への確認項目として活用する等、共通のものさしとするとよい。
- ・ 研究目的の留学生だけでなく、将来的に日本の産業界で活躍することを目指す留学生を呼び込むことも重要ではないか。また、卒業後に日本での就職を意識する人材には、日本流の働き方を知ってもらうことも必要である。日本への留学に対する説明会を海外の主要都市で行う際、日本企業が日本での働き方等について情報提供するといった取組を行うのもよいのではないか。

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）