

中部圏における高度外国人材の 活躍促進に関する報告書

2021年 11月



はじめに

少子高齢化に伴う労働人口減少が深刻化する中、持続的成長と社会システムを維持していくための方策として、女性やシニアの活躍に加えて、外国人の活躍を積極的に推進していくことが議論されて久しい。

実際、国や自治体などの様々な施策により、この10年で外国人労働者数は倍増を超える勢いで増加し、我が国において今や不可欠な存在になっている。

一方、産業構造変化や複雑化するグローバル競争への対応などに目を向けると、イノベーションを加速し生産性を向上し、日本人だけでは生み出し難い発想や思考を有する多様性に富んだ有能な高度外国人材の活躍が重要性を増してくる。

グローバル化の進展に伴い、日本人に対するグローバル教育に取り組む企業が増えてきているが、社会経済活動のグローバル化は高度に複雑化しており、多様で才能豊かな高度外国人材の登用や日本人との協業による効果を加えることで、企業のポテンシャルはより大きく向上するものと考えられる。

様々な外国人材の活躍が企業や社会にとって必要不可欠であることは明白であるが、本書においては、先述のような効果をもたらす高度外国人材とその卵である外国人留学生に焦点をあてて、中部圏の現状や問題点・課題を可視化し、活躍促進のためのポイントについて考察した。

中部圏は、ものづくりの集積地であり就労外国人数が多いことで知られているが、高度外国人材に関してはまだ雇用が進んでいるとは言い難い状況である。今後も産学官との連携を深め雇用拡大支援に資する活動を行って行きたい。

企業、留学生、就労者の意識や現場の取り組み事例を、会員団体を始め、広く紹介することで、本書が高度外国人材活躍促進の一助となることを期待する。

本報告書作成にあたって、貴重な助言や寄稿をいただいた関係各方面の方々、またアンケートやインタビューにご協力をいただいた皆様に心から御礼を申し上げます。

2021年11月

一般社団法人中部経済連合会

会 長 水 野 明 久

副 会 長 大 島 卓

国際委員長

一般社団法人 中部経済連合会 国際委員会
「中部圏における高度外国人材の活躍促進に関する報告書」
要 旨

I. 背景

<高度外国人材活躍の意義>

- ・ 産業構造の転換、グローバル化の進展が加速する中、イノベーティブな発想や多様性に富んだ有能な外国人材の活躍は、地域経済発展に不可欠である
- ・ 事業の国際展開、海外顧客獲得、グローバルビジネスモデル構築などの各方面で、企業の変革が加速され、国際競争力強化につながる

<中部圏の状況>

- ・ 在留外国人数は全国有数だが、高度外国人材の雇用が進んでいるとは言い難い

II. 骨子・目的

中部圏における産学官への実態調査により、課題認識や企業ニーズを検証し、外国人材の活躍事例や各種取り組み状況などを具体的に示すことで、高度外国人材の雇用拡大／活躍促進に寄与する

III. 課題認識

<本書の調査により検証された課題>

- ・ 外国人材雇用の意義、企業が求める人材像の明確化
- ・ 外国人材による日本型システム理解の促進
- ・ 日本人従業員による異文化理解・コミュニケーション能力向上の促進
- ・ 顕在化していない高度外国人材雇用ニーズの掘り起し
- ・ 企業による雇用スタイル変容の促進
(ジョブ型雇用、短期／長期雇用、評価・処遇・賃金制度 等)

IV. 作成における実施事項

- ・ 在留外国人及び高度外国人材の現状調査
- ・ 関係産学官へのヒアリング
- ・ アンケート（企業、外国人留学生、外国人就労者）
- ・ 提言考察

V. 概要

1. 在留外国人の状況
 - * 国籍別、在留資格別、地域別 等
2. 高度外国人の状況
 - * 本書における調査対象の定義を明確化
 - ・一般的に言われるホワイトカラー人材
 - ・その卵である外国人留学生
 - * 全国・中部圏の最新データ
3. 外国人留学生の状況
 - * 高度外国人材の卵である外国人留学生に関する全国・中部圏の最新データ
 - * 外国人留学生の国内就職の現状
4. 企業の高度外国人材受入れ意識（アンケート結果）
 - * 中部圏企業の実態調査
 - ・外国人雇用に関して
 - ・留学生採用に関して
 - ・インターンシップ実施に関して
 - * 企業規模別特徴
5. 留学生・就労者の日本企業における就労に対する意識（アンケート調査）
 - * 中部圏の外国人留学生、就労中高度外国人材の実態調査
 - ・キャリア形成の考え方
 - ・企業、大学、自治体への要望
6. 高度外国人材の日本企業での活躍【成功事例】
 - * 雇用理由と効果に関する企業の意識（アンケート結果とヒアリングに基づく）
 - * 高度外国人材雇用に積極的な中部圏の企業を特徴別に紹介
 - * 3社の具体事例について特集
7. 高度外国人材の日本企業での活躍【課題事例】
 - * 問題点や困りごとに関する事例紹介（アンケート結果とヒアリングに基づく）
 - * 原因について考察
8. 高度外国人材活躍促進に関する要約と提言
 - * 本書の調査で分かったことを要約し施策に繋がるポイントを考察
 - * 短期的・長期的視点から、産学官及び外国人材が取るべき方策について考察

【付属資料】

- * 産学官による高度外国人材支援の取組み状況紹介
 - ・中部4県、名古屋市
 - ・中部圏の5大学
 - ・企業、法人等 6 団体

VI. 要約と提言

1. 4～7の要約

(1) 「4. 企業の高度外国人材受入れ意識」要約

- 雇用状況： 35%が雇用（企業規模による偏差あり、1,000人以上企業 61%、100人未満 16%）
- 雇用意欲： あり=44%（企業規模による偏差あり、1,000人以上企業 72%、100人未満 27%）
- 雇用理由： グローバル展開、日本人と異なる視点、人手不足、ダイバーシティ推進
- 職務内容： 日本人と同等のジェネラリスト=33%、専門職=31%
企業規模による偏差あり（大企業=ジェネラリスト志向、中小企業=専門職志向）
- 雇用ソース： 国内留学生の新卒採用=47%、国内他企業からの転職=28%
- 課題： 文化・習慣・価値観理解=35%、言語=22%
- 必要な支援： 日本語教育=38%、相談窓口強化=37%
- 採用条件： 日本語能力=59%、企業文化知識=17%、長期雇用=16%
- 日本語能力： N2以上=76%、英語ができれば不要=2%
- 採用前教育： 日本語：49%、日本の一般的な企業文化知識：44%
- インターンシップ実績： あり=15%
- インターンシップの課題： 外国人材を発掘：31%、外国人材雇用のハードルが下がった：27%、
採用のミスマッチ防止：21%、ダイバーシティの推進：19%
- インターンシップの課題： あり=13%、興味はあるが予定なし=17%

<施策のヒント>

- 現状雇用している人材の後継人材確保は必須
- 規模の小さい企業に雇用拡大の余地が多い（外国人材との接点不足等）
- 日本語能力/日本文化理解強化は必須→対策を講じれば雇用拡大に即効性あり
- 日本人とのコミュニケーションを円滑化する必要あり
- インターンシップ実施により、外国人材活用意義の社内認識が向上する

(2) 「5. 留学生・就労者の日本における就労に対する意識」要約

- 就職意欲： 77%が日本企業への就職を希望
- 在籍期間： 約半数が5年以上の長期在籍を希望
- 就職理由： 「日本で働きたい」50%、「グローバル企業で働きたい」40%
- キャリア形成： 63%が同じ企業で働きたい
- 企業への要望： インターンシップ実施、必要とする人材のスペック具体化、採用方法改善
- 大学への要望： 留学生採用希望企業の紹介 29%

<施策のヒント>

- 日本企業ならではのメリット啓発（手厚い従業員教育、長期就労など）
- 雇用前後のキャリアプランの擦り合わせが重要
- 在学中のキャリア教育強化（日本語、日本文化、就職活動対策）
- 就職活動に関する世間動向の情報不足

(3) 「6. 高度外国人材の日本企業での活躍」要約

- 留学生採用に積極的でインターンシップを活用した企業が多い
- 海外拠点を持つ企業が多い
- 外国人の受入実績があり、受入体制が整っている企業が多い
- ダイバーシティを重視している企業が多い
- 日本語習得レベルが高い留学生が採用され易い
- 高度外国人採用により社内が活性化された企業が多い
- 外国人の日本人と異なる視点活用法を知っている企業が多い

<施策のヒント>

- 雇用の目的を明確にする
- 日本語／日本文化理解の教育は、雇用前後を問わず注力すべき
- インターンシップ実施により外国人／企業の相互理解が深まる
- 外国人就労に備えた企業側の社内整備
- ダイバーシティ推進や社内活性化などの企業方針だけではなく、現場の具体的な需要を掘り起した上での採用活動
- 高度外国人材活躍の意義に関する認識を明確にする

(4) 「7. 高度外国人材の日本企業での活躍」要約

- 日本語能力が不足しても、能力を生かせる機会を見落としていた
- 日々のコミュニケーション不足
- 賃金交渉で、互いの納得が得られない
- 就労ビザ等の知識不足から雇用できなくなる
- 永住希望等のキャリアプランを事前に把握できていなかった
- 雇用形態に関する企業と外国人との認識の差
- 業務内容変更による離職
- 国民性を理解しないで転勤辞令を発令して失敗した

<施策のヒント>

- 日本語能力認定試験結果のみを基準とすべきでない
- 外国人材用の査定・給与基準などの制度改正
- 外国人雇用に関する法的知識の向上
- マネジメントや日本人従業員側の異文化理解促進
- 企業制度の外国人受容性向上

2. 提 言

本書で示した問題点の内、比較的短期に解消可能なものを優先して対応することにより、高度外国人材の目先の雇用拡大は可能。但し、将来的には日本で働くことを希望する外国人材の減少も予想され、有能な外国人材を呼び込む長期的な課題にも真剣に取り組む必要あり。こうした視点から、産学官および外国人材がとるべき短期的、長期的方策を以下提言する。

短期的方策

<企 業>

- 外国人材との接点を広げるため、外国人向けインターンシップ導入を積極化する。外国人向けの開催が難しい場合は、一定の日本語コミュニケーション能力があれば外国人も参加できる形式を導入、表明する。
- 外国人材採用時に明確なスペックを提示するため、採用部門が各部門の外国人材のニーズを把握できる社内システムを構築する。
- 日本人／外国人の相互の異文化理解を円滑にするため、双方が参加するグローバル研修や交流会を開催する。

<大 学>

- 就職活動時までに高度な日本語能力を身につけるため、低学年次から教育を開始する。
- 就職後に役立つビジネス日本語などの実践的なカリキュラムを企業や経済団体と連携して作成する。
- 就職活動のスキルアップ（面接や書類作成、開始タイミング情報など）教育を低学年次から始める。
- 高度な日本語教育の拡大と標準化のため、各々の大学が独自で行っている日本語教育のノウハウを外部と共有、連携する。

<外国人材>

- 高度な日本語能力が必須条件であることを踏まえ、低学年次から積極的に学習を開始する。
- 日本人学生や他大生との交流を深めるなど、就職活動時の情報入手ネットワークを向上させる。
- 自発的に日本文化や企業文化を研究する。
- 交流会やマッチングイベントに積極的に参加する。

<自治体>

- ハイブリッドオンライン開催などを利用して、マッチングイベントや交流会などを他自治体とも連携して、広域的に行う。（外国人材への機会提供が増える）

長期的方策

<企 業>

- 日本人と同等のメンバーシップ雇用システムとは違う、外国人材の特徴や専門性を重視した採用基準を設ける。
- 外国人材に適用できる、ジョブ型雇用、評価基準、賃金制度を導入する。
- 高度な日本語能力を必要としない職務領域を確立する。
- 海外の大学から直接採用できるネットワークを構築する。
- 大学と連携して、修士、博士課程出身者の採用の柔軟化を検討する。

<大 学>

- 企業と連携し、修士、博士課程から企業への就職ルートを確立する。
- 個々の学生のプロフィールなどを企業が照会できるデータベースシステムを構築する。
- 海外の提携大学などと連携して日本に興味を持つ学生を増やし、留学生増加を誘発する。

<自治体>

- 外国人の住みやすい環境、社会基盤を整備する。

目 次

1. 在留外国人の状況	1
(1) 国籍別 在留外国人	
(2) 在留外国人数の推移（全国）	
(3) 在留資格別 在留外国人	
(4) 地域別在留外国人	
2. 高度外国人の状況	6
(1) 高度外国人材の定義	
(2) 高度外国人材数推移	
(3) 国籍別高度外国人材	
(4) 外国人留学生の国内就職の現状	
3. 外国人留学生の状況	10
(1) 外国人留学生数推移（全国）	
(2) 留学生数（全国）	
(3) 留学生数（中部圏）	
(4) 外国人留学生の国内就職の現状	
4. 企業の高度外国人材受入れ意識（アンケート結果）	15
(1) アンケートの概要	
(2) 雇用中の高度外国人材について	
(3) 外国人留学生採用について	
(4) 高度外国人材対象のインターンシップについて	
(5) その他の意見	
(6) 企業規模別分析	
(7) まとめ（総括）	
(8) アンケート結果補足	
5. 留学生・就労者の日本企業における就労に対する意識（アンケート結果）	38
(1) 留学生向けアンケートの概要	
(2) 留学生の就職意欲、理由、キャリア形成について	
(3) 留学生の日本企業への就職に関する意見	
(4) 就職している高度外国人材へのアンケート結果	
(5) まとめ（総括）	
(6) アンケート結果補足	
(7) 日本語能力試験について（コラム/ご参考）	

6. 高度外国人材の日本企業での活躍 【成功事例】	51
(1) 本会アンケート結果	
(2) 愛知県・岐阜県の企業における成功事例	
(3) 本会によるヒアリング情報	
(4) 詳細事例紹介（3社）	
①豊田通商株式会社	
②矢橋ホールディングス株式会社	
③藤塗装工業株式会社	
(5) まとめ(総括)	
7. 高度外国人材の日本企業での活躍 【課題事例】	63
(1) 本会アンケート結果	
(2) その他の意見、情報	
(3) まとめ（総括）	
8. 高度外国人材活躍促進に関する要約と提言	66
(1) 本書4～7章の要約	
(2) 提 言	
【付属資料】産学官による高度外国人材支援の取組み状況紹介（寄稿集）	
(1) 行政・自治体	1
①愛知県	
②岐阜県	
③三重県	
④長野県	
⑤名古屋市	
(2) 大 学	13
①名古屋大学	
②名古屋経済大学	
③岐阜大学	
④三重大学	
⑤信州大学	
(3) 法人・団体	23
①株式会社百五銀行	
②Man to Man 株式会社	
③一般社団法人グローバル愛知	
④愛知経営者協会	
⑤独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）	
⑥独立行政法人国際協力機構（ジャイカ）	

1. 在留外国人の状況

在留外国人（全国）は、2020年のコロナ禍による微減を除けば、過去10年間で約80万人増加し続け2020年末には約289万人となった。

国籍別では中国が約78万人（27％）で1位、続いて2位ベトナムが約45万人（16％）、3位韓国が約43万人（15％）となっている。特筆すべきはベトナムで、過去10年間で約41万人増加している。就労目的の在留外国人資格（技能実習、技術・人文知識・国際業務等）が増えている。ベトナムの国策として留学生を増加させたことが一因と考えられる。逆に韓国は過去8年間で約6万人減少している。

在留外国人資格別では、身分に基づく在留資格（永住者、定住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者、特別永住者）が約150万人（52％）で1位、2位「技能実習」が約38万人（13％）、3位「技術・人文知識・国際業務」が約28万人（10％）、4位「留学」が約28万人（10％）となっている。

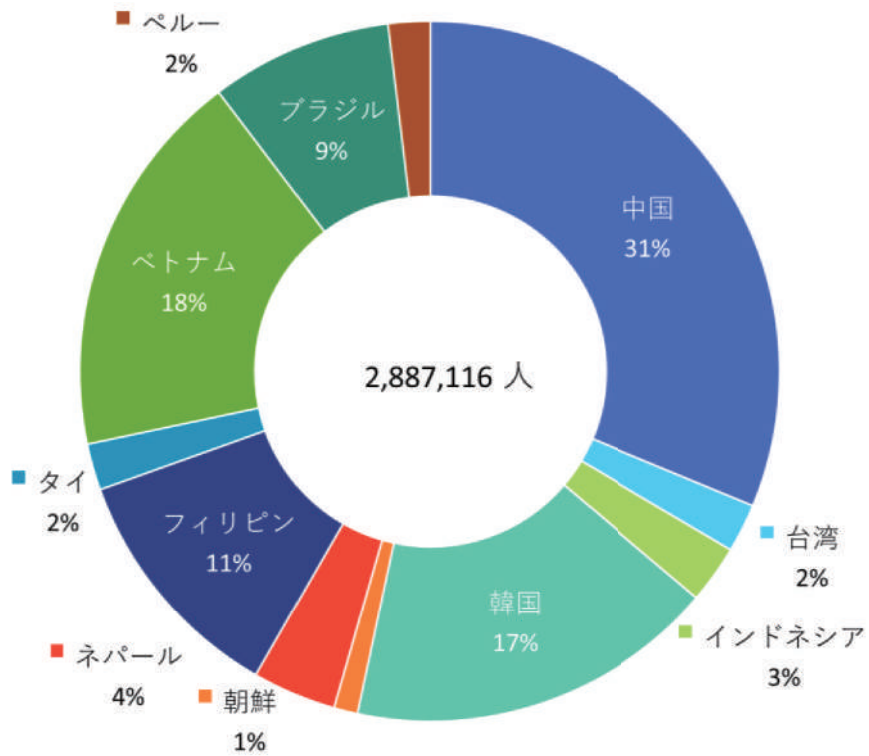
最新令和3年6月末の在留外国人数の推移（グラフP3（3））によると、「永住者」は引き続き増加しているが、コロナ禍による入国制限により、「留学」は大きく減少している。同じ理由で、「技能実習」も減少しているが、「特定技能」は増加している。これは、「技能実習」からの在留資格変更によるものと思われる。

中部圏の在留外国人（愛知、岐阜、三重、静岡、長野）は、約53万人（18％）と、東京圏（東京、神奈川、埼玉、千葉）の約116万人（40％）に次ぐ2位で、3位の関西圏（大阪、京都、兵庫、奈良、滋賀、和歌山）の約49万人（17％）より多い。都道府県別では、愛知県は約27万人で、東京都の約56万人に次ぐ2位となっている。

