

外国人留学生の就職や採用後の活躍 に向けた取組について

令和2年3月2日
経済産業省 産業人材政策室

近年における政府の主な取組（2017年以降）

● 2017年

- 「日本版高度外国人材グリーンカード」の創設（永住許可申請に要する在留期間の短縮）
- 在留資格「介護」の追加
- 外国人技能実習法の施行（最大3年→5年に延長）

● 2018年

- 入管法改正及び法務省設置法改正（在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」の創設、出入国在留管理庁の設置）
- 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の策定

● 2019年

- 改正入管法及び法務省設置法の施行（「特定技能1号」による新たな外国人材の受入れ開始）
- 留学生の就職支援のための法務省告示の改正（日本の大卒・N1レベル等の方の就職・従事できる業務の幅の拡大：特定活動第46号）
- 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の改訂

総合的対応策における取組

- 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（平成30年12月25日）」、「成長戦略フォローアップ（令和元年6月21日閣議決定）」、及び「骨太方針2019（令和元年6月21日閣議決定）」等において、留学生の就職に係る支援策が盛り込まれたところ。

総合的対応策／成長戦略フォローアップ[°]（抜粋）

留学生の採用時に高い日本語能力（例えば、日本語能力試験N1相当以上）を求める企業もみられるが、業務に必要な日本語能力のレベルは企業ごとに様々であり、採用時に求める日本語能力水準には多様性があること等を踏まえ、その多様性に応じた採用プロセス及び採用後の待遇の多様化を推進する。そのため、関係省庁、産業界、就職支援事業者、大学等が連携し、採用後の多様な人材育成・待遇等のベストプラクティスを構築し横展開する。

また、先進的な留学生向けの取組を行っている企業や大学等からの情報発信を促すため、関係省庁からの周知を徹底していく。

骨太方針2019（抜粋）

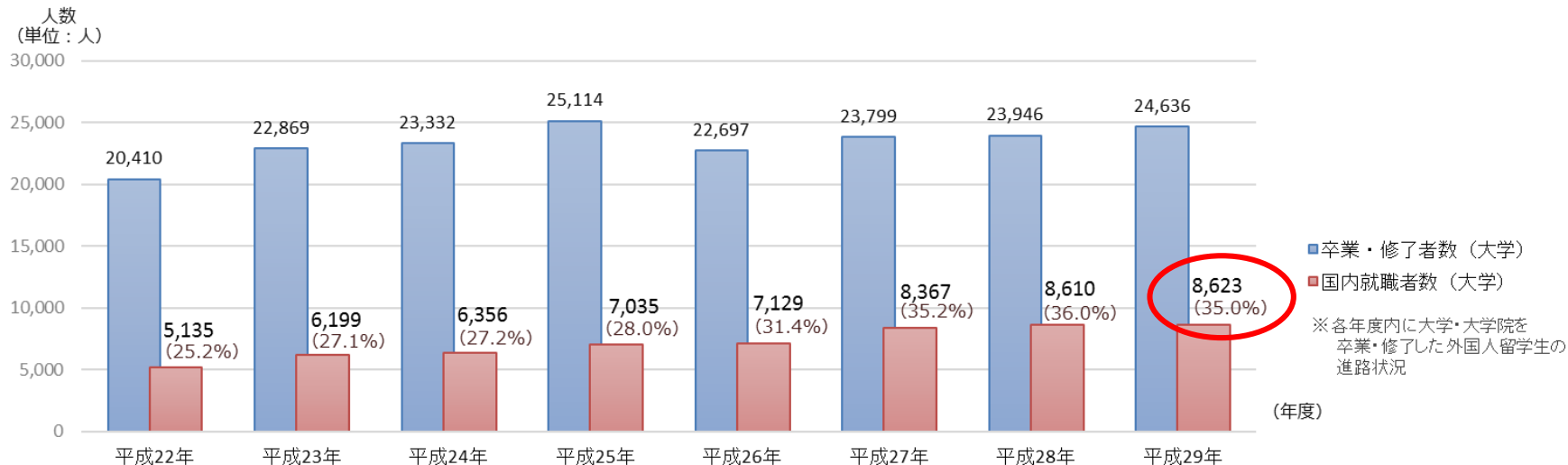
留学生の多様性に応じた採用プロセス及び採用後の待遇の多様化を推進するため、産官学連携によりベストプラクティスを構築し横展開する。これらの取組により、希望する留学生の大多数が国内で就職できる状況の実現を目指す。