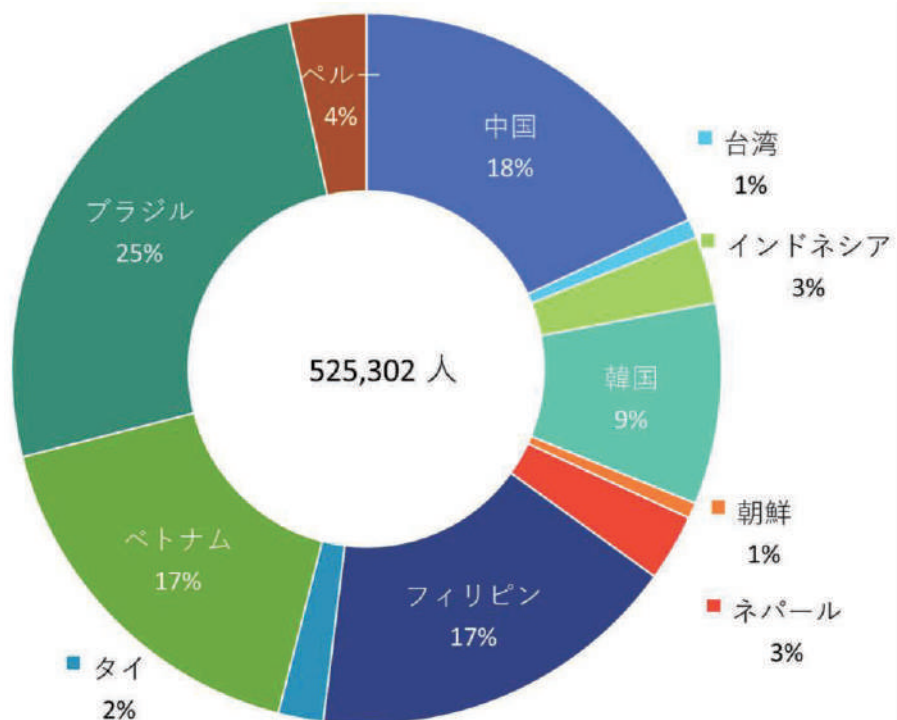
(1) 国籍別 在留外国人

出典：厚生労働省「第4表 都道府県別 国籍・地域別 在留外国人」
2020年12月現在

① 全国

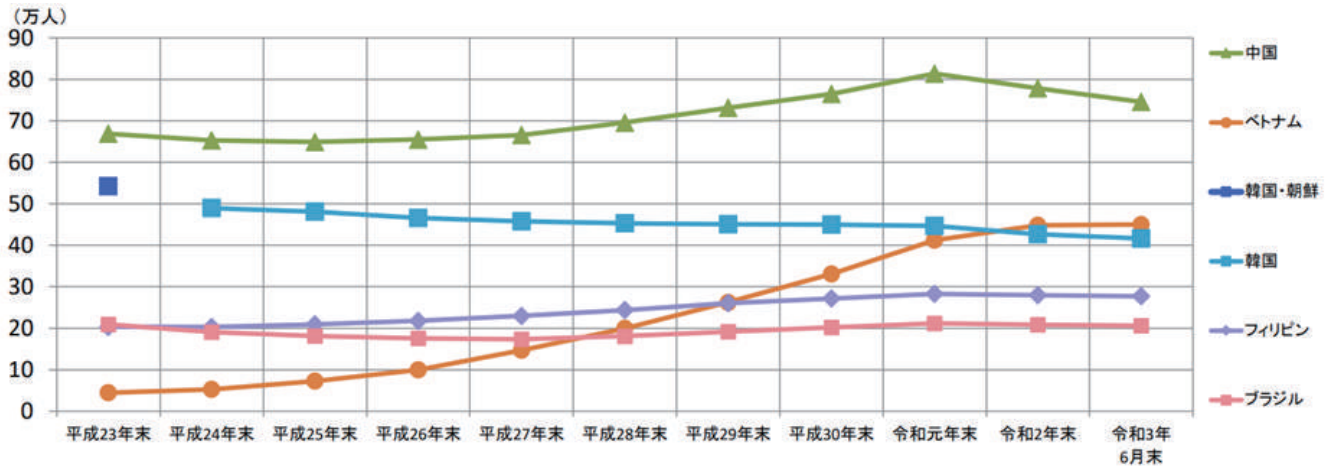


② 中部圏



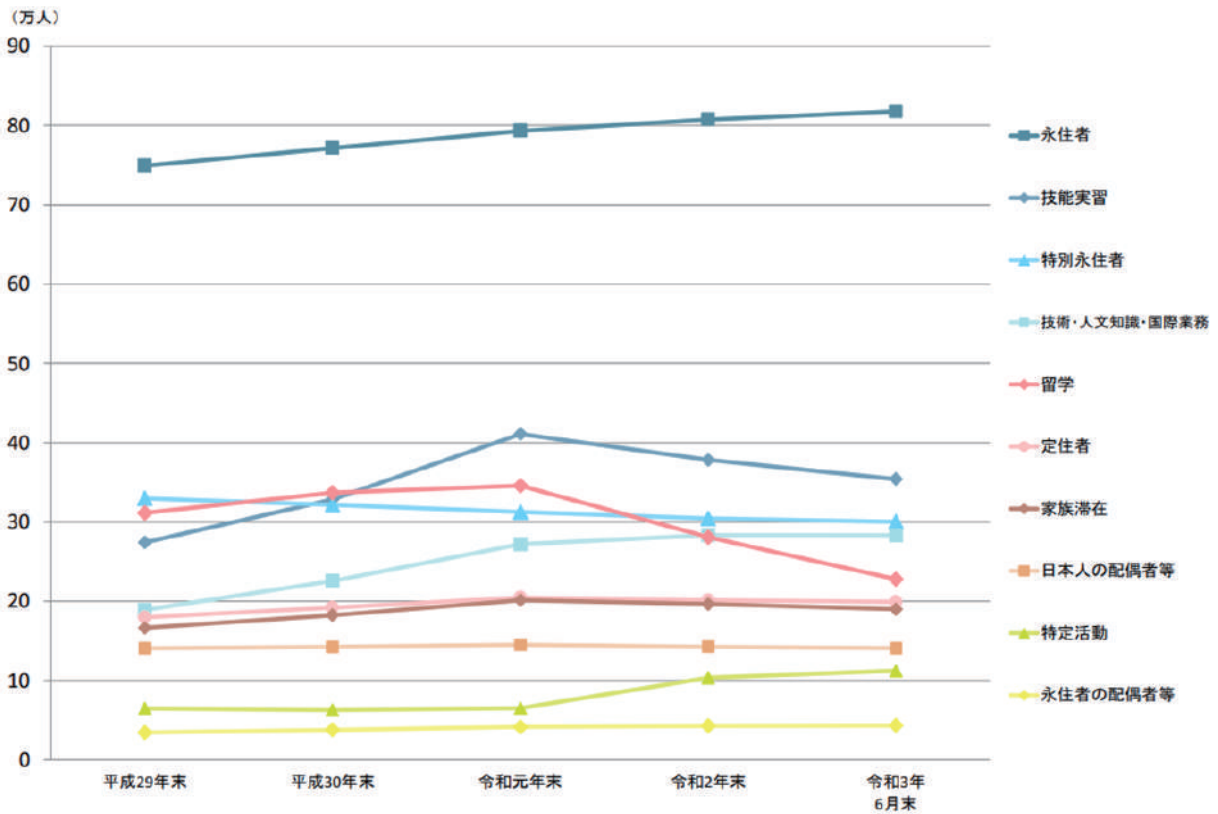
(2) 在留外国人数の推移（全国）

引用：入出国管理庁 在留外国人数の推移（国籍・地域別，上位5か国）



(3) 在留外国人数の推移（主要在留資格別）

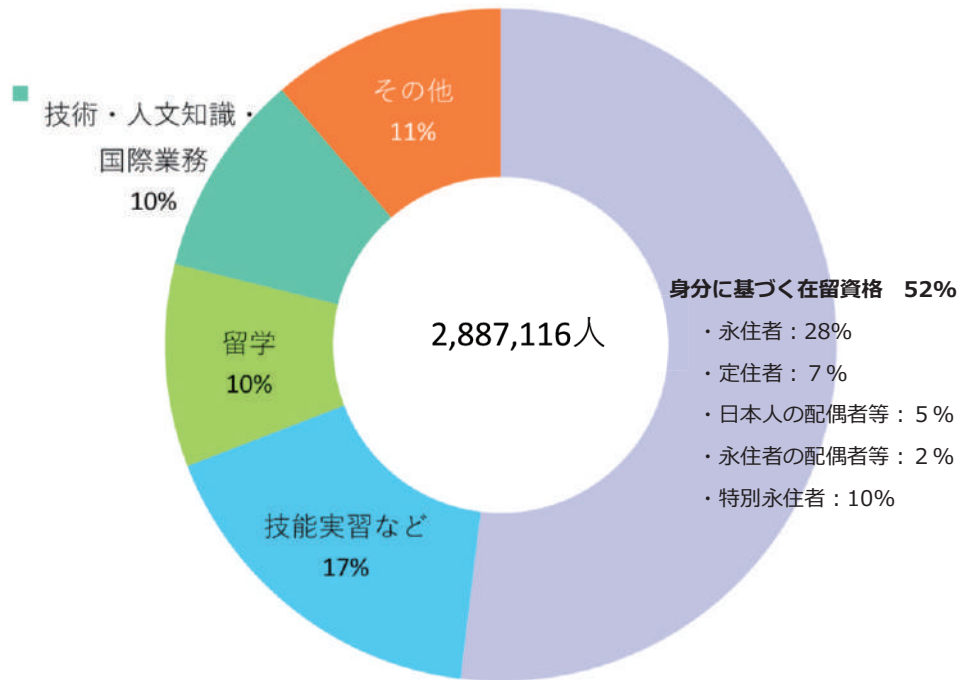
引用：入出国管理庁 在留外国人数の推移（主要在留資格別）



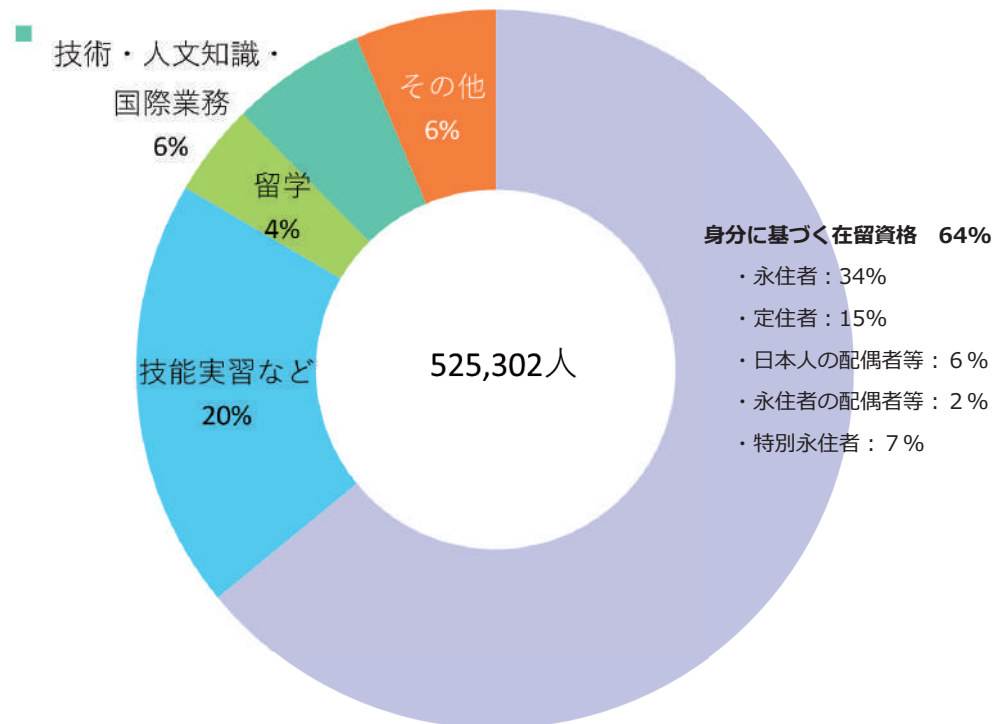
(4) 在留資格別 在留外国人

出典：厚生労働省「第5表 都道府県別 在留資格別 在留外国人（総数）」
2020年12月現在

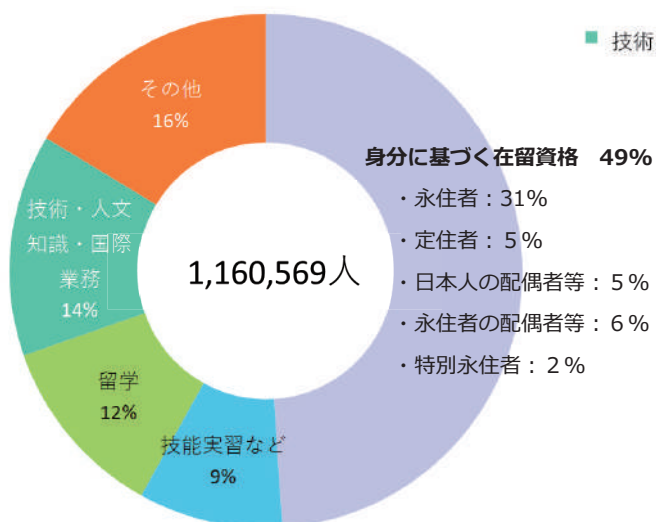
①全 国



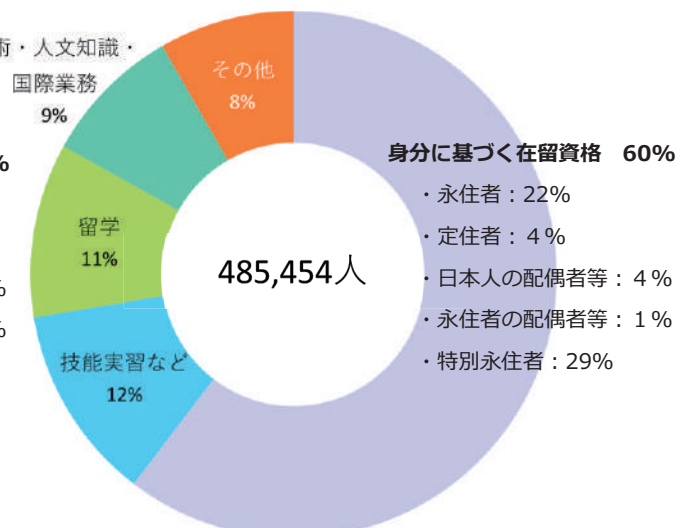
②中部圏



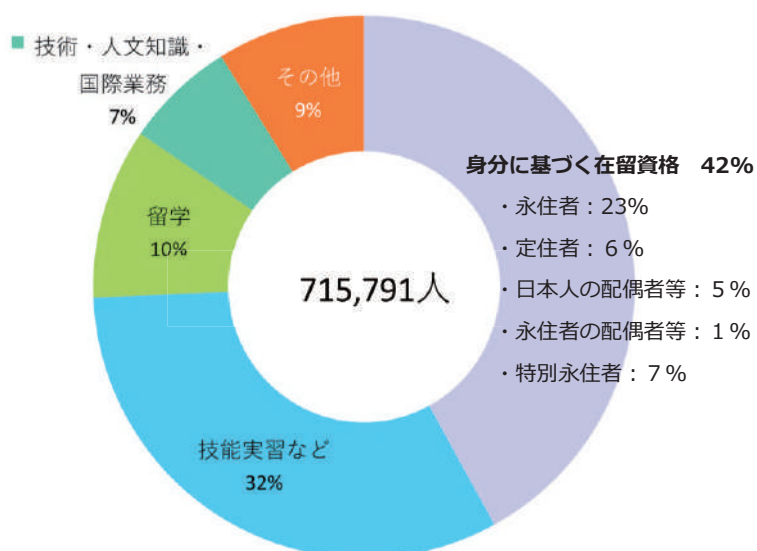
③東京圏



④関西圏

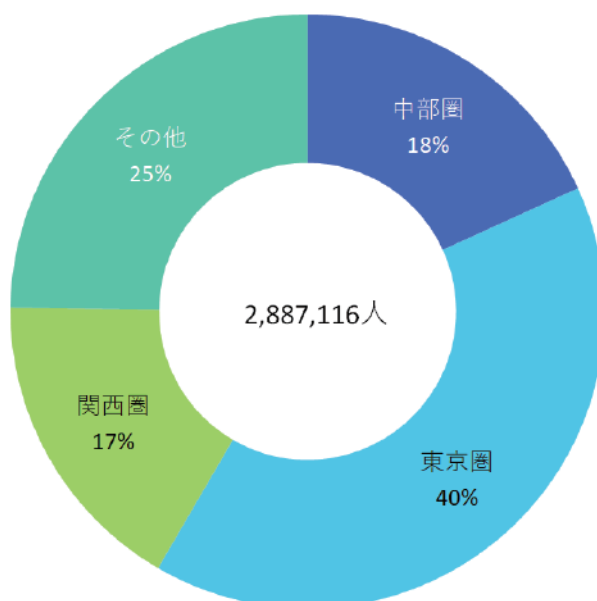


⑤その他の地域



(4) 地域別在留外国人

出典：厚生労働省「第5表 都道府県別 在留資格別 在留外国人（総数）」
2020年12月現在



2. 高度外国人材の状況

(1) 高度外国人材の定義

内閣府は、高度外国人材を下記のように 2009 年の報告書「外国高度人材受入政策の本格的展開」に定義づけている。

「高度人材とは、『国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材』であり、『我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材』と定義付けることができる」。

本会では、上記内閣府の定義を鑑み在留資格分類の 1) 技術・人文知識・国際業務、2) 企業内転勤、3) 技能、4) 経営・管理、5) 法律・会計業務、6) 医療、7) 介護、8) 研究、9) 教育、10) 教授、11) 高度専門職の 11 分野の在留資格を有し、就労目的で在留が認められるものを高度外国人材の対象と定義した（(1) 在留資格の表を参照）。

「技能実習」については、厚生労働省は、「技能実習」を「外国人技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う『人づくり』に協力することを目的」とした在留資格分類であると説明している。日本の大学に留学後、「技能実習」として就職する者もいるが、「技能実習」は高度外国人材の対象としない。

「特定技能」については、2019 年 4 月に就労目的の在留資格として新設されたが、現時点では「技能実習」と類似する業務のため対象外とした。

「留学生」については、将来の「高度外国人材」の卵と成り得る可能性が高く、留学生の就職支援が「高度外国人材の活躍促進」に大きく寄与することから、本報告書では調査の対象として次項で取り扱っている。本会の調査では、高度外国人材社員の採用元は 47%が国内留学生の新卒者であり、留学生支援は最重要項目と考えられる。

「身分に基づく在留資格」の中にも高度外国人材はいるが、今回は対象外とした。

(2)－①のグラフの通り、全国の高度外国人数は、右肩上がりに全在留外国人の増加と同様に増加し、過去 6 年間で約 21 万人が約 41 万人と倍増している。在留資格別では 1 位「技術・人文知識・国際業務」70%、2 位「技能」10%、3 位「経営・管理」7%となっている。

国籍別では(3)－①グラフの通り、1 位中国 34%、2 位ベトナム 16%、3 位韓国 8%、4 位ネパール 8%、5 位インド 4%となっている。

中部圏の高度外国人数は、約 4 万人と全国比率約 11%で、全国同様に過去 6 年で倍増している。在留外国人全国比率 18%に比べると低位に留まっている。在留資格別では、1 位「技術・人文知識・国際業務」75%と全国平均より若干多い。国籍別では、1 位ベトナム 35%、2 位中国 24%、3 位ネパール 7%、4 位韓国 4%。5 位フィリピン 3%と全国に比べベトナムの割合が多い（(2)－②、(3)－②のグラフ参照）。

①在留資格分類

在留資格分類	内容	人数(千人) 2020年12月
①身分に基づく在留資格	・永住者、定住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者、特別永住者	1,499 (52%)
②技能実習	・技術移転による開発途上国への国際協力が目的 ・短期在留期間(2~3年)	378 (13%)
③特定技能	・国内労働力不足の解消が目的(2019年4月新設) ・ある程度の専門性や高度技能を有する者 ・中長期在留期間(5年~、延長可) ・14業種を特定 介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造、外食業	16 (1%)
④ 就労目的で在留が認められる者 (専門的・技術的分野の在留資格)	・専門スキルを持つ、いわゆる 高度人材 ・主にホワイトカラー人材 ・11分野に分類 技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、技能、経営・管理、法律・会計業務、医療、介護、研究、教育、教授、高度専門職	406 (14%)
⑤留学	・大学院、大学(学部)、短期大学、高等専門学校、専修学校(専門課程)、準備教育機関、日本語教育機関	281 (10%)
⑥特定活動	・特定活動で就労が認められる者 ・介護、建設、ワーキングホリデーなど	103 (4%)
⑦その他	・家族滞在、芸術・宗教等の在留資格	207 (7%)
		2,887

*厚生労働省データによると就労外国人 1,724千人

*出典：出入国在留管理庁「令和2年末現在における在留外国人数について」

②在留資格該当例

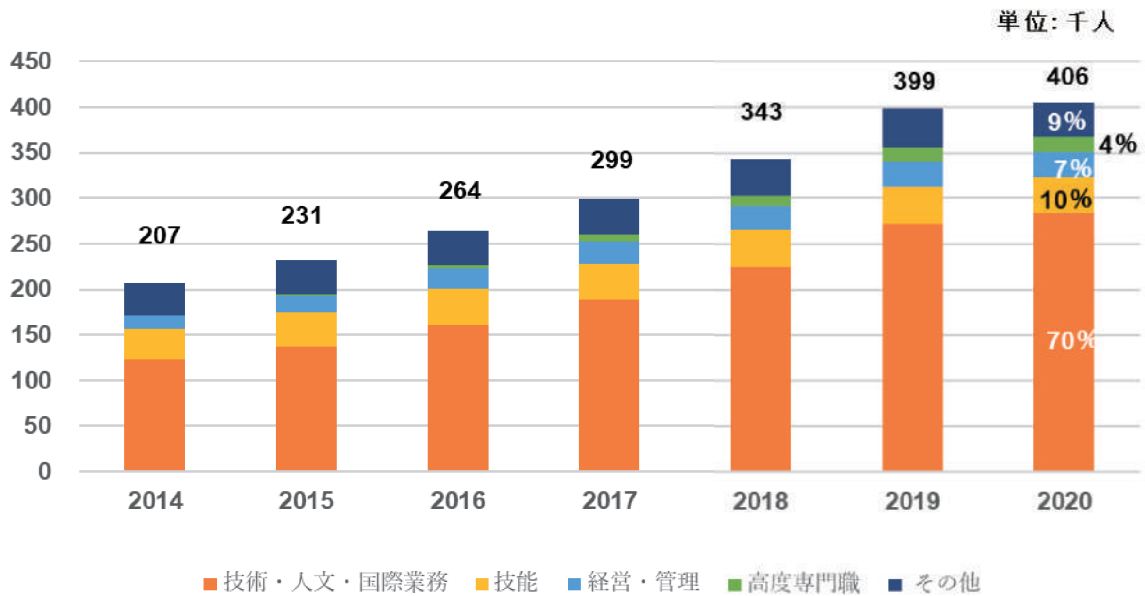
出展：総務省 高度外国人材の受け入れに関する政策評価書(2019年6月)

#	在留資格	該当例
1	技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
2	企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
3	技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
4	経営・管理	企業等の経営者、管理者等
5	法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
6	医療	医師、歯科医師、看護師等
7	介護	介護福祉士
8	研究	政府関係機関や企業等の研究者等
9	教育	高等学校、中学校等の語学教師等
10	教授	大学教授等
11	高度専門職	ポイント制による高度人材

(2) 高度外国人材数推移

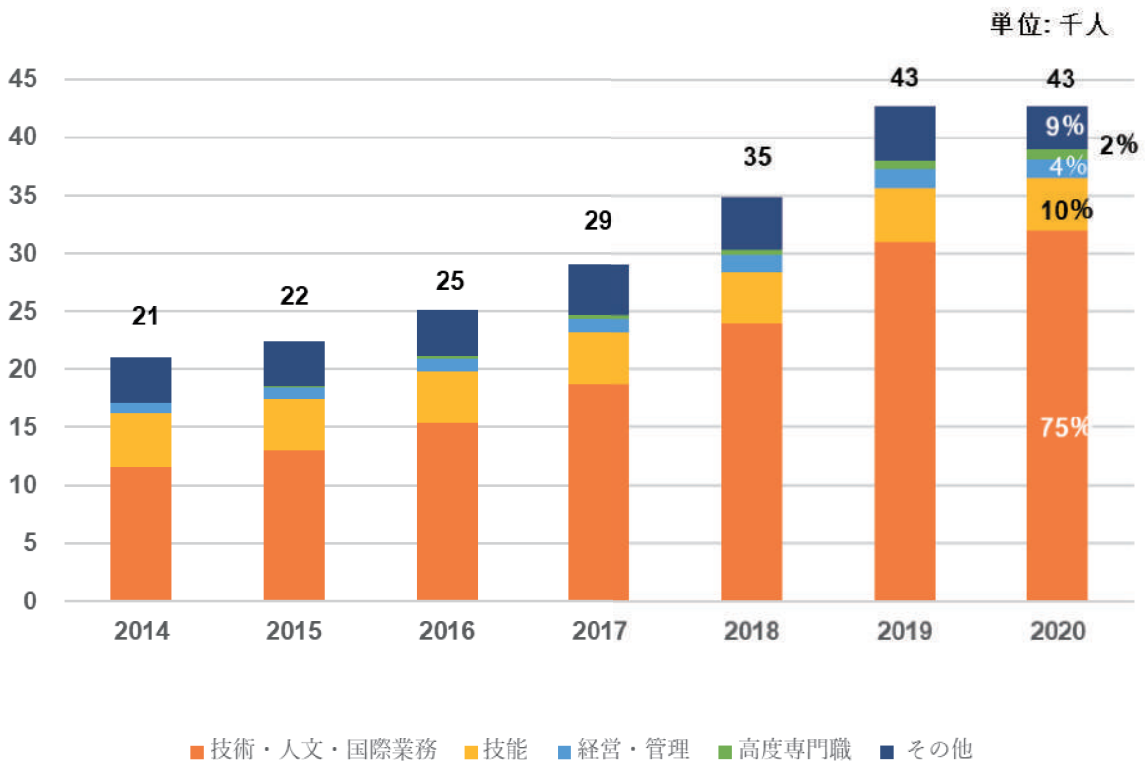
①高度外国人材数推移（全国）

*出典：出入国在留管理庁「令和2年末現在における在留外国人数について」



②高度外国人材数推移（中部圏）

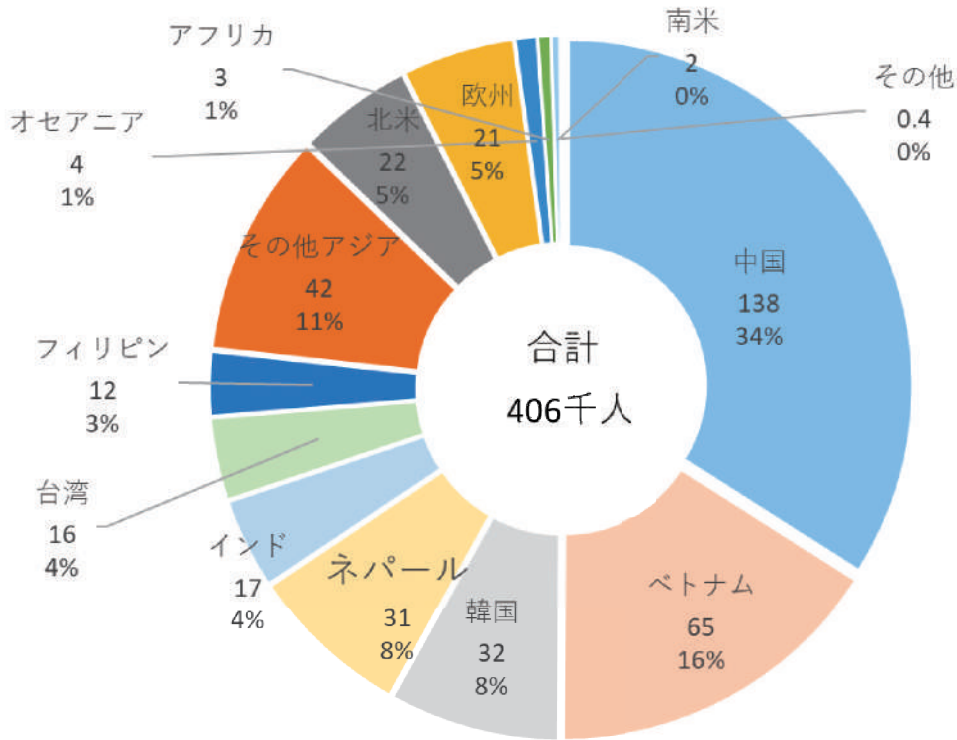
*出典：出入国在留管理庁「令和2年末現在における在留外国人数について」



(3) 国籍別高度人材

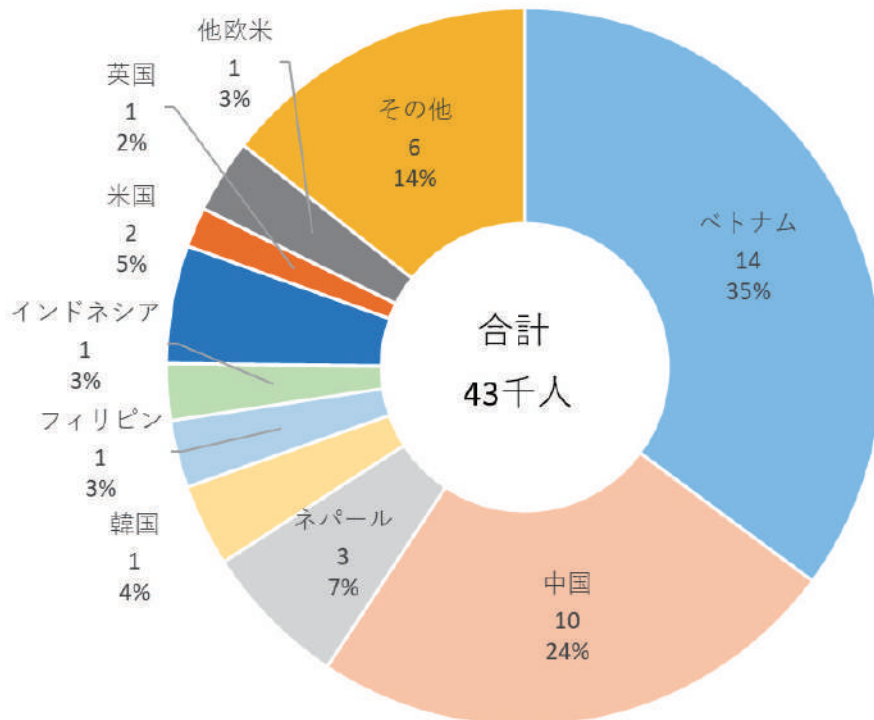
① 国籍別高度人材 (全国)

* 出典：出入国在留管理庁「令和2年末現在における在留外国人数について」



② 国籍別高度人材 (中部圏)

* 出典：出入国在留管理庁「令和2年末現在における在留外国人数について」



3. 外国人留学生の状況

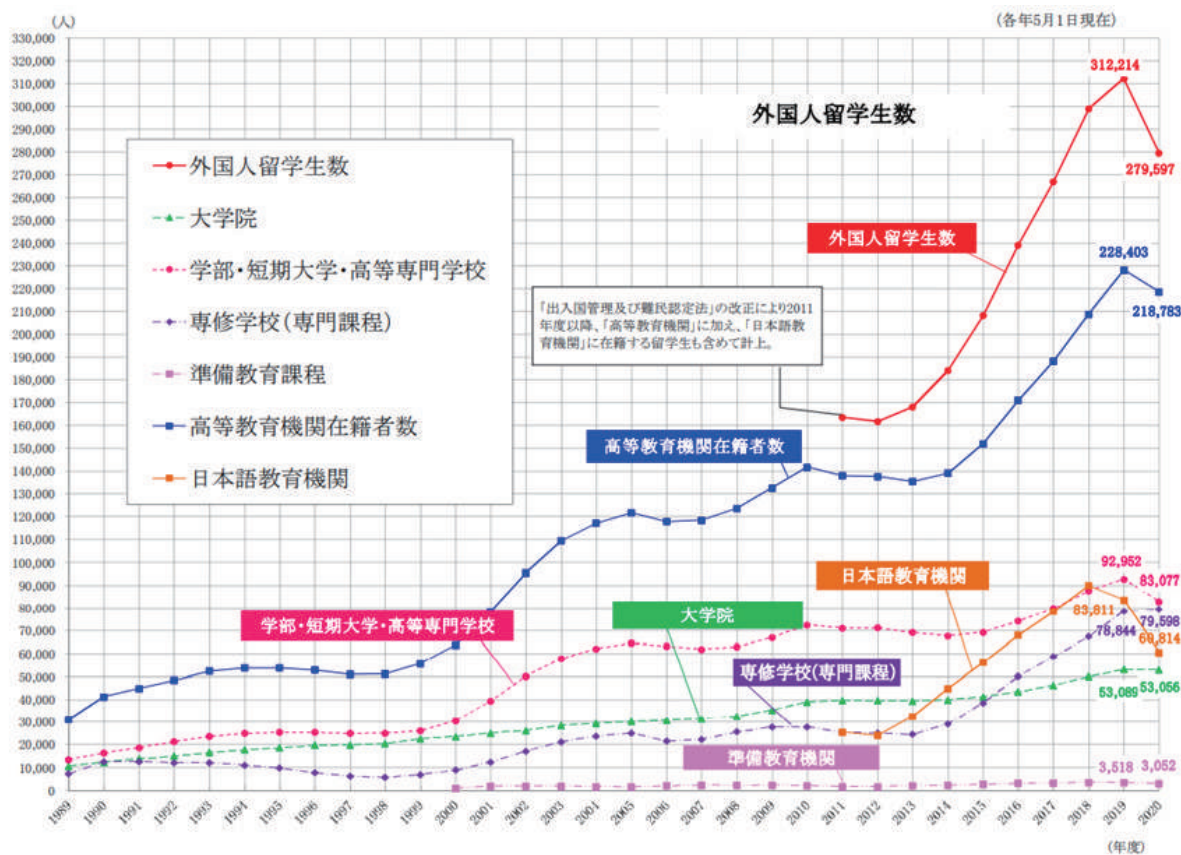
在留外国人留学生数（全国）は、2020年のコロナ禍による減少を除けば、過去10年間で約12万人増加し続け2020年5月には約28万人となった。

留学生とは、在留資格分類の「留学」の在留資格をもつ、大学院、大学(学部)、短期大学、高等専門学校、専修学校(専門課程)、準備教育課程、日本語教育機関の学生が対象とされている。国籍別では、中国が約12万人(44%)で1位、続いて2位ベトナムが約6万人(22%)、3位ネパール(9%)となっている。また私費96%、国費3%、外国政府派遣1%と私費留学生が圧倒的多数である。

在留留学生数（中部圏：愛知、岐阜、三重、静岡、長野）は、約22千人(8%)と1位東京圏（東京、神奈川、埼玉、千葉）の約134千人(48%)、2位関西圏（大阪、京都、兵庫、奈良、滋賀、和歌山）の約52千人(18%)、3位九州圏（福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）の約28千人(10%)に次ぐ4位となっている。中部圏の中では愛知県が60%、続いて静岡県19%、岐阜県8%の順となっている。大学別では1位名古屋大学、2位鈴鹿大学、3位静岡大学となっている。

(1) 外国人留学生数推移（全国）

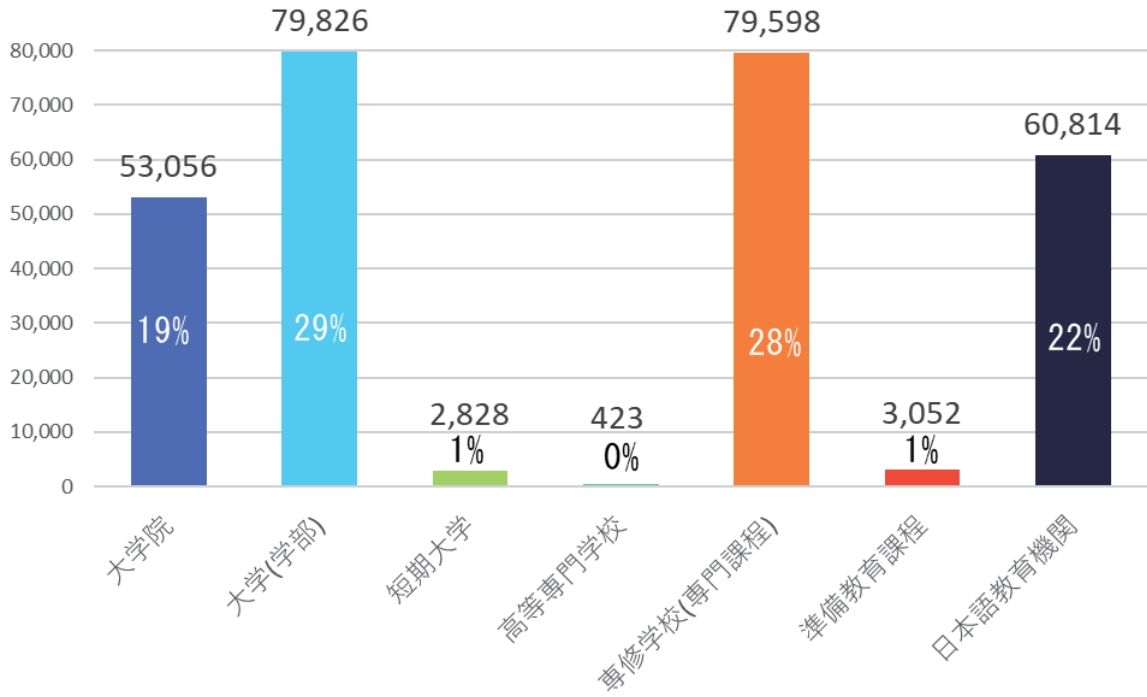
引用：(独) 日本学生支援機構 (JASSO) 2020 (令和2) 年度外国人留学生在籍状況調査結果



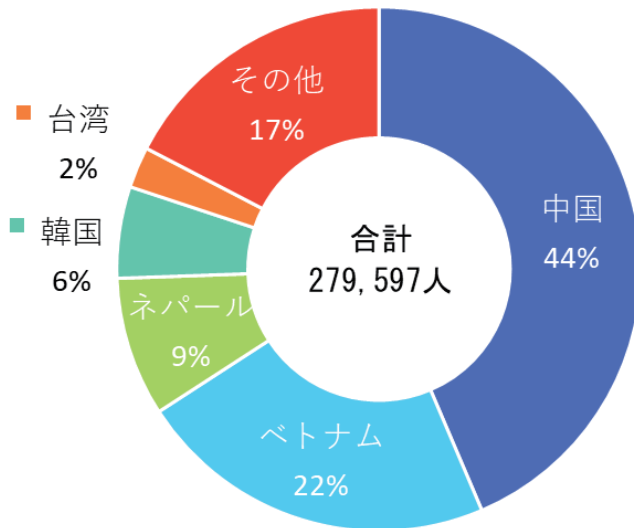
※「出入国管理及び難民認定法」の改正(2009年7月15日公布)により、2010年7月1日付けで在留資格「留学」「就学」が一本化されたことから、2011年5月以降は日本語教育機関に在籍する留学生も含めた留学生数も計上。

(2) 留学生数 (全国)

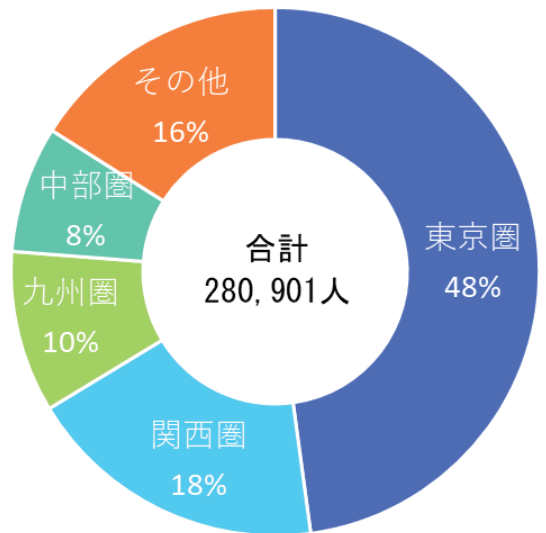
①学校別



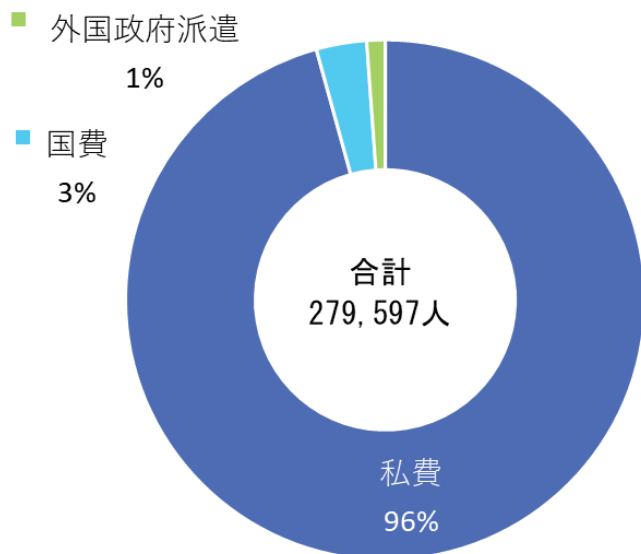
②国籍別



③地域別



④私費・国費



①出典：(独) 日本学生支援機構 (JASSO)
2020 (令和 2) 年度外国人留学生在籍状況調査結果

②出典：(独) 日本学生支援機構 (JASSO)
2020 (令和 2) 年度外国人留学生在籍状況調査結果

③出典：入出国管理庁「令和 2 年末現在における在留外国人数について」

④出典：(独) 日本学生支援機構 (JASSO)
2020 (令和 2) 年度外国人留学生在籍状況調査結果

(3) 留学生数 (中部圏)

①中部圏内の大学留学生数ベスト 20

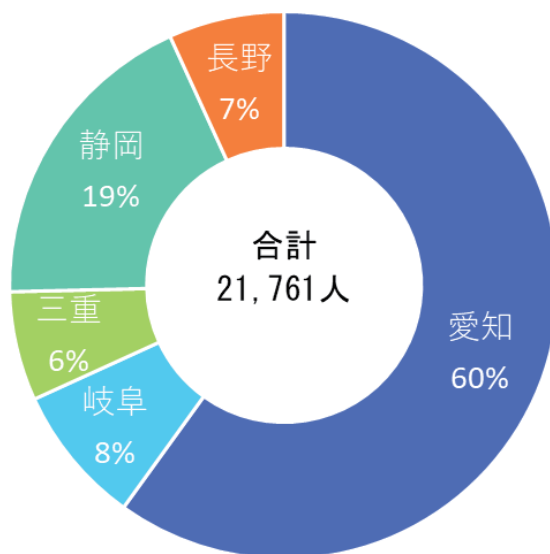
	大 学	所在地	人 数	内 訳	
				大学院	学部、非正規生*
1	名古屋大学	愛知県	1,937	1,486	451
2	鈴鹿大学	三重県	384	20	364
3	静岡大学	静岡県	372	215	157
4	名古屋経済大学	愛知県	362	22	340
5	名古屋工業大学	愛知県	307	159	148
6	信州大学	長野県	294	143	151
7	岐阜大学	岐阜県	287	212	75
8	東京福祉大学名古屋キャンパス	愛知県	285	17	268
9	豊橋技科大学	愛知県	277	109	168
10	星城大学	愛知県	244	0	244
11	名古屋商科大学	愛知県	231	46	185
12	愛知大学	愛知県	219	46	173
13	四日市大学	三重県	212	0	212
14	南山大学	愛知県	204	24	180
15	松本歯科大学	長野県	201	9	192
16	愛知産業大学	愛知県	200	20	180
17	静岡英和学院大学	静岡県	198	0	198
18	三重大学	三重県	174	71	103
19	愛知文教大学	愛知県	171	2	169
20	名古屋市立大学	愛知県	155	109	46

*非正規生には研究生・研修生・聴講生等を含む

2021年5月現在

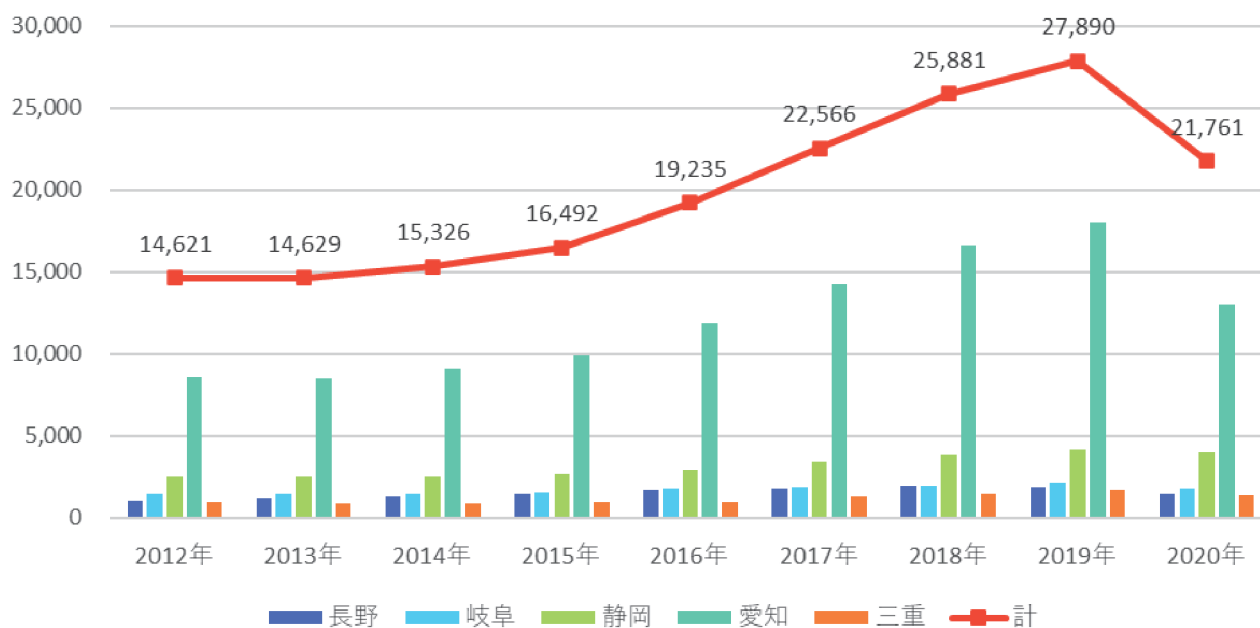
②外国人留学生数(県別)

出典：厚生労働省 都道府県別 在留資格別在留外国人(総数)2020年12月末



③留学生数推移(中部圏)

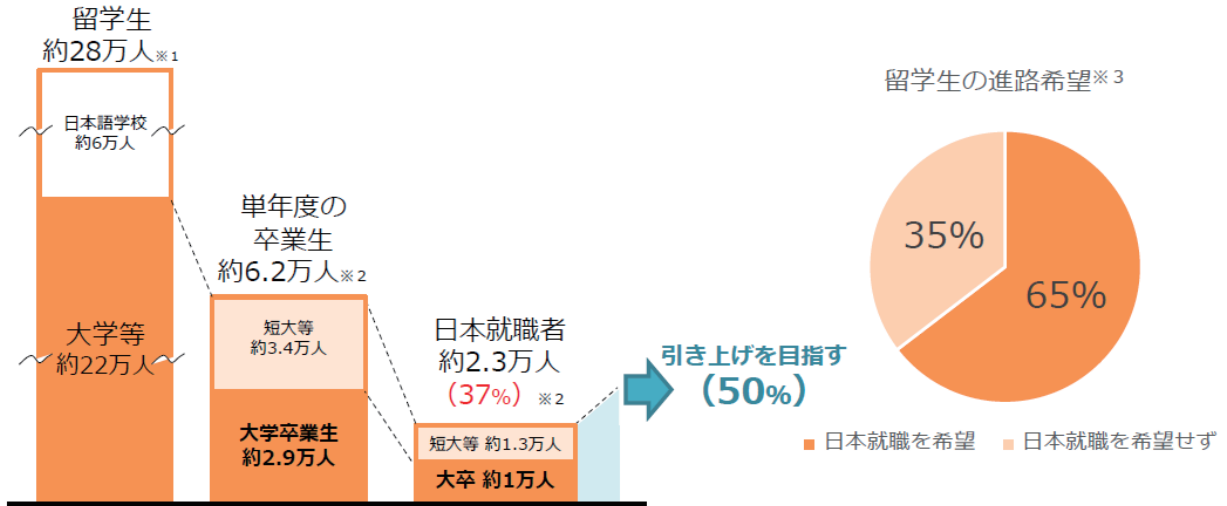
出典：厚生労働省 都道府県別 在留資格別在留外国人(総数) 毎年12月末データ



(4) 外国人留学生の国内就職の現状

2018年の大学（学部・院）の卒業・修了者数は28,512人であるが、日本国内就職者数は10,490人（37%）に留まる。一方、2018年のアンケート統計によると、「日本において就職を希望」と回答した外国人留学生は65%であった。政府は、卒業生の日本就職率を50%に引き上げることを目標としている。当会アンケート（P39：5章(2)①）では、外国人留学生の77%が「日本企業で働きたい(含む海外拠点での就労)」と回答した。

出典・引用：厚生労働省・「外国人留学生」の国内就職の現状（2021年5月10日発表）



- ※1 (独)日本学生支援機構「2020年度外国人留学生在籍状況調査結果」…2020年12月21日現在 279,597人（大学等218,783人。日本語教育機関60,814人。）
- ※2 同「2019年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」…2019年度中に卒業（修了）した留学生62,411人（うち大学(学部・院)28,512人、そのうち日本国内就職者10,490人）※不明を除く。
- ※3 同「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査概要」…平成30年1月に実施した私費外国人留学生を対象としたアンケートに回答した5,704人中、3,682人が「日本において就職を希望」と回答（その他、日本進学希望、出身国就職希望などの中から複数回答可）。

出典・引用：文部科学省「外国人留学生の就職促進について」（外国人留学生の就職に関する文部科学省の取組等）（2021年6月30日発表）

○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)「2019（令和元）年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」（令和3年3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

令和元年度に大学（学部・院）を卒業・修了した者（28,512人）のうち、国内に就職した者は10,490人（約37%）。

(出典)「2019（令和元）年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」（令和3年3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。