※「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」（令和元年6月18日関係閣僚会議決定）にも盛り込まれている。

外国人留学生の就職に係る現状

- 平成28年6月の「日本再興戦略」において留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に向上させることを目指すこととされたが、実際の就職率は4割弱にとどまっております、抜本的な対策が必要な状況。

○大学（学部・院）段階における外国人留学生の卒業・修了及び国内就職の推移



(出典)「平成29年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」
(平成31年4月(独)日本学生支援機構)

○大学（学部・院）を卒業・修了した外国人留学生の進路状況

平成29年度に大学（学部・院）を卒業・修了した者（24,636人）のうち、国内に就職した者は8,623人（約35%）。

(出典)「平成29年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」
(平成31年4月(独)日本学生支援機構)

○外国人留学生の就職支援に関する政府の方向性

「日本再興戦略改訂2016」（平成28年6月2日）において、外国人留学生の日本国内での就職率を3割から5割へ向上させることを閣議決定。

○日本における就職を希望する外国人留学生の状況

日本における就職を希望する外国人留学生は全体の約65%を占める。

(出典)「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査」
(平成31年1月(独)日本学生支援機構)

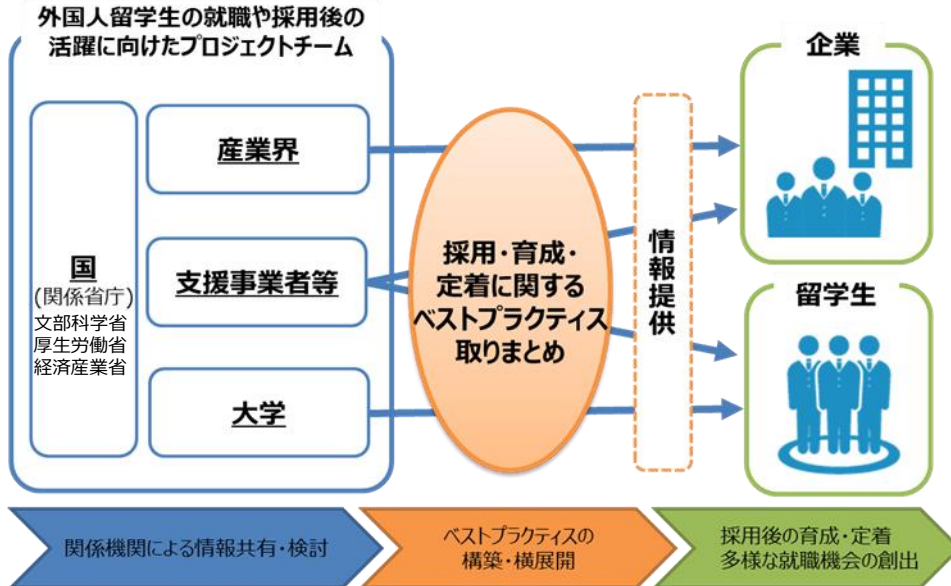
外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けた取組

目的・体制

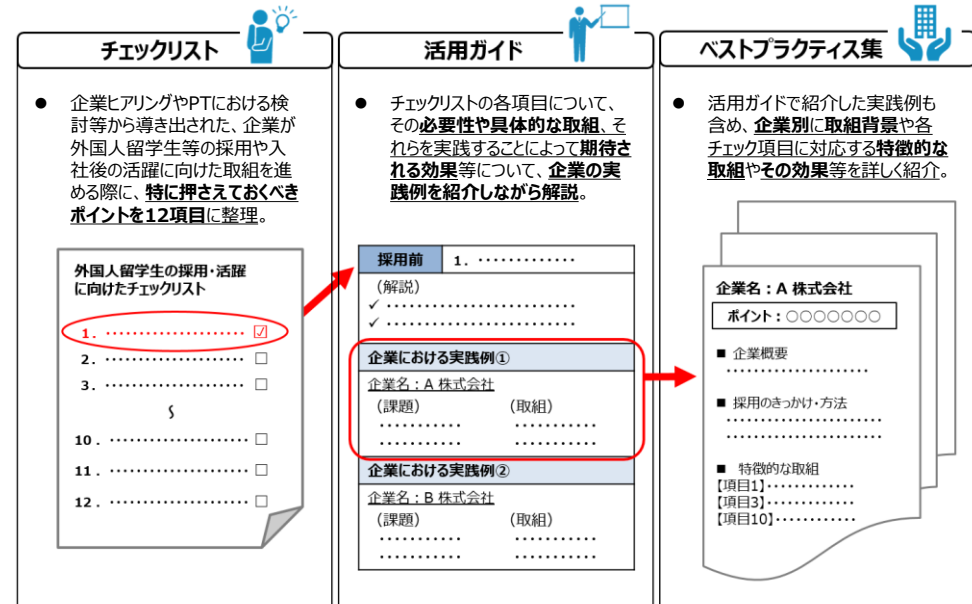
- 関係省庁、産業界、支援事業者、大学等が連携し、企業における留学生の採用及び採用後の育成・待遇の多様化を推進することを目的とし、以下の体制で検討を実施。

ベストプラクティス等の構築・横展開

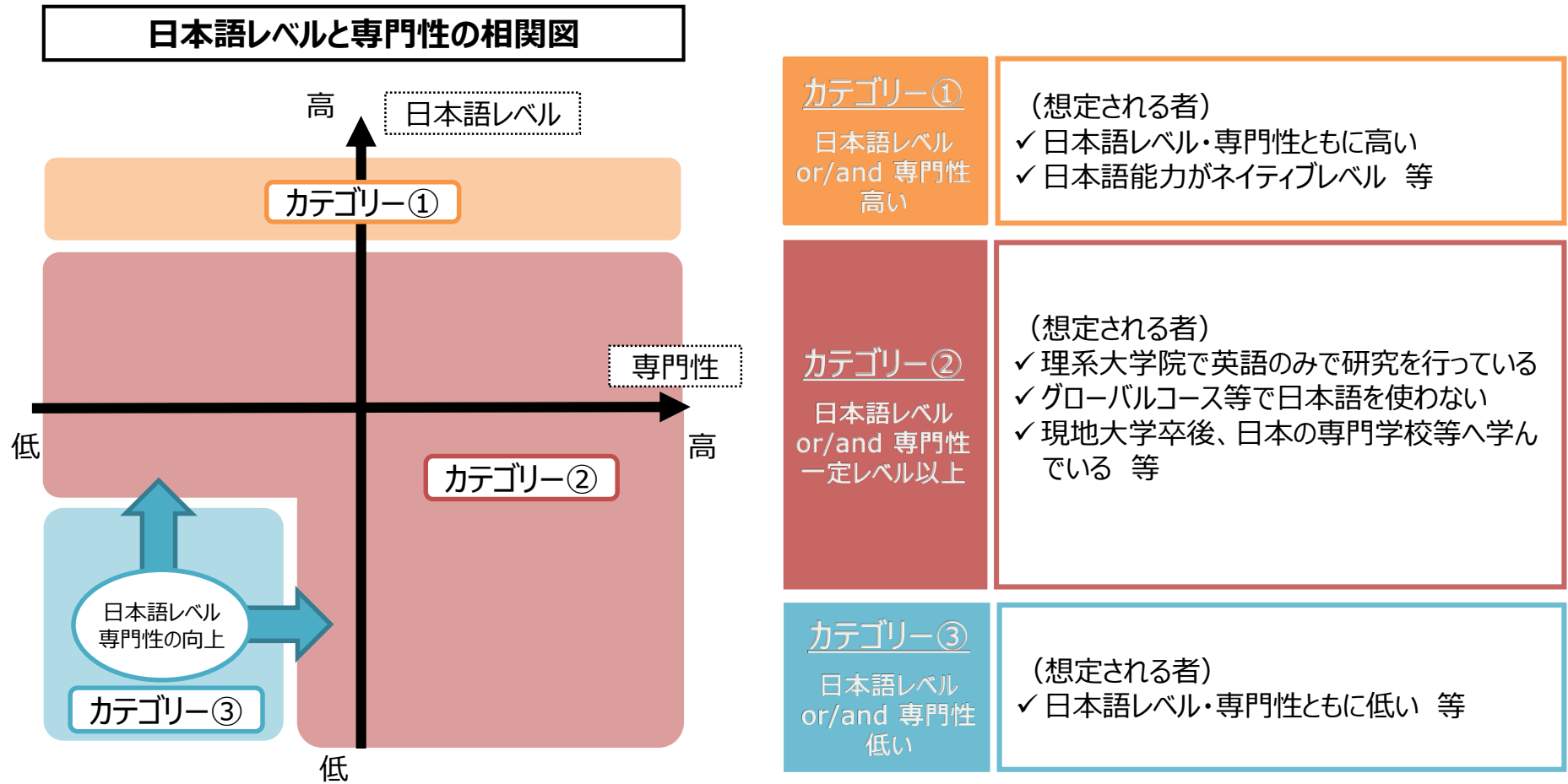
- 本プロジェクトチームでの検討及び企業ヒアリング等を通じ、企業等が押さえておくべき12のポイントをまとめたチェックリストと、それに連動する活用ガイド・ベストプラクティス集をまとめたハンドブックを作成。
- 産業界や、関係機関の協力・連携を図り、企業における実践を促していく。