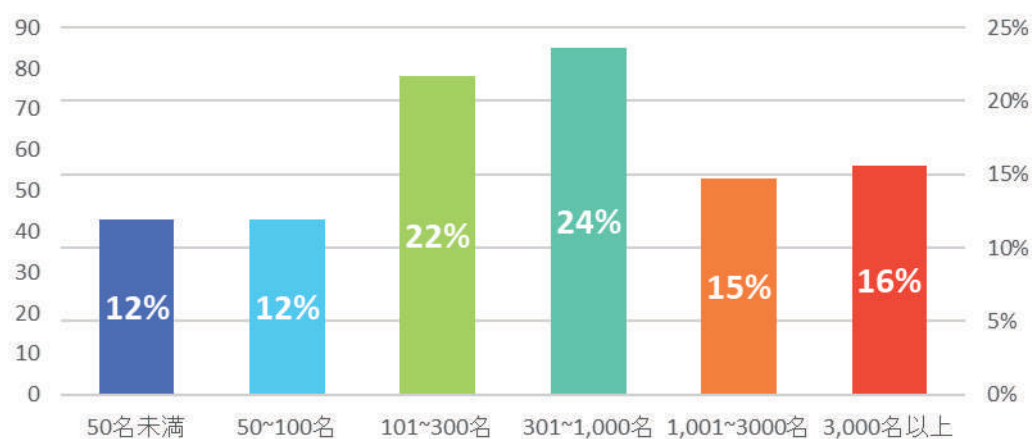
(出典)「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査」（平成31年1月(独)日本学生支援機構）

4. 企業の高度外国人材受入れ意識（アンケート結果）

（1）アンケートの概要

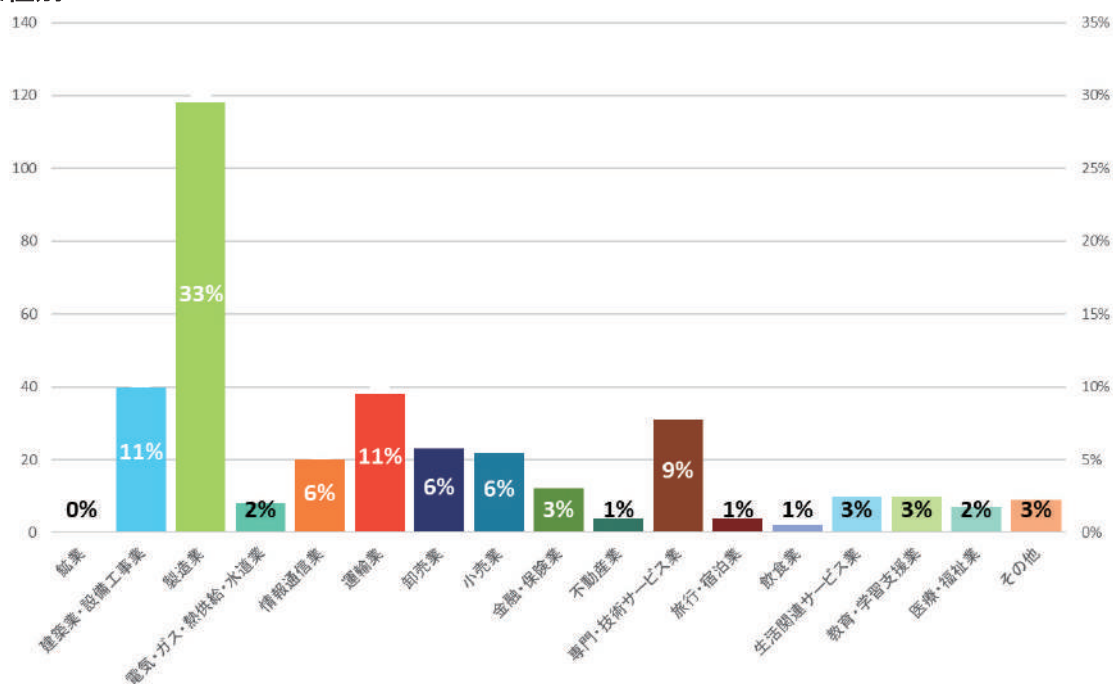
本会は企業の高度外国人材受入れ意識調査（期間：2021年7月27日(火)～9月7日(火)、回収数：358社）を実施したので紹介する。なお、関係諸団体のご協力により企業規模に偏りがなく調査ができた（P31参照）。

①企業規模：従業員数



100人以下：24%、～300人：22%、～1,000人：24%、1,000人以上：31%

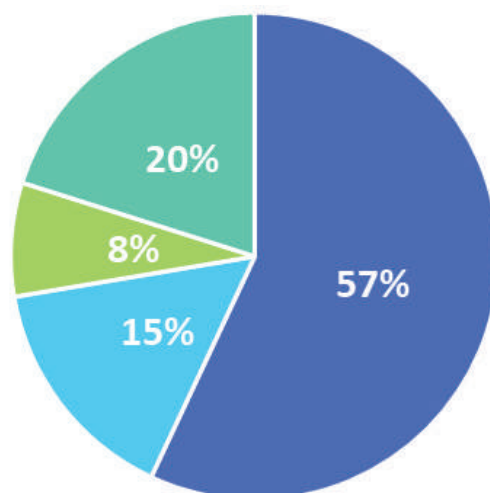
②業種別



製造業：33%、小売業・卸売業：12%、建設業・設備工事業：11%、運輸業11%

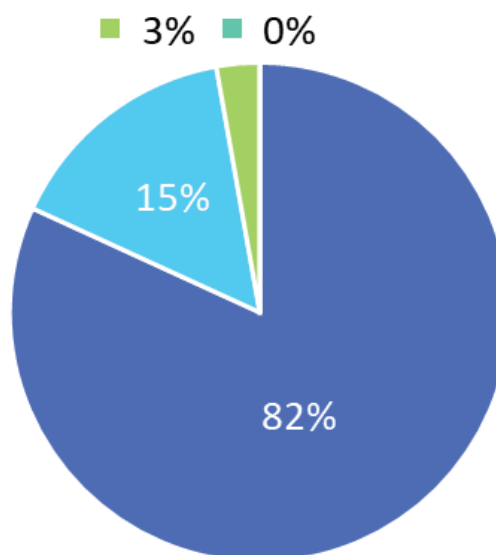
③海外拠点数

● なし	204
● 1~2拠点	55
● 3~5拠点	27
● 6拠点以上	72



④本社所在地

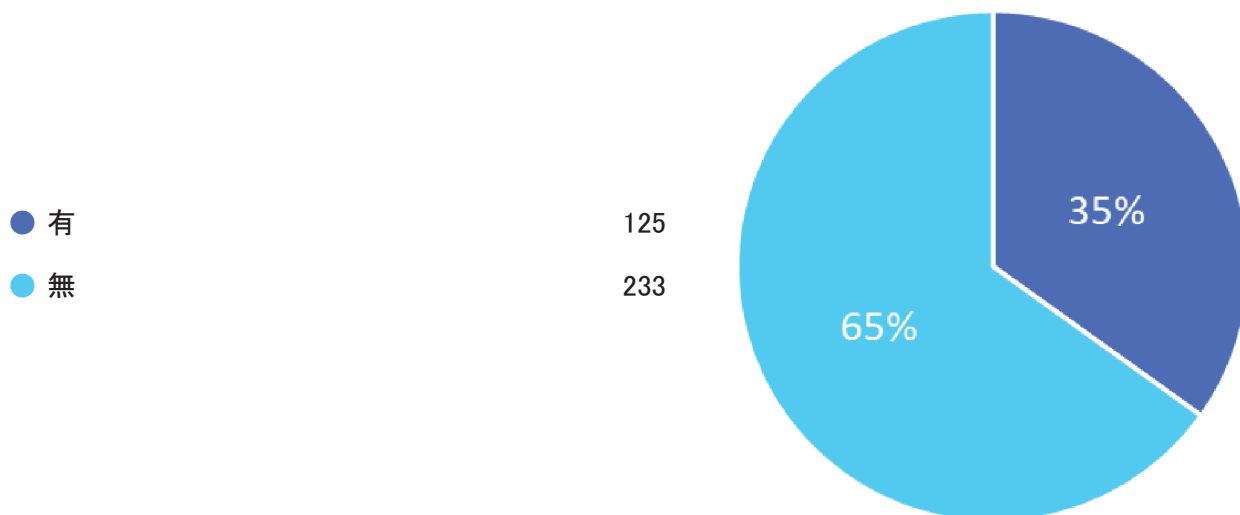
● 中部圏(長野,岐阜,静岡,愛知,三重)	293
● 東京圏(埼玉,千葉,東京,神奈川)	55
● 関西圏(滋賀,京都,大阪,兵庫,奈良,和歌山)	10
● その他	0



(2) 雇用中の高度外国人材について

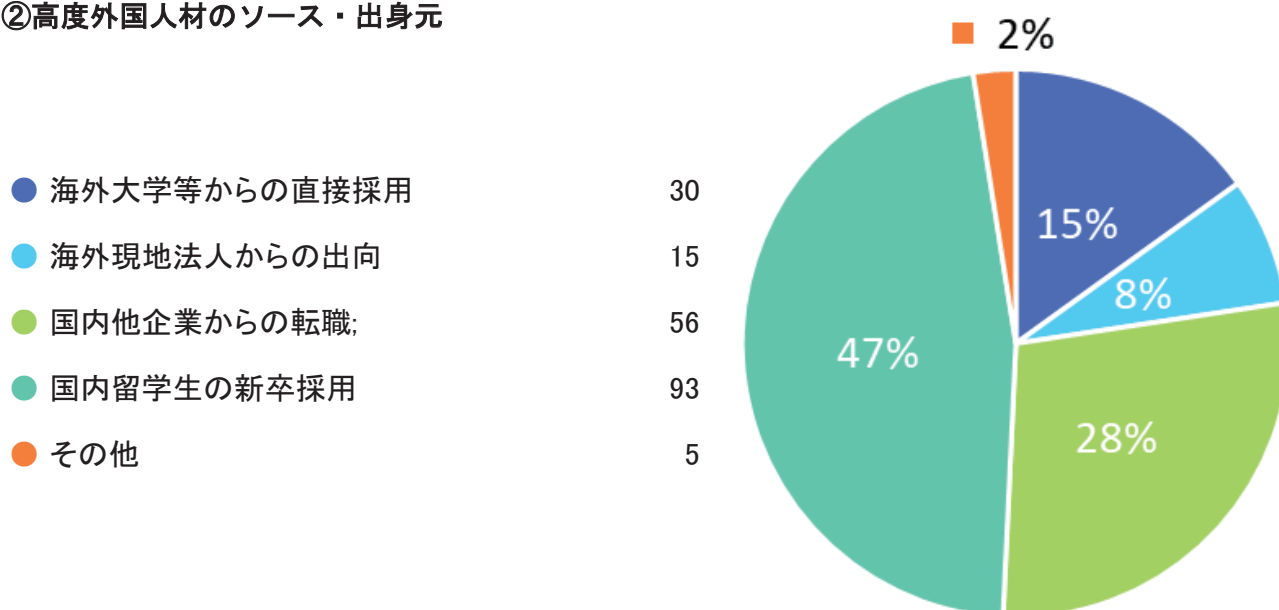
35%の企業・団体が既に高度外国人材を雇用、雇用ソースとしては、47%が国内新卒留学生と最も多かった。高度外国人材活躍促進における、留学生の就職支援の重要性を再認識した。

①高度外国人材の有無



高度外国人材の雇用あり:35%

②高度外国人材のソース・出身元

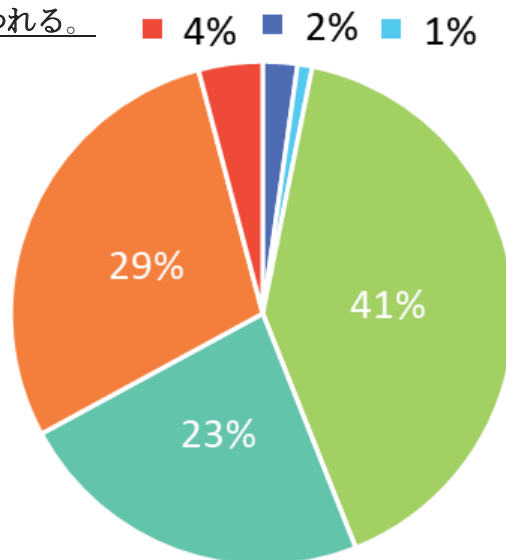


国内留学生の新卒採用:47%、国内他企業からの転職:28%

③高度外国人材の雇用意欲

高度外国人材の雇用意欲については、44%（「国籍問わず優秀な人材が必要」を含む）が意欲ありだった。ただ、「外国人が必要で、雇用したい」、「日本人でも良いが、外国人の方がより必要」と回答した企業・団体は3%と少なかった。これは、まだ外国人を雇用するメリットを知らない企業・団体が多いからではないかと思われる。

● 外国人が必要で、雇用したい	7
● 日本人でも良いが、外国人の方がより必要	3
● 国籍問わず優秀な人材が必要	129
● 日本人が雇用できれば、外国人の雇用は不要	73
● 雇用意欲は低い	91
● その他	13

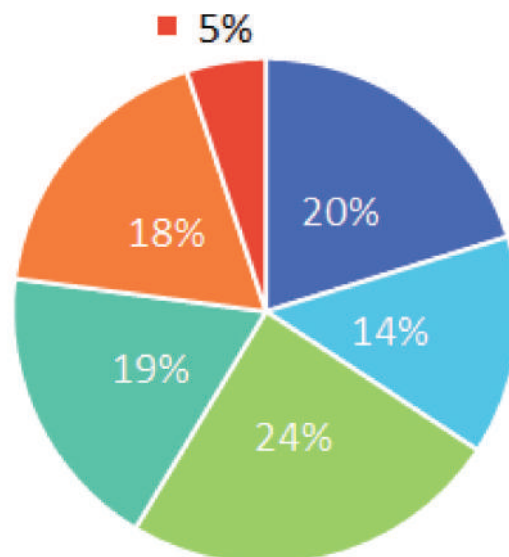


雇用意欲あり：44%（「優秀であれば国籍を問わない」を含む）

④高度外国人材の雇用理由

高度外国人材の雇用理由は「専門知識、日本人と異なる視点」が24%と最も多く、続いて、「グローバル展開」「人手不足解消」「ダイバーシティの一環」「海外拠点の中心的役割」の順となった。

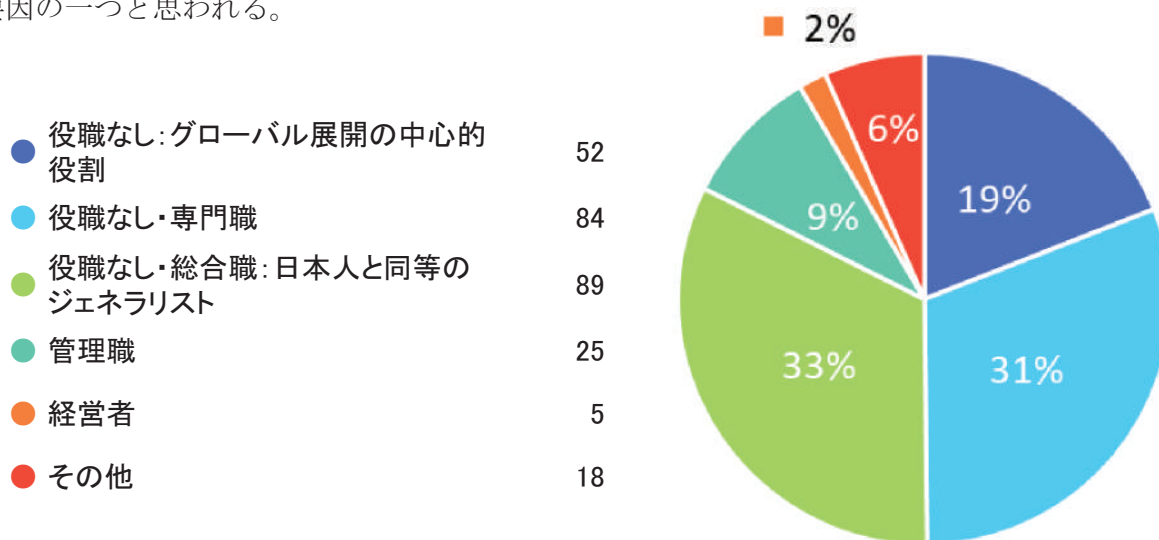
● グローバル展開の中心的役割	68
● 海外拠点の中心的役割	47
● 専門知識、日本人と異なる視点	82
● 人手不足解消のため	62
● ダイバーシティの一環として	60
● その他	17



専門知識、日本人と異なる視点：24%
 グローバル展開の中心的役割：20%
 人手不足解消のため：19%
 ダイバーシティの一環として：18%

⑤高度外国人材の職務内容

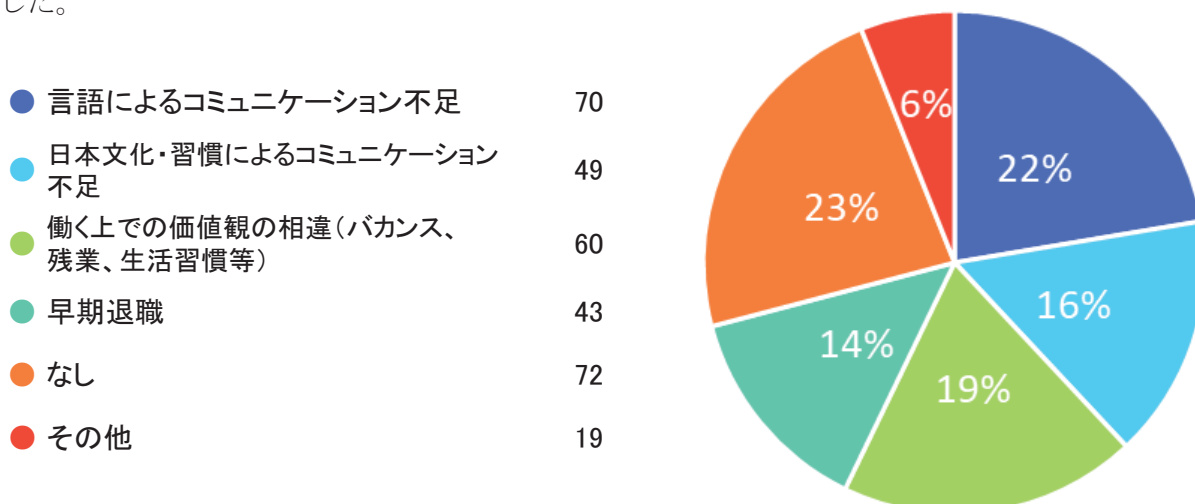
職務内容は、「日本人と同等のジェネラリスト」が33%と最も多く、「専門職」より多い結果となった。このことから日本企業に多いメンバーシップ型雇用が根強いことがわかる。また、これがジョブ型雇用を望む、多くの外国人とのすれ違いとなり、マッチング率を下げている要因の一つと思われる。



日本人と同等のジェネラリスト : 33%、専門職 : 31%

⑥高度外国人材の課題

企業の雇用に関する高度外国人材の課題は、「文化・習慣・価値観の理解」35%、「言語」22%、「早期離職」14%の順となった。「早期離職」は予想よりも少なく、「言語」の重要性を再認識した。

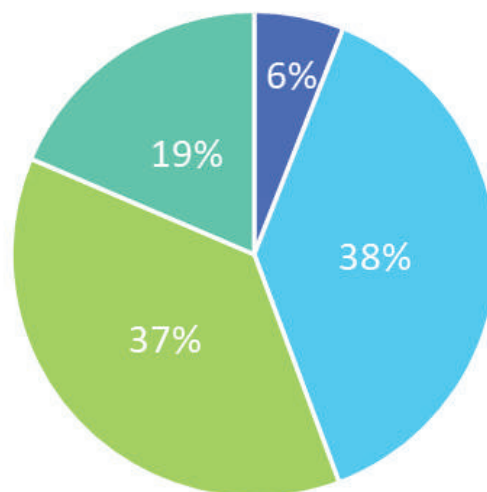


日本文化・習慣によるコミュニケーション不足、価値観の相違 : 35%、言語によるコミュニケーション不足 : 22%

⑦高度外国人材に対して必要としている支援

高度外国人材に対して必要としている支援は、日本語教育 38%、相談窓口強化 37%という結果になった。日本語教育の重要性を再認識するとともに、既存の相談窓口の強化・周知徹底の重要性を認識した。

● 子供の教育環境	10
● 日本語教育	64
● 相談窓口強化	62
● その他	31



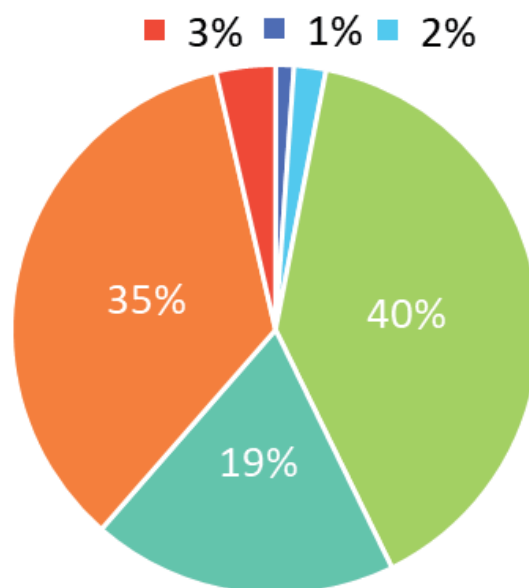
日本語教育 : 38%、相談窓口強化 : 37%

(3) 外国人留学生採用について

① 外国人留学生の採用意欲

意欲については、(2) ③高度外国人材の雇用意欲と同様な結果となった。

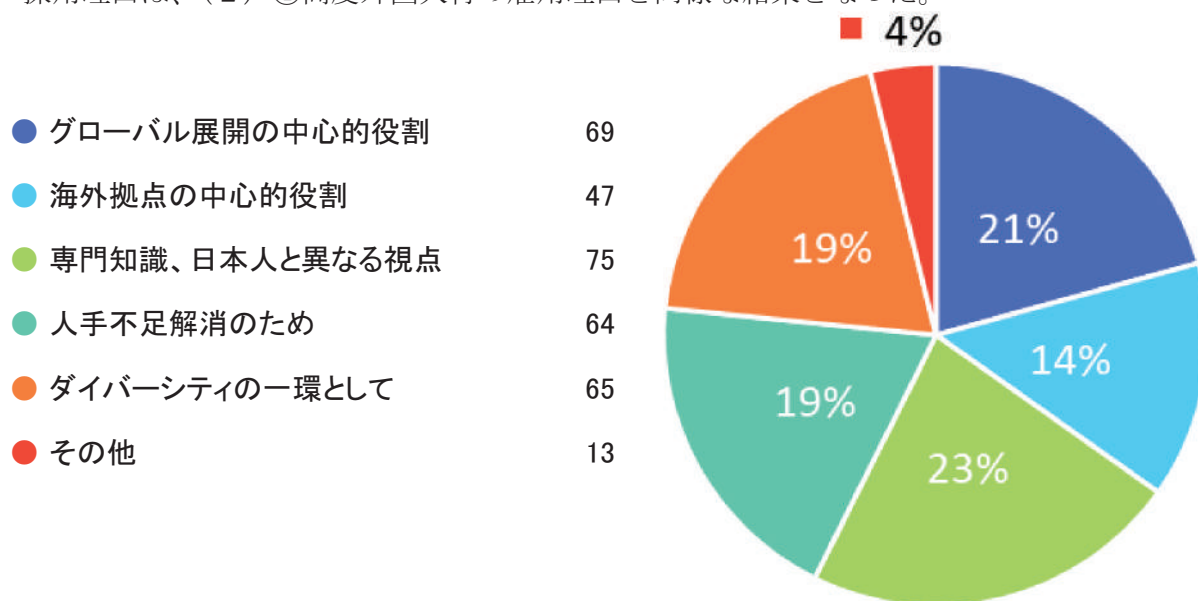
● 外国人留学生が必要で、雇用したい	4
● 日本人でも良いが、外国人留学生の方がより必要	7
● 国籍問わず優秀な学生が必要	142
● 日本人が雇用できれば、外国人留学生の雇用は不要	67
● 意欲は低い	125
● その他	13