「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」



(参考) 本プロジェクトチームにおけるターゲットの整理



(図) 有識者等からのヒアリング等を参考に事務局作成

※メインターゲット以外の者を検討から排除するものではない。

外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト

- 外国人留学生等の採用や入社後の活躍に向け、企業が直面する課題やつまづきやすい点を明らかにし、取組を行う際に、特に押さえておくの良いポイントを整理したもの。
- 全ての項目を満たすことがゴールではなく、各企業の事業戦略や実情を踏まえ、PDCAを回していくことが重要。

項目		チェック☑	
採用前	1	外国人材の採用目的や期待する役割が具体化されているか。	
	2	外国人材の採用方針が経営者、人事、現場社員を含めて社内で共有されているか。	
	3	外国人材の採用方針や採用実績が公表・発信されているか。	
	4	留学生向けの説明会やインターンシップ等を通じ、企業と外国人材の双方が理解する機会が設けられているか。	
採用選考 ～入社前	5	選考時点での日本語能力にこだわらず、業務で求められる多様な日本語能力のレベルや専門性に応じて、個人の能力やスキルを判断する採用選考が行われているか。	
	6	入社前の期間から住宅手配等の生活支援や業務上必要なスキル向上のための支援があるか。	
	7	外国人社員のマネジメントを行う日本人社員に対して、職場における外国人社員との効果的なコミュニケーションのための学びの機会があるか。	
入社後	8	配属先の決定の際、キャリア展望を踏まえた十分な説明が行われているか。	
	9	上司、先輩社員などからの日々の声掛けや、社内外での交流機会の提供が行われているか。	
	10	キャリア展望に応じた、従来の雇用慣行にとらわれない仕事の機会の提供や学びの支援が行われているか。	
	11	客観的な評価や処遇に基づき、十分な説明が行われているか。	
	12	外国人社員の母国文化・宗教など多様性を考慮し、休暇制度など社内制度の見直しが行われているか。	

項目 1 : 人物像の具体化

(□ 外国人材の採用目的や期待する役割が具体化されているか。)



【よくあるお悩み】

外国人材を採用したいが、どのような人材が必要か曖昧で、採用に結びつかない。
また、採用しても辞めてしまう。

【具体的な取組・期待される効果】

- **経営課題の整理**による採用目的・期待する**役割の具体化**
⇒ 経営方針や今後の展望に基づき、**入社後の配属やキャリアパス等を事前に考える**ことで、効果的な採用活動が行えるだけでなく、入社後の効率的な人材育成等につながります。
- 採用目的・期待に照らした**必要な技術力や日本語能力等の明確化**
⇒ 具体的な**求める人材要件を発信**することで、その業務に関心の高い、**適性のある人材を採用**することが可能となります。

企業における実践例

三共精機株式会社（製造業） ～海外事業での活躍が期待できる人材の募集～

【背景・課題】

リーマンショック後、業績回復に向けた打開策の一つとして**海外進出を検討**していた。海外事業の立ち上げから、その後の事業展開を支える人材が必要であった。

【取組内容】

海外事業での活躍が期待できる人材として、**海外の顧客対応が可能な語学力**や海外ビジネスにおけるノウハウを有することなどを要件としている。一方、日本語能力は採用時の要件とはしていない。真に必要な人材の採用につなげるため、**現場社員からの具体的な人材ニーズ**にも耳を傾けている。

項目2：社内共有

(☑ 外国人材の採用方針が経営者、人事、現場社員を含めて社内で共有されているか。)



【よくあるお悩み】

外国人材を採用したいが、社内で反対意見が多く、経営層や人事の判断で採用したが、現場で受入体制が整っておらず、混乱した。

【具体的な取組・期待される効果】

- 経営者や人事担当者による、**現場社員への説明機会**の設定
- ⇒ 人事担当が採用方針を理解することで、目的や期待する役割に合う人材を採用することができます。また、現場社員への事前説明により、外国人社員の受入れにあたっての**不安を解消し、円滑な受入れや、受入れ後の適切な人材育成**につながります。

企業における実践例

新晃工業株式会社（電気機械器具製造業） ～人事による現場社員への丁寧な事前説明～

【背景・課題】

外国人材を初めて採用する際、**現場社員から不安の声**があがった。
海外部門の担当者は日頃から海外出張や海外とのやり取りが多いことから、外国人材への抵抗感はさほどなかったが、それ以外の担当者は不安が大きかった。

【取組内容】

人事が現場社員に対し、外国人材の**受入れ目的や期待する役割、想定するキャリアビジョン**について**丁寧に説明**を行った。また、**直属の上司**となる社員には、**教育方針**についても**事前に説明**を行い、受入れに対する不安解消に努めた。結果として、現場では円滑な受入れができ、外国人社員の育成・活躍につながっている。

項目5：柔軟な採用選考

(☑ 選考時点での日本語能力にこだわらず、業務で求められる多様な日本語能力のレベルや専門性に応じて、個人の能力やスキルを判断する採用選考が行われているか。)



【よくあるお悩み】

業務内容に関わらず、高い日本語能力レベルを採用条件としている、もしくは日本語による筆記試験を一律に課しているところ、なかなか採用に至らない。

【具体的な取組・期待される効果】

- 一律の日本語能力水準ではなく、**役割に応じた専門性やスキルなどを評価基準**とした選考
⇒ **日本語能力試験などの成績結果**や日本語での筆記試験の実施に**こだわらず**、大学での研究内容などに基づく**専門性や実務経験に基づくスキル**等について、外国人材が自ら説明できる機会を設けることで、期待する役割に見合う人材か否かを適切に判断することにつながります。また、外国人材ならではの考え方や良い点を引き出すことにもつながります。日本語能力を求める場合でも、一律の水準を求めるのではなく、**業務の実態を踏まえた柔軟な内容**としたり、入社後の語学研修を考慮するなどの工夫も効果的です。さらに、必要に応じて、英語や母国語での面接対応ができる体制を整えておくことで、候補者の対象が広がります。

企業における実践例

チームラボ株式会社（IT・ソフトウェア開発業） ～現場社員同席による技術力重視の採用面接～

【背景・課題】

同社が提供するサービス内容の開発には、**高い技術力を有するエンジニア**の存在が欠かせない。また、より良いコンテンツを生み出すためには多様性が求められるため、様々なバックグラウンドを有する優秀な人材を国内外問わず獲得する必要がある。

【取組内容】

同社の事業内容を支えるために必要な専門性や技術力を明確化するとともに、採用選考時点での**日本語能力は要件としないことを明示**。また、採用面接では、**業務に必要な技術力を適切に判断するため現場メンバーも同席**することとしている。現在、国内外の優秀なエンジニアが技術力を活かし、活躍している。



項目7：日本人社員教育

(☑ 外国人社員のマネジメントを行う日本人社員に対して、職場における外国人社員との効果的なコミュニケーションのための学びの機会があるか。)