外国人留学生の採用意欲あり : 43%
(「国籍問わず優秀な学生が必要」含む)

② 外国人留学生の採用理由

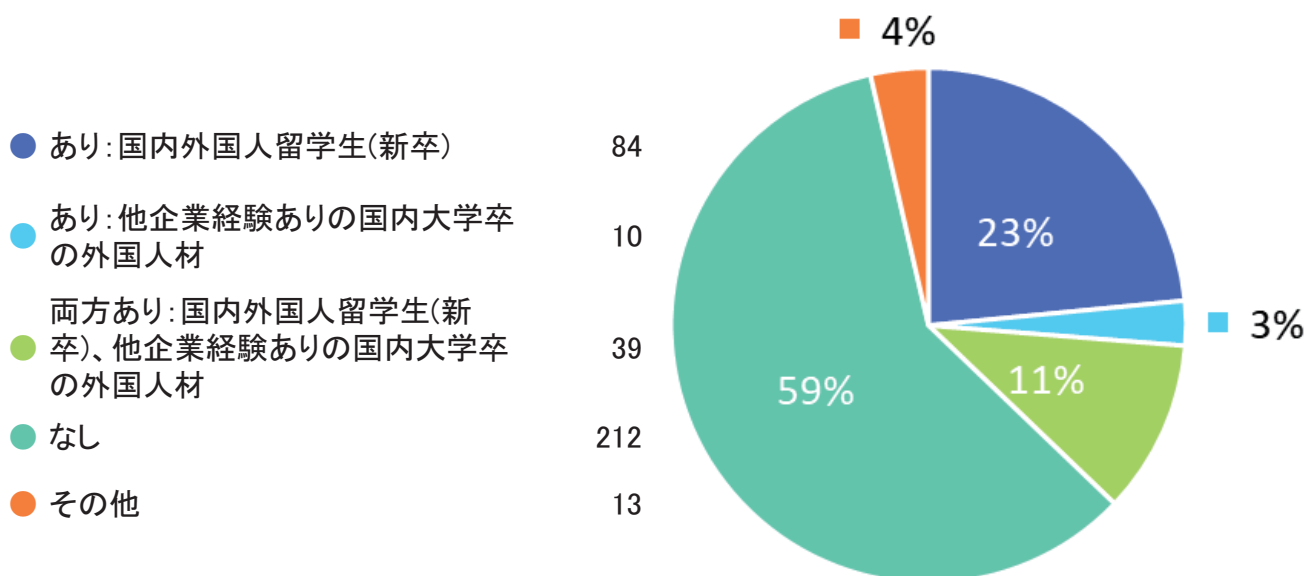
採用理由は、(2) ④高度外国人材の雇用理由と同様な結果となった。



専門知識、日本人と異なる視点：23%
 グローバル展開の中心的役割：21%
 ダイバーシティの一環として：19%
 人手不足解消のため：14%

③外国人留学生の採用実績

採用実績は37%の企業・団体が留学生の採用実績があった。

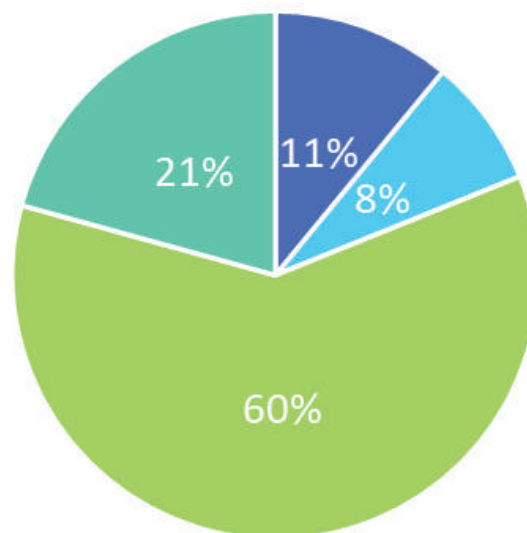


採用実績あり：37%

④外国人留学生採用の継続性

採用実績がある企業・団体の60%が継続の意向あり。一方、「3年以内に採用を開始したばかりで、現在継続是非を検討中」「採用実績があり、課題・問題点を把握中で、一時中断中」と回答した企業・団体が19%いた。成功事例、課題等の共有や相談窓口の強化は、留学生の採用判断を促す有効手段と思われる。

- 3年以内に採用を開始したばかりで、現在継続是非を検討中 18
- 採用実績があり、課題・問題点を把握中で、一時中断中 13
- 採用実績があり、課題・問題点を把握した上で継続中。 99
- その他 34

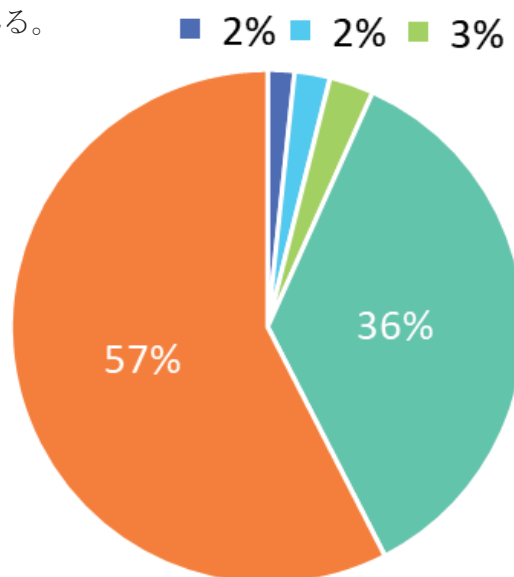


採用実績のある企業の60%が継続の意向

⑤コロナ禍による外国人留学生の採用意欲の変化

コロナ禍による影響はほとんどなく、採用意欲がある(「上がった」「変化なし:採用意欲がある」と回答した企業・団体が38%あった。コロナ禍による影響が少なかった理由は、回答企業の宿泊・飲食業の割合が少ないからと思われる。

- 上がった 6
- 下がった 8
- 下がったが、コロナ後は前向きに雇用を考えている 10
- 変化なし:採用意欲がある 128
- 変化なし:採用意欲がない 206

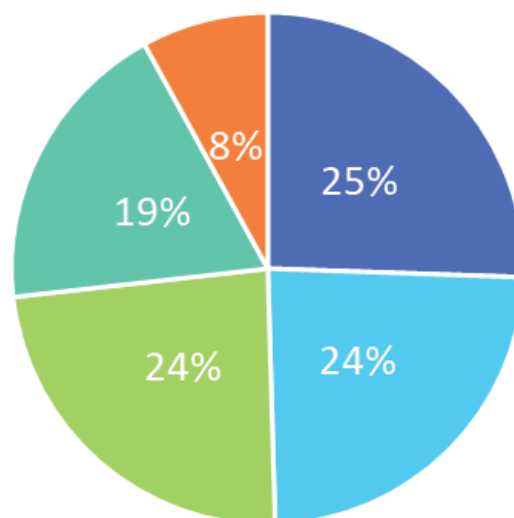


採用意欲に変化がなく、採用意欲がある:36%、上がった:2%

⑥留学生採用における課題

課題については、(2) ⑥高度外国人材の課題と同様な結果となった。

● 言語によるコミュニケーション不足	83
● 日本文化・習慣によるコミュニケーション不足	78
● 働く上での価値観の相違(バカンス、残業、生活習慣等)	77
● 早期退職の可能性が高い	61
● その他	26

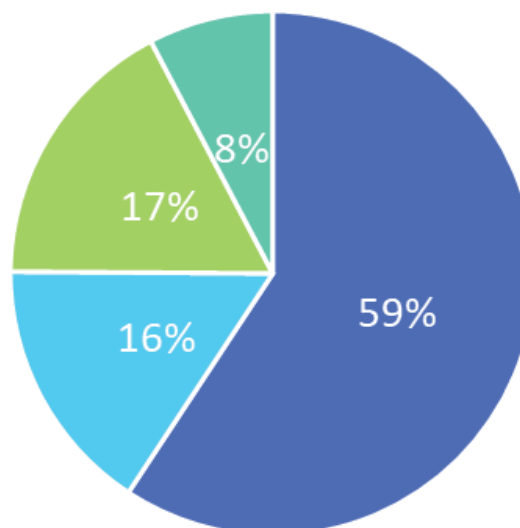


日本文化・習慣によるコミュニケーション不足、価値観の相違：48%
言語によるコミュニケーション不足：25%

⑦外国人留学生に求める重要な採用条件

重要視する採用条件として、「日本語能力」と回答した企業・団体が59%あった。

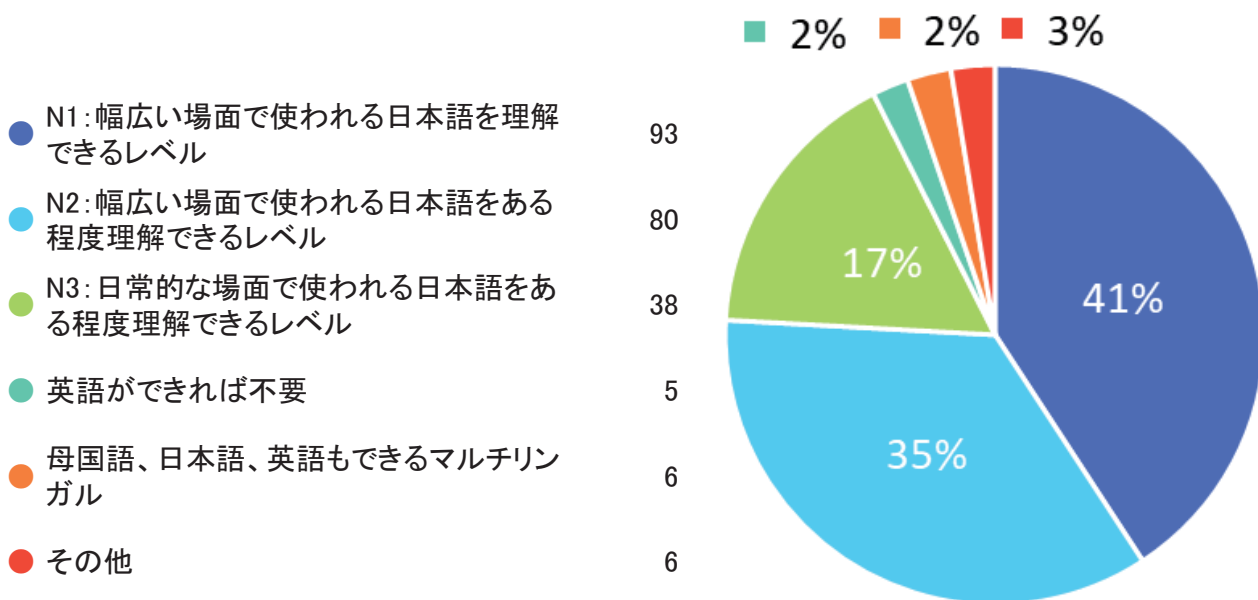
● 日本語能力	131
● 長期間の雇用契約	35
● 日本の一般的な企業文化知識	38
● その他	17



日本語能力:59%、企業文化知識:17%、長期間の雇用契約 16%

⑧外国人留学生採用時に希望する日本語の能力

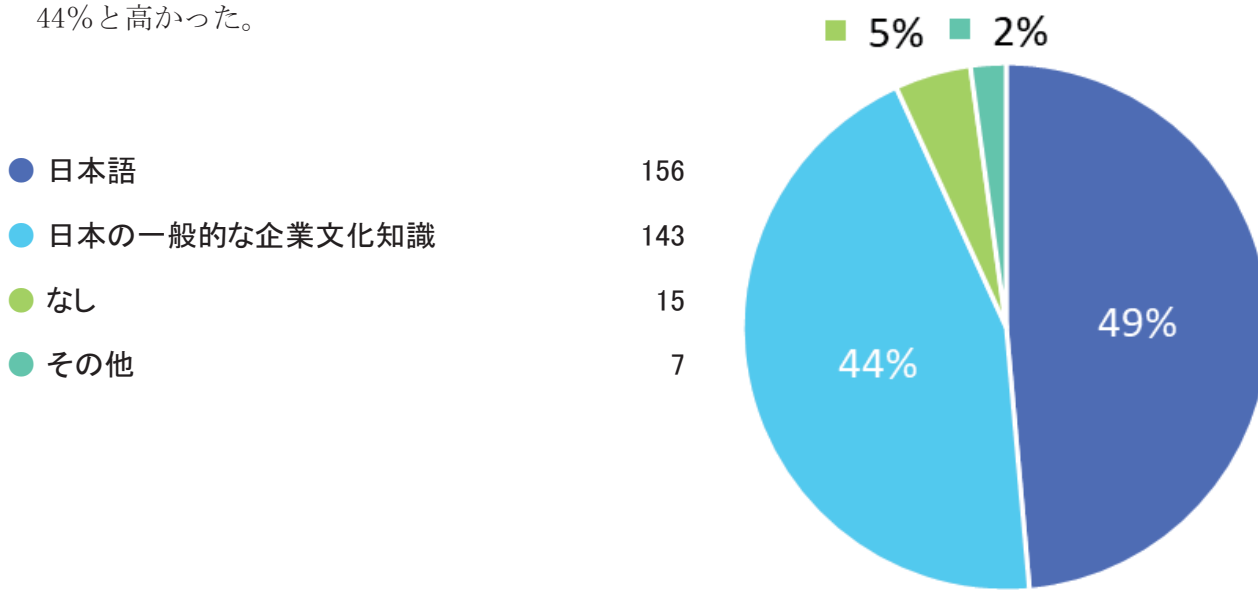
企業・団体が外国人留学生採用時に希望する日本語能力のレベルは N2 以上が 76%と、多くの企業が外国人留学生に高い日本語能力を求めている。



N2以上：76%、英語ができれば不要：2%

⑨外国人留学生に採用前に行っていてほしい教育

採用前に行っていて欲しい教育は「日本語」と回答した企業・団体が 49%あり、日本語教育の重要性を再認識した。また、「日本の一般的な企業文化知識」と回答した企業・団体も 44%と高かった。



日本語：49%、日本の一般的な企業文化知識：44%

(4) 高度外国人材対象のインターンシップ実施について

インターンシップ実施経験ありと回答した企業・団体は 15%と少なかった。まだまだ高度外国人向けインターンシップの認知度が低いことを再認識した。

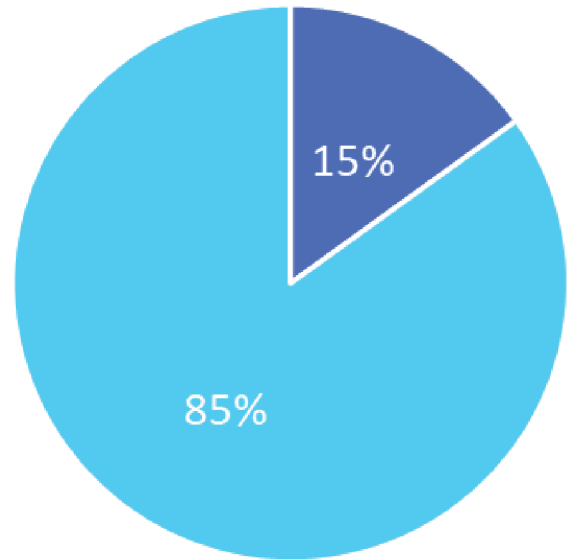
インターンシップ実施の目的は「ミスマッチ防止」と回答した企業・団体が 36%と最も多かった。実施後の社内変化としては「人材発掘/雇用」ができたことが 31%と多かった。

今後の実施予定については、「あり」と回答した企業・団体が 13%、「興味はあるが予定なし」と回答した企業・団体が 17%という結果だった。なお、「興味はあるが予定なし」の主な回答理由は、「実施方法がわからない」ならびに「企業側のメリットが見いだせない」が 14%という結果だった。

また、「今後の実施に興味がある」と回答した企業・団体が 13%あり、そういった企業・団体にインターンシップの有効性を知ってもらい、実施してもらうことで、高度外国人材採用のマッチング率を上げることが重要だと思われる。

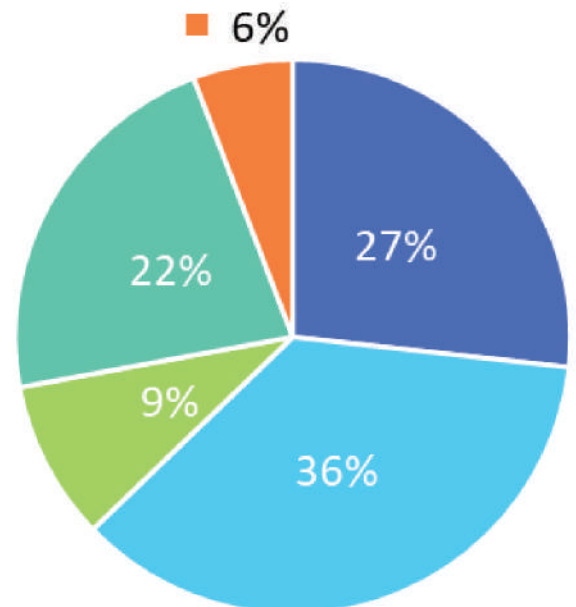
①インターンシップ実施経験の有無

● あり	54
● なし	304



②インターンシップ実施の目的

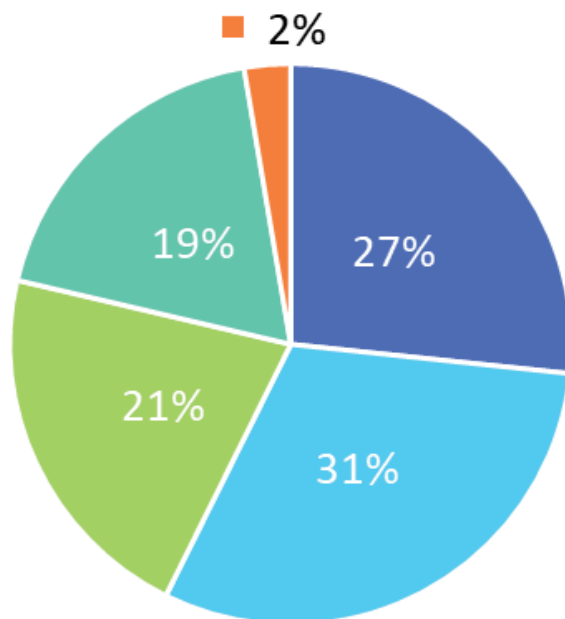
● 外国人材の発掘	23
● 採用後のミスマッチの防止	31
● 採用前からの人材育成	8
ダイバーシティの観点からの日本人 ● 社員育成。国際交流(ダイバーシティ の推進)	19
● その他	5



採用のミスマッチ防止：36%、外国人材の発掘：27%、ダイバーシティの推進：22%

③インターンシップ実施後の社内変化

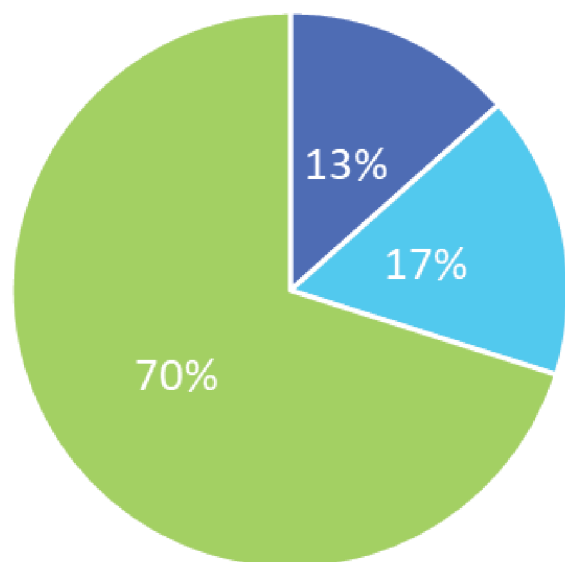
- 社内の外国人雇用のハードルが下がった 20
- 外国人材を発掘／雇用できた 23
- 雇用後のミスマッチを防げた 16
- 日本人社員の意識改革や国際交流になった(ダイバーシティの推進) 14
- その他 2



外国人材を発掘：31%、雇用のハードルが下がった：27%、採用のミスマッチ防止：21%、ダイバーシティの推進：19%

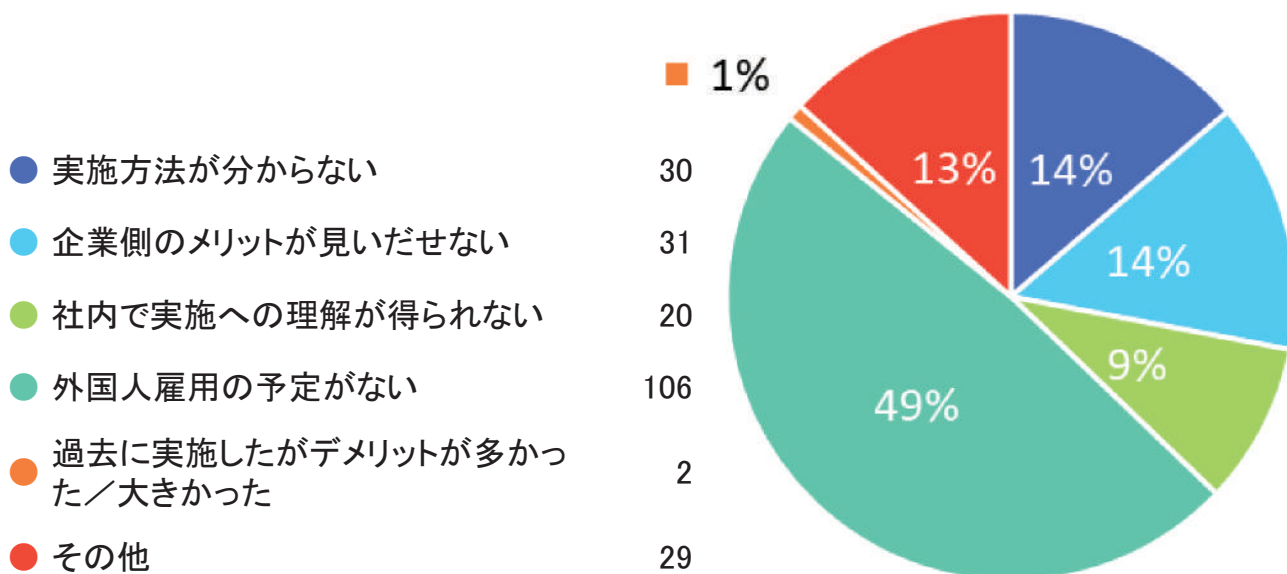
④今後のインターンシップ実施予定

- あり 48
- 興味はあるが予定なし 59
- なし 251



実施予定あり：13%、興味はあるが予定なし：16%

⑤ 「インターンシップ実施予定に興味はあるが予定なし」と「なし」に回答した理由



実施方法が分からない：14%、企業側のメリットが見いだせない：14%

(5) その他の意見

【受入体制】

- ・当社では当時アベ・イニシアティブを利用して来日した留学生を半年間のインターンシップで受け入れた経験があります。アベ・イニシアティブのような制度を常設化し、アジア・アフリカの途上国からの優秀な留学生を日本は積極的に受け入れ、技術・知識などについて世界に貢献すべきと思います。
- ・日本の社会保障制度を、外国人に理解いただくのが大変。
- ・外部の協力会社経由で社内外注として外国人の労働力を活用しているが、自社にはまだ外国人を受け入れる体制が整っていないため、今後日本人労働者の採用が難しくなった時に備えて準備は必要であるという認識は持っている。まだまだ採用に積極的ではないが、情報収集はしなくてはならない時期に来ていることを実感している。
- ・帰国意思の有無によって採用後の配属やキャリア形成を考えていきたい。
- ・入社後の本人のキャリア形成希望の収集と会社が与えられる業務のマッチング確認の成功事例を共有いただけると大変助かります。