【よくあるお悩み】

配属先において、外国人社員とのコミュニケーション方法や、育成の仕方が分からないという悩みや不安が生じている。

【具体的な取組・期待される効果】

- 配属先の上司や同僚に対する研修やガイダンス等の実施
⇒ 事前に意識すべき点を把握することで、外国人社員に対し効果的なコミュニケーションを取ることができます。その結果、ミスコミュニケーションが生じず、能力を十分に発揮してもらうことができます。
- 外国人社員とのミーティングなど、日本人社員が学ぶ機会の提供
⇒ 日本人同士では意識しないコミュニケーション上の課題について気付く機会となります。その結果、双方の理解が進み円滑に業務を進めることが可能になります。

企業における実践例

株式会社荏原製作所（製造業） ～配属部署に対するガイダンスの実施～

【背景・課題】

外国人社員の配属部署では、受入れ開始当初は、とまどいの声が上がることもあった。どう働いてもらったらよいか、どう評価を伝えれば良いかなど、配属先の日本人社員の不安を解消する必要があった。



【取組内容】

外国人社員の配属部署を対象に、人事部が母国の文化や習慣、考え方の傾向や評価の伝え方などに関するガイダンスを実施。不安やとまどいの声は減り、ガイダンスの機会は説明の場からフィードバックや相談の場に徐々に変化している。



項目 8 : 配属先の納得感

(☑ 配属先の決定の際、キャリア展望を踏まえた十分な説明が行われているか。)



【よくあるお悩み】

外国人社員が、やりたい仕事に就かせてもらえないと辞めてしまった。

【具体的な取組・期待される効果】

- 本人の**希望や適性**を踏まえた配属
⇒ 希望や適性に合わせた配属をすることにより、仕事に対する**モチベーションの向上**や、**社内での活躍**が期待できます。
- 配属の意図・意義等に関する**丁寧な説明**
⇒ 本人の希望と異なる配属であっても、それが今後のキャリアと関連するものであることを認識することにより、**納得感を持って仕事に取り組む**ことができます。

企業における実践例

新晃工業株式会社（製造業） ～本人の意向を踏まえた配属と、キャリア展望の共有～

【背景・課題】

外国人に限らず、社員に**それぞれのキャリア展望を示すことは重要**と考えている。一方で、共有しているキャリアビジョンと異なる部署へ関心を持ってしまう場合もある。

【取組内容】

最初の1年間は3ヶ月ごとに異なる部門に配属。**各部門を理解した上で、希望も踏まえて本配属を決定**。部門間異動も本人の意向を参考にしており、離職リスク低下にも寄与。

人事が期待するキャリアステップを本人に共有し理解を得ている。本人の関心が逸れてしまう場合もあるが、再度中長期的な視点でキャリアについて話し、**共通理解を得た上で配属**を行っている。

項目9：交流機会

(☑ 上司、先輩社員などからの日々の声掛けや、社内外での交流機会の提供が行われているか。)



【よくあるお悩み】

外国人社員が社内に馴染めず、周囲にも気軽に相談できないようだ。

【具体的な取組・期待される効果】

- 社内における**声掛けの実施**や**交流機会の創出**、メンター制度の整備
⇒ 日々の**声掛け**や**交流機会**が、社内環境に馴染むきっかけになります。また、先輩社員などが**メンターとしてサポート**する体制を整えることで、気軽に相談でき、職場での不安が軽減されるだけでなく、適切なアドバイスをもらう機会となり、仕事が進めやすくなります。
- **社外の相談窓口**等の活用や**地域イベント**等への参加
⇒ 社外の相談窓口を上手く活用することで、社内で発生した**課題解決**や、外国人社員が抱える**不安解消**につながることもあります。また、地域イベントなどへの参加を通じ、地域コミュニティの一員となることで、**安心感**が生まれ、定着やその後の活躍につながります。

企業における実践例

富士ファニチア株式会社（製造業） ～先輩社員がメンターとなって毎月面談～

【背景・課題】

これまでは、社員数も少なく、上司との関係が近く、先輩社員と話す機会も多いため、特段の制度は設けていなかった。しかし、**社員数が増えてきた**こともあり、**メンター制度を導入**することとなった。



【取組内容】

直接の上司ではなく、**年が近い先輩社員を新入社員のメンター**としている。会社が期待する1年後の人材像を示した上で、新入社員が目標を立てることとしており、**毎月メンターと面談**を実施。先月の振り返りと当月の目標に加え、メンタル面についても話し合い、面談内容を経営層に共有する。**メンターは上司に言いにくいことも含め話がしやすく、仕事の計画や目標を立てやすくなる**という効果がある。

関係機関が取り組むべきアクション

- 本プロジェクトチームでは、留学生等の就職や採用後の活躍に関する課題の整理を行い、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（改訂）」の議論に反映するとともに、関係機関が取り組むべき事項について具体的なアクションを取りまとめた。主な点としては、以下のとおり。

（１）企業情報の発信・ノウハウ共有

- 毎年度末に内閣官房・文部科学省・厚生労働省・経済産業省の４者連携で、経済団体に対して発出する就職・採用活動に関する要請文において、本プロジェクトチームで策定したチェックリストやベストプラクティス等を参考に、企業や大学からの情報発信を行うよう促す。
- 留学生を含む高度外国人材の採用に関心がある中堅・中小企業に対し、専門家による採用から活躍までのきめ細かな伴走型支援を提供する。伴走型支援を通じ、高度外国人材の活躍を海外の新規顧客の獲得等の新たなビジネスチャンスにつなげる中堅・中小企業の成功事例を創出し、他の成功事例と合わせて広く紹介することで、中堅・中小企業における留学生を含む高度外国人材の採用を促していく。令和元年度においては約200社に対し、伴走型支援を実施。令和2年度は伴走型支援の拡大を行う。 等

（２）企業におけるインターンシップ等の受入促進

- 留学生が在学中に企業でのインターンシップを行う際に必要となる手続や要件等を明らかにし、ホームページやセミナー等を通じて周知を図る。
- 今後設置予定の「外国人共生センター（仮称）」において、ハローワークや経済産業省が主体となり、国内の留学生や海外大学の外国人学生等のインターンシップ受入れに向けた説明会やセミナー等を開催する。 等

関係機関が取り組むべきアクション（続き）

（3）秋卒業者の在留資格取扱の明確化

- 企業における通年採用の促進を図るとともに、国内企業への内定者向け「特定活動」の取扱についての公表を踏まえ、留学生や企業等に広く周知を行う。
- 留学生が卒業後就職する際に必要な在留資格手続について、手続の流れの明確化を図り、また、モデルケース（事例）を示したガイドラインについて、ホームページやセミナー等を通じて留学生や企業等に広く周知する。等

（4）業務に必要な日本語能力・スキルの向上

- 大学が企業等と連携し、留学生が我が国での就職に必要なスキルである「ビジネス日本語」等を身に付ける教育プログラムを策定し、文部科学省が認定する仕組みを構築する。その際、在学中のみならず、企業への内定後や大学卒業後をフォローアップする教育プログラムも対象とすることで、業務に必要な日本語能力等の向上を図る。等

（5）職場内での効果的なコミュニケーション

- 事業主向けセミナー等を通じ、外国人材と事業主や職場の上司等との職場における効果的なコミュニケーションの方法について周知を行う。
- 日本人社員の上司や同僚が外国人材との効果的なコミュニケーションを行う上でのポイントやその学ぶ手法について調査を行うとともに企業における効果的なコンテンツや学び方の活用を検討する。等

＜参考情報＞

- 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（取りまとめ）
https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei_katsuyaku_pt/20200228_report.html