【コミュニケーション】

- ・高度外国人材の数が少なく、仕事以外の様々な部分で会社の中で疎外感を感じているのではとの心配がある。ある程度日本滞在の経験がある高度外国人材の場合、自身の困りごとがあっても開示してくれないことがあり、周りがわからないケースがある。
- ・国にもよるが自己主張が強く、法律等の理解もできていないので、コミュニケーションがなかなか難しい。
- ・我が社の場合は特殊な職種にて、仕事上の能力があれば国籍が関係ないためコメント不可能であるが、一般的な場合にはコミュニケーションがスムーズか否かが問われると思う。

【日本語能力】

- ・国内外国人留学生側の日本語能力が高くないと、企業内でコミュニケーションが図れない。
- ・留学生の採用で色々な学生と面談（WEB 含む）をさせて頂きましたが、社内業務を将来的に任せようと考えた場合、日本語能力として「N1」は必須と思います。
- ・銀行や市役所で、本人のみが窓口を訪れても、英語対応ができるようにしてほしい
- ・日常会話は何とか理解できるが、専門用語が日本語で理解できないので仕事をなかなか任せられない。戦力になるのに時間がかかりすぎる。

【資格】

- ・弊社で必須の資格となる、大型・牽引免許、危険物乙4等の資格取得が難しく、採用まで至らない。資格取得可能と思われる外国人に関しては、優秀な人材であれば、採用したい。
- ・在留資格取得に関する手続きの簡素化を望む。

【社内教育】

- ・弊社の課題でもありますが、外国人留学生の社内教育を他の企業がどういう教育をしているのかが、気になります。

【機密保持】

- ・国籍に関して特段意識はないが、早期退職や機密保持の点で懸念がある。
特に、半導体業界に位置する当社においては、国内大手メーカーの機密情報を持ち出すリスクを憂慮しています。

【その他】

- ・少子高齢化した日本企業に外国人の戦力化は不可欠。
- ・中長期的に海外拠点を強化・拡充する方針であり、優秀な学生の雇用は、必要不可欠。
- ・専門分野だけでの雇用だけでなく、日本人同様に柔軟に雇用できるとよい。
- ・留学生のみならず海外現地大学生の採用も行っております。

(6) 企業規模別分析

内容	全体		100人以下		100～300人		300～1000人		1000人以上	
調査対象企業										
① 企業数	358社		86社		78社		85社		109社	
② 海外拠点数										
なし	204	57%	75	21%	56	16%	56	16%	17	5%
1～2	55		10		15		17		13	
3～5	27	43%	1	13%	4	28%	7	34%	15	84%
6以上	72		0		3		5		64	
企業										
③ 高度外国人材(社員)の有無										
あり	125	35%	14	16%	22	28%	22	26%	67	61%
なし	233	65%	72	20%	56	16%	63	18%	42	12%
④ 高度外国人材(社員)のソース・出身元										
海外大学から直接採用	27	12%	0	0%	4	11%	3	8%	20	17%
国内他企業からの転職	52	23%	8	30%	9	24%	10	27%	25	21%
海外現法からの出向	15	7%	1	4%	1	3%	0	0%	13	11%
国内留学生新卒採用	93	42%	10	37%	16	43%	17	45%	50	41%
その他	28	13%	7	25%	6	16%	7	18%	9	7%
⑤ 高度外国人材(社員)の雇用意欲										
外国人を雇用したい	7		1		1		1		4	
日本人でも良いが、外国人の方がより必要	3	44%	0	27%	1	31%	2	36%	0	72%
国籍問わず優秀な学生が必要	129		18		21		23		67	
日本人が雇用できれば、外国人の雇用は不要	73	23%	24	35%	18	24%	21	29%	10	10%
雇用意欲は低い	91	29%	23	33%	31	41%	23	31%	14	14%
その他	13	4%	3	5%	3	4%	3	4%	4	4%
⑥ 高度外国人材(社員)の採用理由										
グローバル展開の中心的役割	68	20%	12	23%	13	18%	12	18%	31	21%
海外拠点の中心的役割	47	14%	5	10%	10	14%	5	8%	27	18%
専門知識、日本人と異なる視点	82	24%	13	25%	17	23%	17	26%	35	24%
人手不足解消のため	62	18%	11	22%	19	26%	14	22%	18	12%
ダイバーシティ推進	60	18%	6	12%	11	15%	13	20%	30	21%
その他	17	5%	4	8%	4	5%	4	6%	5	4%
⑦ 高度外国人材(社員)の仕事内容										
役職なし グローバル展開	52	19%	9	19%	12	22%	9	19%	22	18%
役職なし 専門職 その他	84	31%	22	46%	22	41%	15	32%	25	20%
役職なし 日本人と同等ジェネラリスト	89	33%	10	21%	11	20%	15	32%	53	43%
管理職	25	9%	2	4%	4	7%	3	6%	16	13%
経営者	5	2%	1	2%	1	2%	0	0%	3	2%
その他	18	7%	4	9%	4	7%	4	9%	5	4%
⑧ 高度外国人材(社員)の課題										
言語によるコミュニケーション不足	70	22%	14	25%	18	23%	17	24%	21	19%
日本文化・習慣によるコミュニケーション不足	49	16%	7	13%	16	20%	9	13%	17	16%
働く上での価値観の相違(バカンス、残業、生活習慣等)	60	19%	14	25%	16	20%	12	17%	18	17%
早期退職	43	14%	3	5%	10	13%	11	15%	19	17%
なし	74	23%	13	23%	15	19%	18	25%	28	26%
その他	19	6%	5	8%	4	5%	5	6%	6	5%
留学生										
⑨ 国内外外国人留学生の雇用意欲										
外国人留学生を採用したい	4		1		1		1		1	
日本人でも良いが、留学生の方がより必要	7	43%	2	29%	1	28%	2	38%	2	68%
国籍を問わず、優秀な学生が必要	142		22		20		29		71	
日本人が雇用できれば、外国人留学生の雇用は不要	67	19%	19	22%	18	23%	23	27%	7	6%
雇用意欲は低い	125	35%	38	45%	36	46%	27	32%	24	22%
その他	13	4%	3	4%	3	4%	3	4%	4	4%
⑩ 国内外外国人留学生の採用理由										
グローバル展開の中心的役割	69	21%	13	27%	10	15%	12	18%	34	23%
海外拠点の中心的役割	47	14%	5	10%	8	12%	6	9%	28	19%
専門知識、日本人と異なる視点	75	23%	10	21%	14	21%	17	25%	34	23%
人手不足解消のため	64	19%	10	21%	20	30%	17	25%	17	11%
ダイバーシティの一環として	65	20%	7	15%	12	18%	13	19%	33	22%
その他	13	4%	3	6%	3	4%	3	5%	4	3%

内容	全体	100人以下	100～300人	300～1000人	1000人以上					
留学生										
⑪ 国内外人留学生の雇用実績										
あり: 国内外人留学生(新卒)	123	31%	11	12%	18	22%	27	28%	67	50%
あり: 他企業経験ありの国内大学卒の外国人材	10	3%	4	5%	3	4%	0	0%	3	2%
両方あり	39	10%	1	1%	4	5%	9	9%	25	19%
なし	213	54%	69	78%	53	66%	56	59%	35	26%
その他	13	3%	3	4%	3	4%	3	3%	4	3%
⑫ 国内外人留学生の雇用継続										
ステージ1: 3年以内に雇用を開始したばかりで、現在継続するの検討中	18	11%	6	21%	5	17%	3	9%	4	5%
ステージ2: 雇用実績があり、課題・問題点を把握し、一時雇用を中断中	13	8%	4	14%	3	10%	4	12%	2	3%
ステージ3: 雇用実績があり、課題・問題点を把握した上で雇用継続	99	60%	6	21%	11	37%	22	67%	60	82%
その他	34	21%	12	43%	11	37%	4	12%	7	10%
⑬ 国内外人留学生の雇用課題										
言語によるコミュニケーション不足	83	26%	16	28%	18	23%	22	28%	27	24%
日本文化・習慣によるコミュニケーション不足	78	24%	12	21%	22	29%	17	21%	27	24%
働く上での価値観の相違(バカンス、残業、生活習慣)	77	24%	11	20%	19	25%	19	24%	28	25%
早期退職	61	19%	11	20%	12	16%	15	19%	23	20%
その他	26	8%	6	11%	6	7%	6	8%	8	7%
⑭ 国内外人留学生を雇用時に、重要な能力や条件を教えてください										
日本語能力	131	59%	26	60%	33	65%	29	57%	43	56%
長期間の雇用契約	35	16%	5	12%	5	10%	9	18%	16	21%
日本の一般的な企業文化知識	38	17%	8	19%	9	18%	9	18%	12	16%
その他	17	8%	4	9%	4	7%	4	8%	5	7%
⑮ 必要な日本語能力										
N1	93	76%	13	56%	15	80%	21	78%	44	84%
N2	80		12		25		22		21	
N3	38	17%	13	29%	7	14%	10	18%	8	10%
英語が出来れば不要	5	2%	3	7%	1	2%	1	2%	0	0%
母国語、日本語、英語もできるマルチリンガル	6	3%	2	5%	1	2%	0	0%	3	4%
その他	6	3%	1	3%	1	3%	1	3%	2	2%
⑯ 国内外人留学生に対して、雇用前に行っていてほしい教育										
日本語	156	48%	24	43%	39	52%	43	53%	50	45%
日本の一般的な企業文化知識	143	44%	27	48%	33	44%	31	38%	52	47%
なし	16	5%	3	5%	1	1%	5	6%	7	6%
その他	7	2%	2	3%	2	2%	2	2%	2	2%
インターンシップ										
⑰ 高度外国人材(社員)・国内外人留学生のインターンシップ実施経験の有無										
あり	54	15%	6	7%	11	14%	11	13%	26	24%
なし	304	85%	80	93%	67	86%	74	87%	83	76%
⑱ 実施の目的										
外国人材の発掘	23	27%	3	29%	3	19%	6	31%	11	27%
採用後のミスマッチ防止	31	36%	1	10%	6	37%	6	31%	18	44%
採用前からの人材育成	8	9%	1	10%	1	6%	2	10%	4	10%
ダイバーシティの観点からの日本人社員育成・国際交流	19	22%	4	39%	5	31%	4	21%	6	15%
その他	5	6%	1	12%	1	7%	1	6%	2	4%
⑲ 社内の変化										
社内の外国人雇用のハードルが下がった	20	27%	4	42%	5	29%	7	42%	4	13%
外国人材の発掘	23	31%	1	11%	4	23%	4	24%	14	44%
雇用後ミスマッチが防げた	16	21%	2	21%	3	17%	2	12%	9	28%
日本人社員意識改革	14	19%	2	21%	5	29%	3	18%	4	13%
その他	2	3%	0	5%	0	2%	0	3%	1	2%
⑳ 今後の高度外国人材(社員)・国内外人留学生のインターンシップ実施予定										
予定あり	48	13%	4	5%	6	8%	8	9%	30	28%
興味あるが予定なし	59	16%	15	17%	11	14%	13	15%	20	18%
なし	251	70%	67	78%	61	78%	64	75%	59	54%
㉑ なしの理由										
実施方法が分からない	30	14%	9	16%	8	13%	5	9%	8	18%
企業側のメリットが見いだせない	31	14%	7	12%	9	15%	7	13%	8	18%
社内で実施への理解が得られない	20	9%	3	5%	7	11%	5	9%	5	11%
外国人雇用の予定がない	106	49%	31	54%	29	47%	31	56%	15	33%
過去に実施したがデメリットが多かった/大きかった	2	1%	0	0%	2	3%	0	0%	0	0%
その他	29	13%	7	12%	6	10%	7	13%	9	20%

企業規模別の分析をしたので紹介する。高度外国人（社員）有無について「あり」回答した企業は 1000人以上の企業が61%と大企業に偏っている。（P29 企業規模別分析③）雇用意欲についても、「意欲あり（国籍を問わないも含む）」と回答した企業は、1000人以上の大企業72%と偏っている。（P29 企業規模別分析⑤）これは、中小企業は、まだ高度外国人材の雇用メリットを知らない、また雇用方法がわからないからではないかと思われる。仕事内容については、「日本人と同等のジェネラリスト」と回答した1000人の以上大企業は43%、100人以下の中小企業は21%と、大企業の方がジェネラリストの希望が多いことがわかる。一方、同質問で「専門職」と回答した100人以下の中小企業46%、1000人以上の大企業は20%と、中小企業の方が専門職の希望が多いことがわかる。（P29 企業規模別分析⑦）最重要雇用条件については、企業規模にあまり関わらず、「日本語能力」と回答が一番多かった。インターンシップの実施経験について、「あり」と回答した企業は1000人以上の大企業が24%、100人以下の中小企業は7%と大企業の方が中小企業より多い。（P30 企業規模別分析⑩）採用率を上げるには、中小企業へのインターンシップの有効性を知ってもらい、インターンシップイベント等への参加を促すことが、重要だと推測できる（詳しくはP29～30「企業規模別分析」を参照）。

（7）まとめ(総括)

【アンケート対象企業・団体】

企業数	358 企業・団体
企業規模	100人以下:24%、～300人:22%、～1,000人:24%、1,000人以上:30%
海外拠点	あり:43%
業種	製造業:33%、小売業・卸売業:12%、建設業・設備工事業:11%、運輸業:11%
調査協力団体	愛知経営者協会、中部経済同友会、日本貿易振興機構、国際協力機構、Man to Man(株)、グローバル愛知、愛知県、岐阜県、三重県、静岡県、長野県、名古屋市 等

【雇用中の高度外国人材】

雇用状況	企業・団体が高度外国人材を雇用:35%
雇用ソース	国内留学生の新卒採用:47%、国内他企業からの転職:28%
雇用意欲	あり:44%（「優秀であれば国籍を問わない」含む）
雇用理由	グローバル展開、日本人と異なる視点、人手不足、ダイバーシティ
職務内容	日本人と同等のジェネラリスト:33%、専門職:31%
課題	文化・習慣・価値観理解:35%、言語:22%
必要な支援	日本語教育:38%、相談窓口強化:37%

【外国人留学生の採用】

採用意欲	あり：43%（「優秀であれば国籍を問わない」含む）
採用理由	グローバル展開の中心的役割、専門知識・日本人と異なる視点、人手不足解消、ダイバーシティの一環
採用実績	あり：37%
採用継続	採用実績のある企業の60%が継続の意向
コロナ禍の影響	変化なし・採用意欲あり：36%、採用意欲が上がった：2%
課題	日本文化・習慣によるコミュニケーション不足、価値観の相違：48%、言語によるコミュニケーション不足：25%
採用条件	日本語能力：59%、企業文化知識：17%、長期雇用：16%
日本語能力	N2以上：76%、英語ができれば不要：2%
採用前教育	日本語：49%、日本の一般的な企業文化知識：44%

【高度外国人材対象のインターンシップ】

実績	あり：15%
目的	採用のミスマッチ防止：36%、外国人材の発掘：27%、ダイバーシティの推進：22%
効果	外国人材を発掘：31%、外国人材雇用のハードルが下がった：27%、採用のミスマッチ防止：21%、ダイバーシティの推進：19%
今後	実施予定あり：13%、興味はあるが予定なし：17%
予定なし	実施方法が分からない：14%、企業側のメリットが見いだせない：14%

今回の調査で、まだ外国人を雇用するメリットを知らない企業・団体が多いと思われた。成功事例、課題の共有、相談窓口、マッチングイベント、インターンシップの強化は、外国人を雇用するメリットを周知するための有効手段と考えられる。

日本企業は、メンバーシップ型雇用が根強いことがわかった。これがジョブ型雇用を望む多くの外国人とのすれ違いとなり、マッチング率を下げている要因の一つと思われた。企業側からの採用スペックの明確化の以前に高度外国人材・外国人留学生を雇用対象にしている意思表示も重要と思われる。

重視する雇用条件は、日本語能力が一番多く、またそのレベルはN2以上と高い能力を必要としていることがわかった。現状の日本では、研究職等の超高度人材を除く一般的な高度人材には、日本語習得がマッチング率向上の近道と考えられている。一方、国際的に獲得困難な超高度人材には、日本語能力を採用条件から除外する等の対策も必要である。

高度外国人材に対するインターンシップの認知度が低いことがわかった。まずは、インターンシップの有効性を知ってもらい、実施することで、高度外国人材の採用マッチング率を上げることが重要だと思われる。日本人学生向けのインターンシップへ、外国人も参加できるように工夫することも、有効手段となるだろう。

(8) アンケート結果補足

(2) 雇用中の高度外国人材について

② 高度外国人材のソース・出身元

記述回答

- ・ 派遣会社からの紹介
- ・ Job Fair、人材紹介会社と通じての募集
- ・ 国内留学生の新卒者;外国人就職支援機関
- ・ 人材紹介
- ・ 外国籍の方を大学教員として採用

③ 高度外国人材の雇用意欲

記述回答

- ・ 日本語の読み書きができれば国籍不問
- ・ 部署限定で採用活動を行いたい
- ・ 在留資格の問題があるため、都度検討している
- ・ 雇用の予定なし
- ・ 事業縮小により現在は雇用意欲が低くなっています
- ・ 外国人マストではないが、少子高齢化を考え外国人材を少しずつでも確保したい
- ・ 今後検討したい
- ・ 当社が求める資質があれば雇用意欲あり
- ・ 日本語が話せる人材が必要
- ・ 若年層の日本人の採用は極めて難しくなっている。そこで外国人、特に事業展開をしていたベトナム人の優秀な方でもよいかと考えるようになってきた。
- ・ 教育研究の必要性に応じて

④ 高度外国人材の雇用理由

記述回答

- ・ 国籍問わず優秀な人材を採用している
- ・ 教育・研究
- ・ 海外メーカーとのやり取り
- ・ 海外子会社への経営支援、技術指導等
- ・ できれば高度技術を持った日本人を採用したい
- ・ 将来的に海外業務担当を期待して
- ・ 海外取引の母国語での会話・通訳
- ・ 教育研究の必要性に応じて
- ・ 海外出張対応

⑤ 高度外国人材の職務内容

記述回答

- ・ 海外拠点のリーダー候補として育成
- ・ 教育専門職
- ・ 自動車整備士
- ・ 通訳
- ・ 大学教員
- ・ 教授、研究者
- ・ 教員・研究者

⑤高度外国人材の職務内容

記述回答

- ・ 海外拠点のリーダー候補として育成
- ・ 教育専門職
- ・ 自動車整備士
- ・ 通訳
- ・ 大学教員
- ・ 教授、研究者
- ・ 教員・研究者

⑥高度外国人材の課題

記述回答

- ・ 技術情報、ノウハウ等の流出リスク
- ・ 理由の違いはあるが、10年前後で帰国を考える社員が多い
- ・ 受入環境の更なる整備
- ・ 業種における専門用語としての日本語能力（読み書き）に課題がある
- ・ キャリア上の価値観の違い
- ・ 製造業目当ての人が多すぎる
- ・ 他の日本人と同様に扱っており才能を伸ばせていない
- ・ コロナ禍で制約されているOFFのリアルコミュニケーション（歓迎会など）
- ・ 社内受け入れ先の拡充

⑦高度外国人材に対して必要としている支援

記述回答

- ・ 家族へのサポート、困りごと相談
- ・ 住環境
- ・ 子女教育、日常生活立ち上げ支援、福利厚生としての一時帰国手当、家賃補助等
- ・ 業務上のフォロー強化（コミュニケーション頻度増加など）
- ・ 定着支援
- ・ 当事者の生活環境支援
- ・ ジョブディスクリプションの明確化、意思確認
- ・ 障害者雇用では定着している第3者機関（支援員）があるといい

(3)外国人留学生採用について

①外国人留学生の採用意欲

記述回答

- ・ 海外拠点のリーダー候補
- ・ 日本語の読み書きができれば国籍不問
- ・ 在留資格の問題があるため、都度検討している
- ・ 人員規模縮小後は意欲が低くなりました
- ・ 外国人マストではないが、将来を考え外国人材を少しずつでも確保したい
- ・ 今後検討したい
- ・ 留学生の雇用なし
- ・ 日本語を話せる人材が必要
- ・ 研究の必要性に応じて

②外国人留学生の採用理由

記述回答

- ・ 国籍問わず優秀な人材を採用している
- ・ 海外子会社への経営支援、技術指導等
- ・ できれば高度技術をもった日本人を採用したい
- ・ 将来的に海外業務担当を期待して
- ・ 新卒採用として
- ・ 研究の必要性に応じて

③外国人留学生の採用実績

記述回答

- ・ 国内外国人専門学校生(新卒)
- ・ 内定通知するも、帰国した為その後連絡取れず
- ・ 長期インターンを通じて、両方の雇用実績ありますが、数は少ないです
- ・ 来年4月採用で内定者あり
- ・ 弊社での雇用実績はないが、子会社にて国内外国人留学生(新卒)の採用実績あり

④外国人留学生採用の継続性

記述回答

- ・ 通常の新卒選考ルートで応募してきた方のうち優秀と認められた方を雇用しています。特に留学生枠を設けているわけではありません
- ・ 未定(検討中)
- ・ 雇用実績あるが、在留資格の問題あり、必要に応じて検討する
- ・ 人員規模縮小により採用凍結中
- ・ 来年4月より雇用再開
- ・ コロナ後に向けて本格的に検討を開始した段階

⑥留学生採用における課題

記述回答

- ・ できれば同じ出身地域の仲間を採用してあげたい
- ・ いずれ帰国する可能性を排除できない
- ・ 就労ビザの取得
- ・ 帰国のための長期休暇取得の考え方
- ・ 社内教育
- ・ 国内新卒学生との処遇バランス (外国人は新卒一斉採用がなじまず、専攻とその市場価値で給与が決まるため)
- ・ 受入部署の意識向上
- ・ 日本での就労を足掛かり程度に考えている

⑦外国人留学生に求める最重要な採用条件

記述回答

- ・ 本人の能力、スキル
- ・ 当社価値観とのフィット
- ・ 情報領域、あるいはマーケティング領域等で、ある程度の専門性を備えていること
- ・ 会社の様々な部署とコミュニケーションする能力・意欲
- ・ 教育力、研究力
- ・ 業務能力が有れば、国籍関係なし。
- ・ 航空機エンジニアは欧米では給与水準が相当高い点を考慮する必要があります
- ・ 研究推進の上での専門スキル
- ・ 教育研究業績
- ・ 本社地域に住む覚悟
- ・ 就職先企業の実際の活動や十分な業務内容の理解
- ・ 研究能力
- ・ 協調性、責任感
- ・ 専門的な知識及び力量
- ・ 教育・研究能力