外国人留学生の採用や入社後の活躍 に向けたハンドブック

～実践企業に学ぶ12の秘訣～

- ・チェックリスト
- ・活用ガイド
- ・ベストプラクティス集

12
の項目

外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト

項目	チェック ID
1 外国人材の採用方針を明確化する機会が設けられているか。	
2 外国人材の採用方針が経営者、人事、現場社員を含め、社内で共有されているか。	
3 外国人材の採用方針が経営陣の公表・発信されているか。	
4 留学生向けの説明会やインターンシップ等を通じて、企業と外国人材の両方が理解を深められているか。	
5 海外企業や自治体職員に協力してもらって、業務で求められるスキルを日本企業から学ぶ機会が豊富にあるか。	
6 人材登用の際から後援サポートの仕組みや就業上必要なスキル向上のための支援があるか。	
7 外国人材書のマネジメントを行う日本人社員に対して、職場における外国人材書との協働的なコミュニケーションの取組が期待されているか。	
8 配属先の決定の際、キャリア開発を考えた十分な説明が行われているか。	
9 上司、先輩社員などからの日々の声かけや、社内での定例会合で相談が行われているか。	
10 ネットや電話などによる、就業の届期前に行われる見学の機会が豊富にあるか。	
11 実務的な知識や経験に基づき、十分な説明が行われているか。	
12 外国人材書の帰国文化・宗教などの多様性を考慮し、休暇制度など社内制度の見直しが行われているか。	

採用前 2 外国人材の採用方針が経営者・人事・現場社員を含めて社内でも共有されているか。

社内共有

採用を始める前から採用方針を経営者・人事・現場社員を含め、社内で共有しましょう。経営者や人事が現場社員等に丁寧な説明を事前に行うことで採用受け入れにつながります。

必要性

経営者が主体的に外国人材の採用に取り組むことはもちろん、**採用方針を人事・現場社員に共有**していただくことが重要です。人事担当者が事前説明を行うことで、外国人材の応募から入社までのプロセスがスムーズになります。また、現場社員が理解を深めておくと、入社後の円滑な就業、職場生活にもつながります。

具体的な活用方法

- 経営者や人事担当者による、**現場社員への説明会の開催**
- 人事担当者が採用方針を説明することで、目的の異なる外国人材を採用することがあります。また、現場社員への事前説明による、外国人材の応募から入社までのプロセスがスムーズになります。

企業における実践例

新晃工業株式会社（電気機械器具製造業） ～人事による現場社員への丁寧な事前説明～

【背景・課題】 外国人材を採用して活用する際、**現場社員も公平に受け入れる体制を整える**ことが重要である。また、**外国人材の採用に際しては、採用プロセスがスムーズになるように工夫**が必要である。

【取組内容】 外国人材の採用に際して、外国人材の採用目的を明確にする。また、**外国人材の採用に際しては、採用プロセスがスムーズになるように工夫**が必要である。

【効果・課題】 外国人材の採用に際して、外国人材の採用目的を明確にする。また、外国人材の採用に際しては、採用プロセスがスムーズになるように工夫が必要である。

九州機工株式会社（電気・電気機械器具製造業） ～現場社員への丁寧な事前説明～

【背景・課題】 外国人材の採用に際して、外国人材の採用目的を明確にする。また、外国人材の採用に際しては、採用プロセスがスムーズになるように工夫が必要である。

【取組内容】 外国人材の採用に際して、外国人材の採用目的を明確にする。また、外国人材の採用に際しては、採用プロセスがスムーズになるように工夫が必要である。

新晃工業株式会社

海外事業と本社を円滑につなぐため、外国人留学生の採用を積極的に行っています。日本人社員を含め、採用後の活躍もサポートしています。

外国人材の採用のきっかけ・方法

- 中国の企業に派遣していた日本人社員と現地社員の間で、コミュニケーションや文化の違いを解消するために、日本人の文化や、日本の文化や、日本の文化を伝える機会を設けました。
- 日本人社員と現地社員の間で、コミュニケーションや文化の違いを解消するために、日本人の文化や、日本の文化を伝える機会を設けました。

外国人材の採用のきっかけ・方法

- 中国の企業に派遣していた日本人社員と現地社員の間で、コミュニケーションや文化の違いを解消するために、日本人の文化や、日本の文化を伝える機会を設けました。
- 日本人社員と現地社員の間で、コミュニケーションや文化の違いを解消するために、日本人の文化や、日本の文化を伝える機会を設けました。

外国人材の採用のきっかけ・方法

- 中国の企業に派遣していた日本人社員と現地社員の間で、コミュニケーションや文化の違いを解消するために、日本人の文化や、日本の文化を伝える機会を設けました。
- 日本人社員と現地社員の間で、コミュニケーションや文化の違いを解消するために、日本人の文化や、日本の文化を伝える機会を設けました。

【お問い合わせ先】
 経済産業省
 経済産業政策局 産業人材政策室
 (TEL) 03-3501-2259