⑧外国人留学生採用時に希望する日本語の能力

記述回答

- ・ 英語ができればOKな部署と、日本語が必要な部署が混在
- ・ N1が望ましいが英語ができればN2でも可
- ・ 専門用語が日本語で理解できるレベル
- ・ 採用部署による

⑨外国人留学生に採用前に行って欲しい教育

記述回答

- ・ 企業文化のみならず日本人気質の理解等
- ・ 日本語以外にプラスアルファの専門性
- ・ 漢字の読み書きを本格的に学習する習慣づけ
- ・ 日本の生活ルール
- ・ 専門分野の教育、日本で生活する上で必要な知識教育

(4) 高度外国人材対象のインターンシップ実施について

②インターンシップ実施の目的

記述回答

- ・ 得意先である大学との関係強化（教授からの紹介）
- ・ 仕事内容の把握
- ・ 優秀者の獲得

③インターンシップ実施後の社内変化

記述回答

- ・ 優秀者が獲得できた

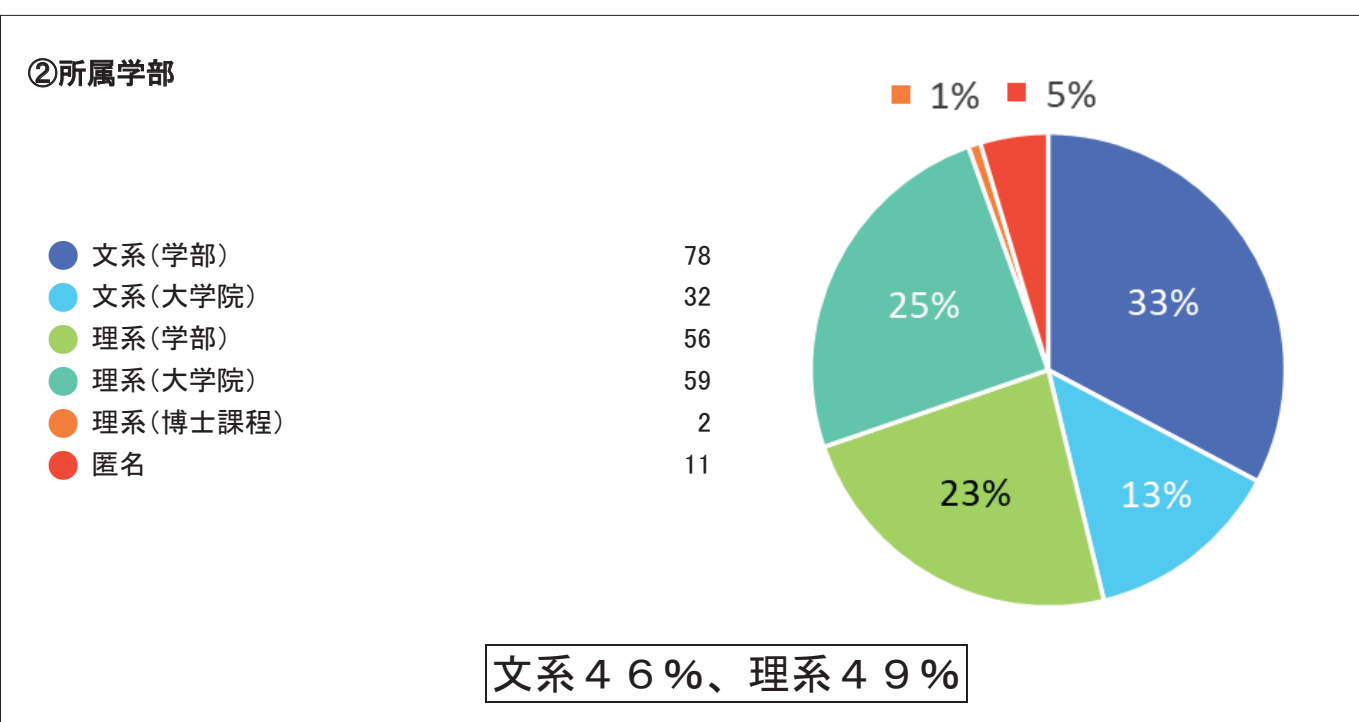
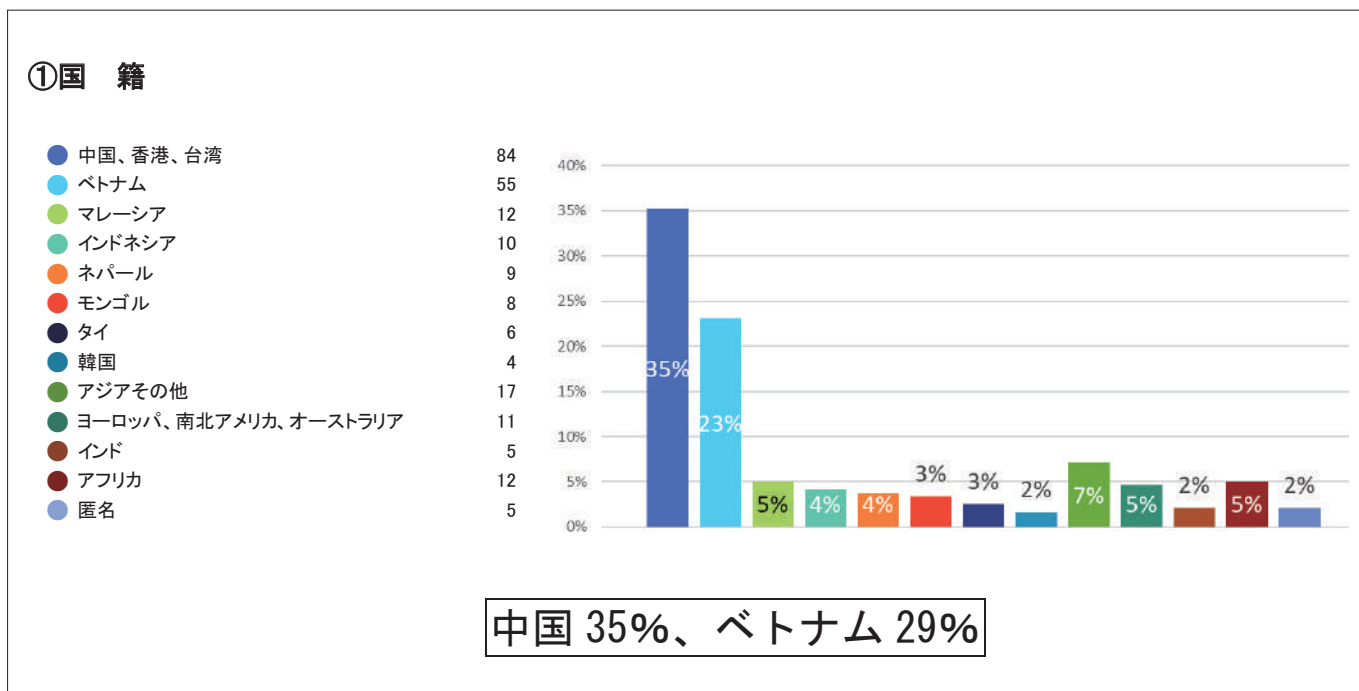
⑤「インターンシップ実施予定に興味はあるが予定なし」と「なし」と回答した理由
記述回答

- ・日本人に限らず募集している
- ・特に外国人に特化したインターンシップは行う予定はなく、日本人と同条件で行う
- ・コロナにより外国人向けに限らずインターンシップ開催を控えている
- ・半日インターンシップは実施しているが、5日以上の実務経験ができるようなカリキュラムは作成できていない
- ・日本人学生との区別はないため、高度外国人材・外国人留学生に特化したインターンシップを実施する予定はなし
- ・面接～採用を考えているので
- ・インターンシップを開催しなくても採用できるから
- ・日本人のインターンシップ実施さえもままならないため
- ・コロナ禍でインターンシップ自体を見合わせている
- ・人員規模縮小により採用凍結中のため
- ・外国人だけをターゲットにしていないため
- ・新卒採用インターンシップへの参加にて充当
- ・一般のインターンシップに外国人でも参加可能としているため、外国人用のインターンシップの予定はない
- ・育成・フォロー体制がとれるか不明
- ・言葉の壁があり、厳しい為
- ・日本語スキルが必要なため
- ・インターンシップの開催自体が未定
- ・他の一般学生と一緒に行うことに対する不安
- ・留学生に特化したインターンシップを考えていない
- ・社内のニーズは具体的に動くまでに至っていない
- ・留学生に特化したインターンまでは予定していない
- ・外国人特化でなく、日本人学生も参加する通常インターンの中で実施
- ・新型コロナウイルスの感染拡大が懸念されるため、実施時期については検討中
- ・今雇用している外国人を戦力に育成するのが優先

5. 留学生・就労者の日本企業における就労に対する意識 (アンケート結果)

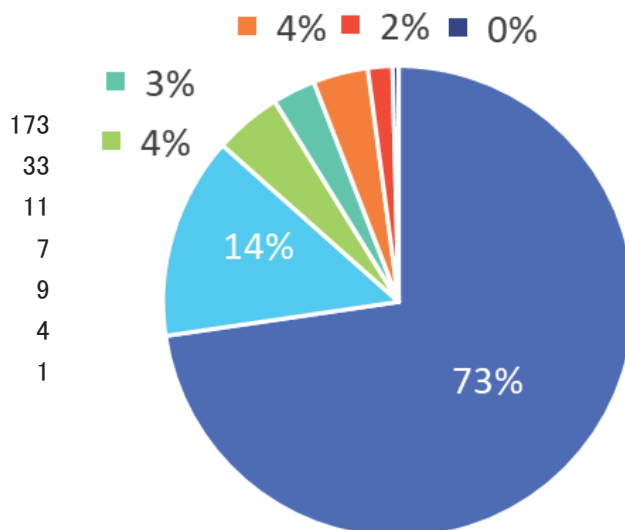
(1) 留学生向けアンケートの概要

本会は外国人留学生の就職意識調査（期間：2021年9月2日(木)～10月15日(金)、回収数：238人/27大学・各種学校）を実施した。国籍は中国35%、ベトナム29%と2か国の学生からの回答が多かった。専攻は文系46%と理系49%だった。以降(3)項まで、留学生向けアンケート結果について報告する。



③住んでいる地域

- 愛知県
- 岐阜県
- 三重県
- 静岡県
- 長野県
- その他
- 匿名



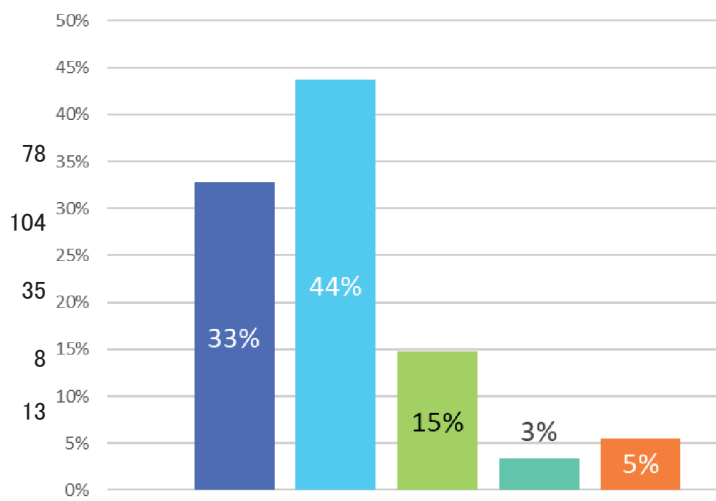
愛知県 73%、岐阜県 14%

(2)留学生の就職意欲、理由、キャリア形成について

78%が日本企業への就職を希望しており、その約半数が、大学の所在県の企業を希望している。

①日本企業への就職意欲

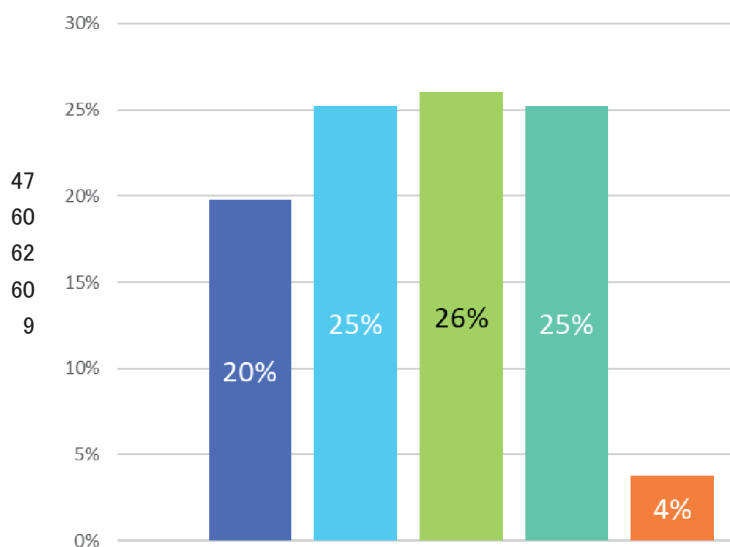
- 日本企業に就職したい、できれば大学が所在する県の会社が良い
- 日本企業に就職したい、大学が所在する県以外の会社でも構わない
- 他国に企業に就職したいが、日本企業でも構わない
- 他国に企業に就職したい、日本企業に就職する予定無し
- 就職する予定無し



77%が日本企業への就職を希望

②日本企業への就職意欲(在籍期間)

- 5年未満
- 5～9年
- 10年以上
- わからない
- 希望しない

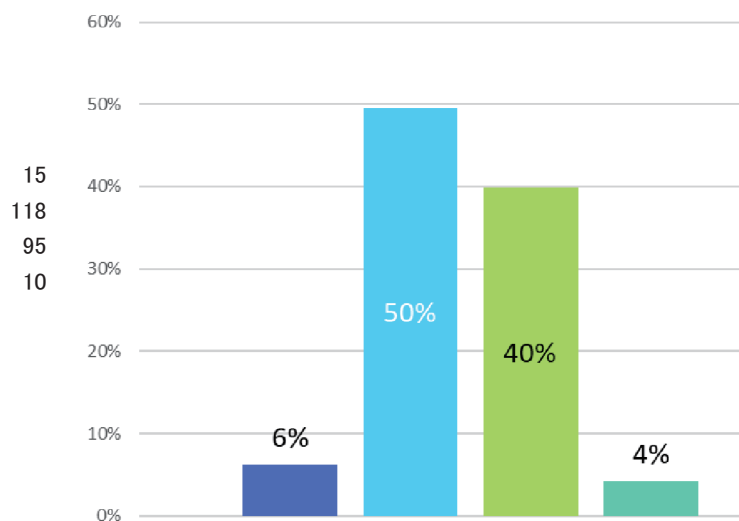


約半数が5年以上の長期在籍を希望している

③日本企業への就職理由

49%が「日本で働きたい」40%は「グローバル企業で働きたい」との理由で日本企業を希望している。「母国に現地法人があるから」は6%と少数派であった。

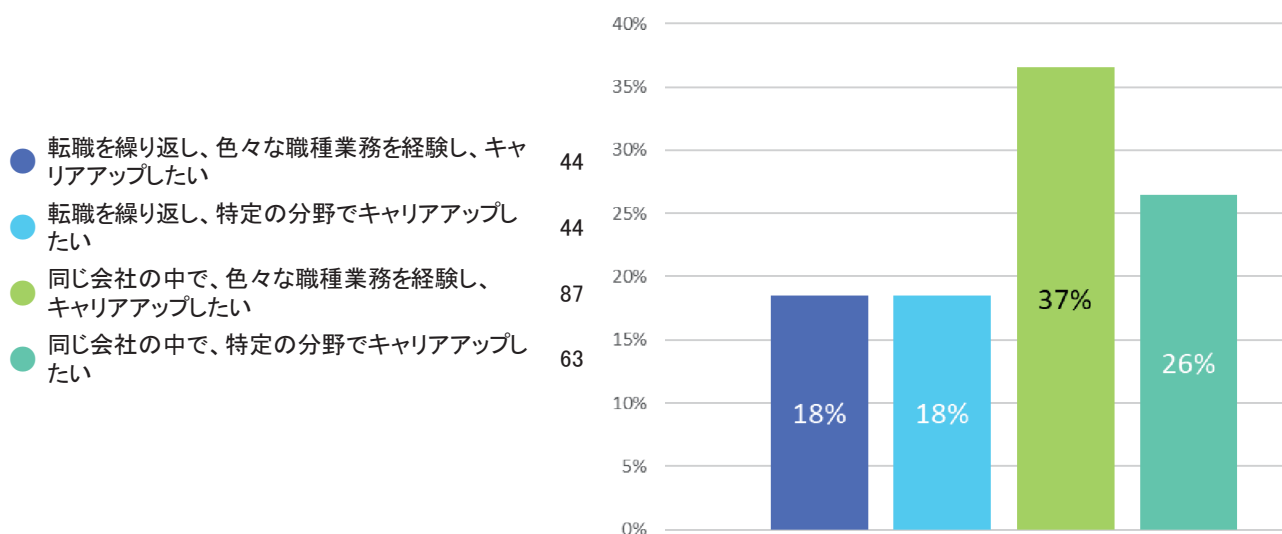
- 母国に現地法人があるから
- 日本で働きたい
- グローバル企業で働きたい
- その他



50%が「日本で働きたい」40%は「グローバル企業で働きたい」

④日本企業に就職できた場合のキャリア形成

キャリア形成については、60%が同じ企業で働きたいとの回答で、その61%が日本的な総合職を希望していた。一方、40%は転職を繰り返したいとの回答だった。

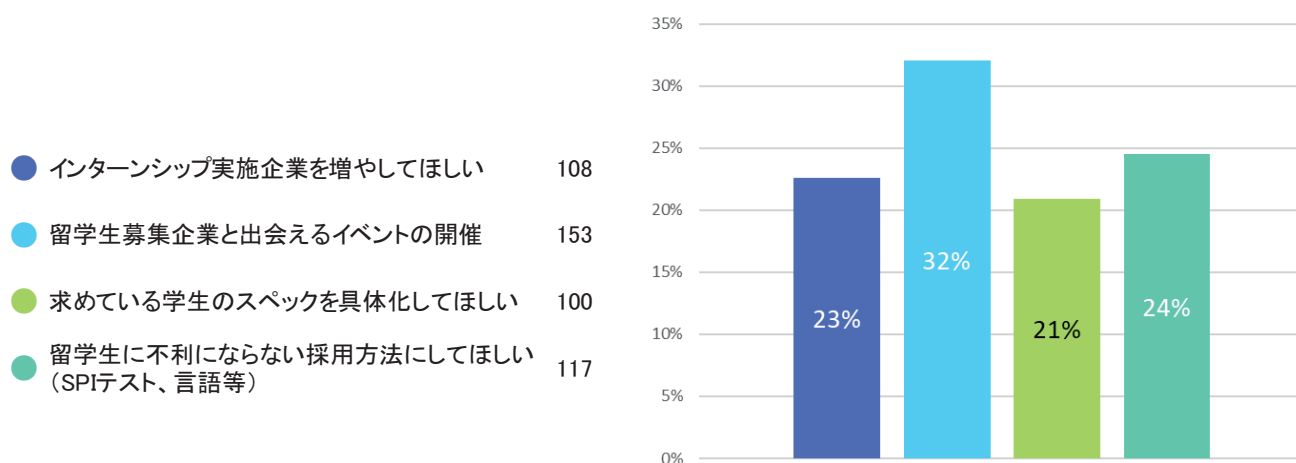


キャリア形成については、63%が同じ企業で働きたい

1) 企業の就職支援について

「留学生募集企業と出会えるイベントの開催」が33%と一番多かったが、「インターンシップ実施企業を増やしてほしい」、「求めている学生のスペックを具体化してほしい」、「留学生に不利にならない採用方法にしてほしい（SPIテスト、言語等）」についても多くの学生が望んでいた。

⑤企業の就職関連で日本企業に強化してほしいこと（複数回答）



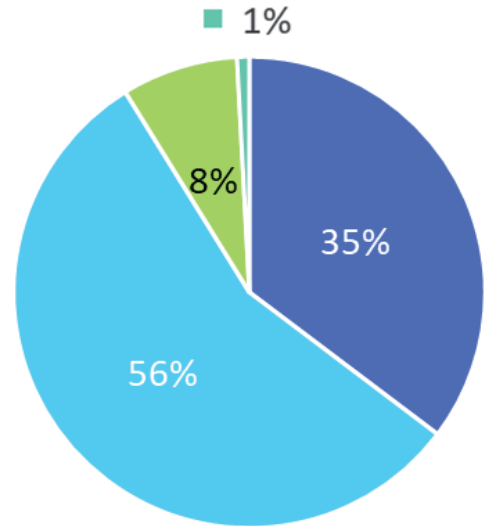
インターンシップ実施、スペック具体化、採用方法改善

2) 大学の就職支援について

88%と多くの学生が大学の就職支援には満足しているが、「留学生採用希望企業の紹介」、「日本語教育強化」、「日本の一般的な企業文化教育の強化」、「面接練習、個別相談の強化」、「エントリーシート、履歴書の書き方講習」等さらに支援強化を望んでいる。

⑥大学の就職支援に対する満足度

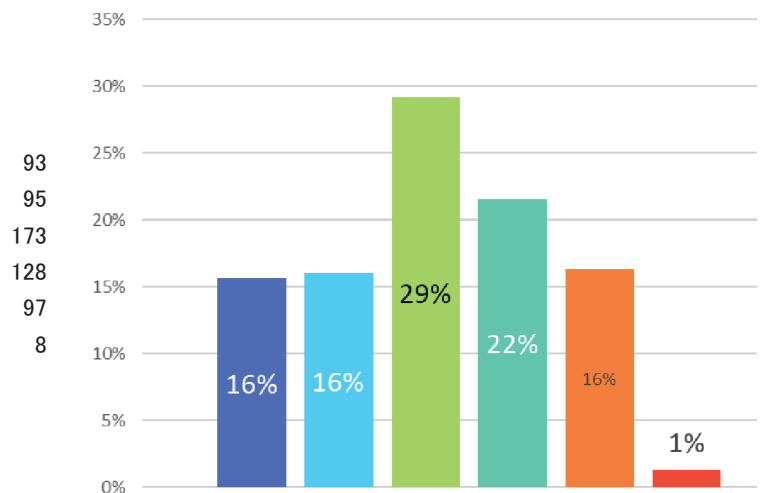
● 満足	84
● 満足しているが、更に強化してほしい点がある	133
● やや不満足	19
● 不満足	2



91%の学生が大学の就職支援に満足

⑦大学の就職支援で強化してほしいこと(複数回答)

● 日本語教育強化	93
● 日本の一般的な企業文化教育の強化	95
● 留学生採用希望企業の紹介	173
● 面接練習、個別相談の強化	128
● エントリーシート、履歴書の書き方講習	97
● 特になし	8



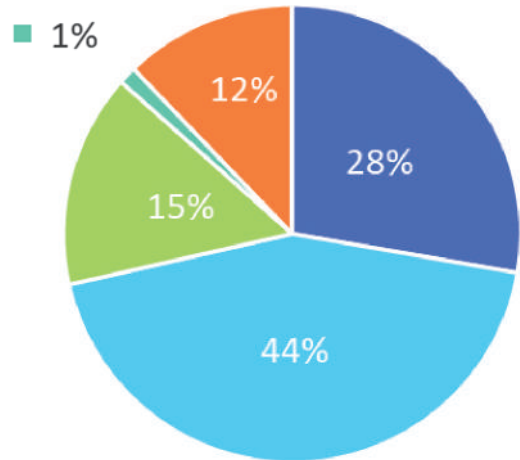
留学生採用希望企業の紹介 29%

3) 自治体・団体の就職支援について

自治体、団体に対しても、75%は満足しているが、大学と同様な支援強化を希望している。

⑧自治体・団体の就職支援に対する満足度

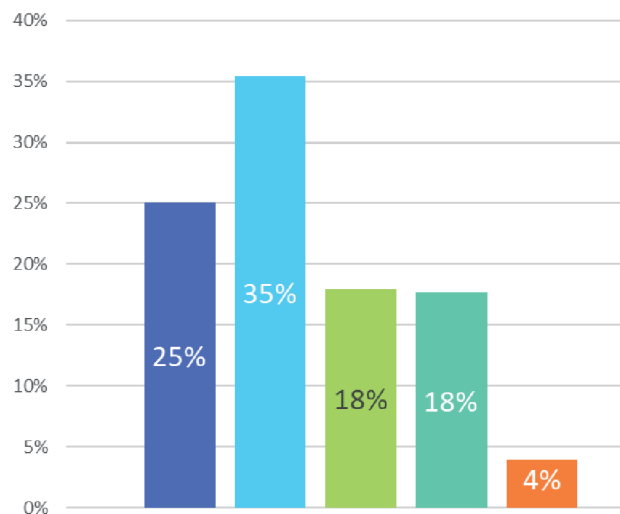
● 満足	66
● 満足しているが、更に強化してほしい点がある	104
● やや不満足	36
● 不満足	3
● 活用していない	29



自治体、団体に対しても、72%は満足

⑨自治体・団体の就職支援で強化してほしいこと(複数回答)

● インターンシップのイベントを増やしてほしい	119
● 留学生募集企業と出会うイベントの開催	168
● 日本語教育強化	85
● 日本の一般的な企業文化教育の強化	84
● 特になし	19



日本語教育、企業文化教育、イベントの開催

⑩大学、企業、自治体等が実施する就職支援に関する自由意見

【インターンシップ等のイベント】

- ・ 地方で開催した留学生インターンシップに応募し、オンラインで参加した。入国制限により渡日できないことにもかかわらず、就職活動に必要なインターンシップを体験できて、渡日後の就職活動に役に立つ経験ができた。

- ・まだ参加したことがないですが、参加するチャンスがあれば役に立つと思います。日本の企業についてどんどんわかって来て、就職のため適切な会社を選択することができます。テレビやインターネットなどを通じて、会社で働く日本人を見るしかない。そのため参加すれば、私は多くの人と交流することができ、日本人がどのように働いているかを直接目撃し、そこから自分自身の経験を引き出すことができると思います。
- ・インターンシップに参加したことで、日本企業の求める人材について、知りました。
- ・信州大学の就職支援講座とアカリクという仲介企業のイベントに参加しました。
- ・No, I have never participated in any employment support.
いいえ、就職支援に参加したことはありません。
- ・企業が提供する就職支援に参加しました。
- ・インターンシップに参加したお陰で、日本の企業を少しイメージできました。

【就活方法】

- ・エントリーシート の書き方や面接の練習など、それによって、就職をしていく自信を身につけることができました。
- ・留学生就職支援は大体今の時期（10月頃）に本格的に活動し始めるけど、もう少し早く紹介や支援をしてくれると助かります。具体的に言うと、日本人の学生たちと同じく3～4月の第一次募集に合わせてやってほしかった。

【その他】

- ・日本語で喋ることは役に立った。
- ・日本の企業でやらなければならないことについて勉強したいです。
- ・I will continue to do my best that I have been given the responsibility and trust.
私は責任と信頼を与えられたことに最善を尽くし続けます
- ・AICHI VALUE の留学生向けインターンシップ活動の開催のおかげで、夏休みに無事にインターン生活を送りました。
- ・Anyways , no one can't help me. What can I do for my future it's more important to me. So, I would like to try my part to find on my own.
とにかく、誰も私を助けることはできません。私の将来のために何ができるか、それは私にとってより重要です。だから、自分で見つけてみたいと思います。
- ・企業で働いて、先輩から仕事の関係でいろいろな経験を学びたいと思います。

（3）留学生の日本企業への就職に関する意見

【日本語】

- ・I can't understand why Japanese companies /organizations only focus on Japanese language. Just think a PhD student who has requirements to publish 5 research articles, and complete 12 subject courses for graduation within the time of 2.5 years for that we need to study hard and do different research experiments, sometimes we can't eat, sometimes we can't sleep just focus on experiments to get better results and complete

our research requirements. Meanwhile, Japanese companies demanding a high level of Japanese language skills like N2. (Learning another language is not a cup of tea) So, please make a good environment for international students at least at entry level.

日本の企業や組織がなぜ日本語だけに焦点を当てているのか理解できません。5つの研究論文を発表し、2.5年以内に12の科目コースを修了する必要がある博士課程の学生を考えてみてください。そのためには、一生懸命勉強してさまざまな研究実験を行う必要があります。より良い結果を得て、私たちの研究要件を完了するために、実験に集中するだけで眠る時間もないほどです。一方、日本企業はN2のような高いレベルの日本語スキルを要求しています（他の言語を学ぶことは遊びではありません）。それで、少なくともエントリーレベルで留学生のために良い環境を作ってください。

- ・日本語が重要だと思います。

【受入体制】

- ・今、日本の企業で働いている外国人留学生が多くいる。しかし良くない点がある。私の友達は就職できた。その後、会社はより多くの日本人スタッフを採用した。友達の部長が「Dさん、新人に仕事を教えてあげて」と言われた。しかし、新人がどんどん仕事ができるにつれ、友達の仕事量が減った。この話を聞いた後、私の友人の多くは、その会社が日本人従業員に偏っていると 思っている。そのため、日本の企業で就職できれば日本人と外国人の区別が無いようにしてほしい。
- ・外国人にやさしい対策、方針を作ってもらいたい。
- ・留学生に対する理解を深めれば良いと思います。例えば、日本人はあまり大学院に進学しませんが、外国では一度就職してから大学院に進学することが多いです。それに対して日本の企業側に理解してほしいです。
- ・年齢差別をやめた方がよいと思う。
- ・SPI（日本語）テストは外国人に不利、改善してほしい。

【在籍期間】

- ・日本企業は基本的に何年ぐらい働くことを要求していますか。
- ・日本企業で働く事を学んでから、5年間ぐらいで、国に経験を持って帰って働く予定です。

【採用面接】

- ・面接のときに詳しく答えて、会社に入れる条件や私の内定がもらえるかどうかはつきり知りたい。
- ・留学生向けのグローバル選考ルート設ける等してほしい。
- ・オンラインでの留学生向けの対応（面接、SPI試験など）を増やしてほしい。

【イベント】

- ・できれば、多くの外国人採用を考えている日本企業に出会うチャンスを設けていただきたいです。
- ・I have been living in Japan two month ago. I have not participated in such events yet. 私は2ヶ月前から日本に住んでいます。私はまだそのようなイベントに参加していません。

【福利厚生】

- ・ Clear information about job desk, clear information about daily working/office hour, flexibility for working from home, clear information in terms of days off due to sick or family matters.

仕事内容に関する明確な情報、毎日の勤務時間/勤務時間に関する明確な情報、自宅での作業の柔軟性、病気や家族の問題による休日に関する明確な情報が必要だと思います。

【文化】

- ・ 実際、文化的理解はどこでも重要です。どの国も、長期滞在者が自分たちのライフスタイルを理解することを期待しています。
- ・ Complicated, but I understand it is the culture.
複雑ですが、それが文化だと理解しています

【日本企業への期待】

- ・ It's my pleasure to start my career in Japan. Also start learning what can I improve myself in there ever works.

日本でのキャリアをスタートできて光栄です。また、そこで自分自身を改善できることを学び始めます。

- ・ 日本で人材派遣企業を作りたい。そのため日本のその関係企業に入りたい。

【就職支援】

- ・ 採用条件（スペック）の明確化（商法の免許、車の免許等）。
- ・ インターンシップ強化、福利厚生、残業代の明確化。
- ・ インターンシップ、見学会、説明会等の機会増加。不採用の理由フィードバック。
- ・ 就活の流れ、重要事項の明確化。
- ・ 日本人と留学生の区別が有り、日本人と同じ様に扱ってもらえれば情報が増えるのでは？
- ・ 面談のフィードバックがほしい、先輩社員との交流会が有ったら良い。
- ・ 求めている能力（スペック）の明確化（ITパスポートの資格等）。

【各大学の就職支援についての感想】

- ・ ビジネス日本語、マナー講座があると良い。

【その他】

- ・ 日本の就活開始時期が早すぎる。進路もあまり考えられない時で困る。
例) 大学院1年生の夏から開始しなければいけない。
- ・ 叔父、叔母がいるので長期で働きたい。

(4) 就職している高度外国人材へのアンケート結果

① 調査対象企業・団体について

本会は高度外国人材(社員)の就職意識調査(期間:2021年9月2日(木)~10月15日(金))を行ったが、回収数25件と少数だった為、定性的に紹介する。

②企業、大学、自治体の就職支援について

1) 企業

留学生対象調査と大きな差はなかった。

2) 大学

留学生同様に、多くの学生が大学の就職支援には満足しているが、「留学生採用希望企業の紹介」「日本語教育強化」「日本の一般的な企業文化教育の強化」「面接練習、個別相談の強化」「エントリーシート、履歴書の書き方講習」等さらなる支援強化を望んでいる。

3) 自治体

留学生と同様に「留学生募集企業と出会うイベントの開催」の希望が多かった。

③現在所属している企業に関して

1) 就職理由

留学生と同様にほとんどが「日本で働きたい」、「グローバル企業で働きたい」との理由で日本企業を希望している。「母国に現地法人があるから」は少数派であった。

2) 職務内容

過半数が「日本人と同等のジェネラリスト」である。

3) キャリア形成

留学生の調査と同様の結果となった。

4) 日本企業で働く上での困りごと

「言語によるコミュニケーション不足」「価値観の相違(バカンス、残業、生活習慣)」が多かった。一方、意外にも企業向け調査と同様に「なし」が最も多かった。

5) 支援してほしいこと

「相談窓口強化」が最も多かった。なお、企業向け調査では「日本語教育」が一番多く、「子供の教育環境」は少なかったが、就職している高度外国人材向け調査では一定数の要望があることがわかった。

④その他の意見

【採用試験】

- ・SPI就職試験の簡略化。

【受入体制】

- ・日本企業としては、高度外国人材(社員)それぞれの個性を尊敬し、彼らの得意分野(強み)を最大限に活用すること、また彼らの在留資格ビザ(家族含む)の取得も全力で支援することが大事ではないかと思えます。

【昇格試験】

- ・ I would like to have more internal system and grading system support. I need to take certain tests but there are no English tests till recently. Second, all internal systems are in Japanese. It is quite difficult for foreigners to understand. より多くの内部システムと評価システムのサポートが欲しい。昇格に関係するテストがありますが、英語のテストはありません。第二に、すべての内部システムは日本語です。外国人には理解しにくいです。

【大学支援】

- ・ 大学支援について、表面的な支援が多い、深く踏み込んでいない感触です。留学生に合わせた就活についての1対1サポートがあればと思います。

【その他】

- ・ Japanese companies (Japan in general) should work on becoming more adaptable. 日本企業（日本一般）は、より外国人雇用に対して柔軟に取り組むべきです。

(5) まとめ（総括）

【アンケート対象外国人留学生】

国 籍	中国 35%、ベトナム 29%
所属学部	文系 46%、理系 49%
居住地域	愛知県 73%、岐阜県 14%
調査協力団体	日本貿易振興機構、国際協力機構、Man to Man(株)、グローバル愛知、愛知県、岐阜県、三重県、静岡県、長野県、名古屋市、愛岐留学生就職支援コンソーシアム 等

【アンケート対象就労者】

国 籍	中国 44%、ベトナム 28%
在留資格	技術・人文知識・国際業務 80%
企業規模	100人以下 20%、～300人 20%、～1,000人 0%、1,000人以上 60%
居住地域	愛知県 92%

【就職意識】

就職意欲	77%が日本企業への就職を希望
在籍期間	約半数が5年以上の長期在籍を希望
就職理由	「日本で働きたい」50%、「グローバル企業で働きたい」40%
キャリア形成	63%が同じ企業で働きたい
企業への要望	インターンシップ実施、スペック具体化、採用方法改善
満足度（大学）	91%の学生が大学の就職支援に満足
大学への要望	留学生採用希望企業の紹介 29%
満足度（自治体）	72%の学生が自治体、団体の就職支援に満足

多くの留学生が日本企業への就職を希望しており、約半数が5年以上の長期在籍を希望していることがわかった。就職理由は「日本で働きたい」、「グローバル企業で働きたい」が多く、「母国に現地法人があるから」は少なかった。キャリア形成については、多くが同じ企業で働きたいと希望している。これらの調査結果と反し、早期離職するケースもあり、成功・課題事例の紹介は、それを防ぐ有効手段と思われる。良かれと思い、母国の現地法人への転勤を進めたが、その後離職してしまうケースもあり、日頃のコミュニケーションが重要と言える。

企業、大学、自治体への満足度はかなり高いが、インターンシップ実施、マッチングイベントの強化、採用スペックの具体化、SPIテスト等外国人に不利になる採用方法の改善の要望が多く、これらの更なる強化が重要だと推測できる。

超高度外国人からの日本語能力重視の採用方法改善要求もあり、研究職等の超高度人材と一般的な高度人材を層別した採用方法も必要と考えられる。

高度外国人（社員）からは「相談窓口」に加え「子供の教育環境」の支援希望が一定数あり、企業側の受入れ体制の強化が重要と思われる。

(6) アンケート結果補足

(2) 就職意欲、理由、キャリア形成について

③ 日本企業への就職理由

記述回答

- ・ 日本で学んだことを活かしながら、経験を積み重ねていきたい
- ・ 企業より大学など、独立行政法人を考えています。
- ・ I want to know about Japanese culture and I want learn there ever thinks except...
- ・ High salary compared to the company in home country
- ・ Probably foreign students need to gain experience in the country as Japan for sometime.
- ・ I have my condition of scholarship because I am a government officer.
- ・ I need to come back to my own country after I graduated.
- ・ I still want to continue my studies
- ・ I like the company
- ・ 永住権をもらいたい
- ・ I want to pursue a career in academia

⑤ 就職関連で日本企業に強化してほしいこと

記述回答

- ・ 留学生、外国人に対して良い環境のある会社にしてほしい

(7) 日本語能力試験について (コラム/ご参考)

日本語能力試験は、日本語を母語としない人の日本語能力を測定し認定する試験として、1984年に開始した。開始当初の受験者数は全世界で7,000人ほどだったが、2011年の受験者数は全世界約61万人にのぼり、世界最大規模の日本語試験となっている。近年、日本語能力試験の受験者が多岐にわたり、その受験目的も実力の測定に加え、就職、昇給・昇格、資格認定への活用など、変化や広がりがみられるようになってきている。

対 象：原則として日本語を母語としない人

目 的：日本語能力を測定し、認定する

主催者：国際交流基金、日本国際教育支援協会

日本語能力試験認定の目安：

レベル	認定の目安
N 1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。
N 2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる。
N 3	日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる。
N 4	基本的な日本語を理解することができる。
N 5	基本的な日本語をある程度理解することができる。

問題例：下記 URL ならびに QR コードより、公式ウェブサイトの問題例に挑戦できます。

<日本語能力試験公式ウェブサイト「日本語能力試験の問題例」>

<https://www.jlpt.jp/samples/forlearners.html>



出展・引用元：日本語能力試験公式ウェブサイト (<https://www.jlpt.jp/index.html>)

6. 高度外国人材の日本企業での活躍 【成功事例】

(1) 本会アンケート結果

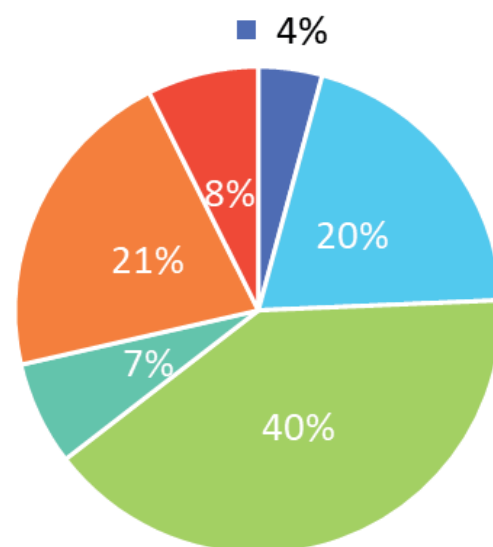
本会の調査では35%の企業が高度外国人材を雇用しているが（P17 参照）、まだ雇用経験のない会社も多く存在する。高度外国人材の成功事例を紹介することで、今後の参考になれば幸いである。

本会アンケートでは、「成功事例」に関して下記グラフ①の様に、1位「社内活性化」、2位「なし」、3位「海外拠点の中心的役割として活躍」、4位「外国人の技能実習生の管理」となった。雇用理由は「専門知識、日本人と異なる視点」、「グローバル展開の中心的役割」、「人手不足解消のため」が多かったが、成功事例の1位は、意外にも副次効果の「社内活性化」となった。

選択肢以外の回答として、「ICT リテラシーの高い人材の採用」、「外国人の頑張りで日本人が刺激を受けた」、「海外子会社への技術支援」、「通訳・翻訳」、「研究補助」、「取引先企業の実習生へのアプローチ」があった。

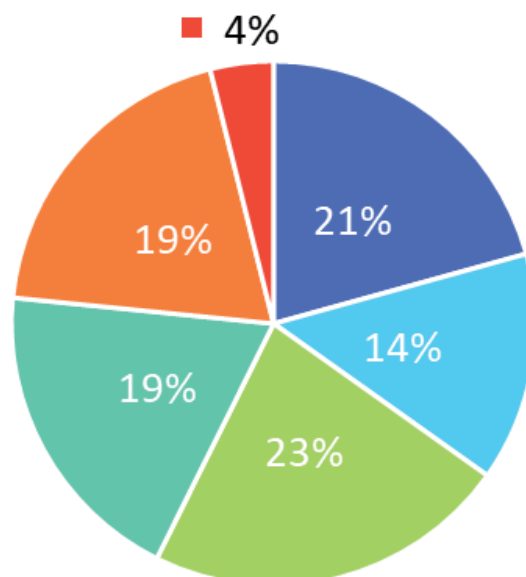
①成功事例

● 海外市場の開拓に成功	8
● 海外拠点の中心的役割として活躍	38
● 社内活性化	76
● 外国人技能実習生の管理	13
● なし	40
● その他	14



②雇用理由（再掲）

● グローバル展開の中心的役割	69
● 海外拠点の中心的役割	47
● 専門知識、日本人と異なる視点	75
● 人手不足解消のため	64
● ダイバーシティの一環として	65
● その他	13



(2) 愛知県・岐阜県の企業における成功事例

愛知県・岐阜県の関連ホームページには下記のような成功例が紹介されている。

<事例紹介元>

- ・愛知県留学生総合支援サイト「AICHI VALUE」(データは2019年掲載時に基づく)。

※詳細:「AICHI VALUE -高度グローバル人材を愛知の力へ-」

https://www.aichi-value.com/uploads/2020/03/aichi-value_pamp.pdf



- ・岐阜県の令和3年度外国人留学生県内就職促進事業「グローバル人材 in 岐阜」
(データは2021年掲載時に基づく)

※詳細:「企業の型を打ち破れ グローバル人材 in 岐阜」

<https://www.pref.gifu.lg.jp/uploaded/attachment/232369.pdf>



<愛知県の事例>

※企業:会社名 (A:本社所在地 B:業種 C:海外拠点 D:従業員数)

① 愛知製鋼株式会社

(A:愛知県東海市 B:特殊鋼製造・販売業 C:中国・米国等8拠点 D:2,592名)

採用例:静岡大学大学院(理系)卒/ベトナム人(女性)

特徴:会社方針として海外進出が必要で外国人採用に積極的

② 株式会社アットイン

(A:愛知県名古屋市 B:不動産賃貸業 C:なし D:88名)

採用例:台湾国立中央大学(文系)卒業、東京の語学学校卒/台湾人(女性)

特徴:外国人の需要増による対応で、入国前対応から日常生活のサポートまでのサービス充実のため。

③ 株式会社エスワイシステム

(A:愛知県名古屋市 B:ソフトウェア開発 C:インドネシア・中国 D:400名)

採用例:豊橋技科大学大学院(理系)卒/インドネシア人(女性)

特徴:・外国人採用は1996年からと長い経験あり。

・中小企業では優秀な人材確保が困難だったため、女性・シニア・外国人採用に注目。

・技術、日本語習得支援の社内サポートあり(人間力が高く、やる気があれば採用)。

④ 株式会社エムエム製作所

(A:愛知県清須市 B:金型設計・製造 C:中国・インド等4拠点 D:53名)

採用例:名古屋大学大学院(文系)卒/中国人(男性)

特徴:外国人採用のきっかけは人手不足、学生の「成長したい」という気持ちを重視。

⑤ CKD株式会社

(A：愛知県小牧市 B：機械製造販売 C：米国・中国・タイ等 15 ヶ国) D：4,284 名)

採用例：愛知県大学大学院（理系）卒／ベトナム人（男性）

特 徴：・外国人留学生の採用に注力し始めたのは 2011 年頃からと長い。

- ・本社にも多様な文化や価値観を取り入れ、意識改革を行った。
- ・本社敷地内に託児所開設（2018 年）。

⑥ 大同メタル工業株式会社

(A：愛知県名古屋市 B：軸受製造販売 C：英国・中国等 14 ヶ国 D：1,306 名)

採用例：名古屋工業大学大学院（理系）卒／インド人（男性）

特 徴：・外国人採用により、彼らの価値観・発想力・行動力が既存社員にも広がることを期待。

- ・ある程度の日本語能力を持つ外国人を採用。

⑦ 中部国際空港株式会社

(A：愛知県常滑市 B：空港の設置・管理 C：なし D：284 名)

採用例：名古屋大学大学院（文系）卒／スペイン人（男性）

特 徴：・外国籍社員 10 名（2018 年）2019 年 5 名増員予定。

- ・サービス向上のため、様々な国の考え方、文化を取り入れることが重要。

⑧ 豊田合成株式会社

(A：愛知県清須市 B：自動車部品製造 C：17 か国 D：6,485 名)

採用例：香川大学大学院（理系）卒／中国人（男性）

特 徴：・2013 年から外国人留学生採用を強化し、外国籍社員 20 名（2018 年）。

- ・外国人社員の配属部署では、日本人社員の海外に対する意識・理解が高まった。
- ・海外拠点の立ち上げに、現地の文化を理解できる自社社員は必須。

⑨ ナガサキ工業株式会社

(A：愛知県名古屋市 B：金属加工製造 C：中国・シンガポール D：216 名)

採用例：大阪市立大学大学院（文系）卒／米国人（男性）

特 徴：人材不足の中小企業と留学生を結ぶ「一般社団法人グローバル愛知」を立ち上げた。

※付属書類：寄稿集「グローバル愛知」参照

⑩ 株式会社 F U J I

(A：愛知県知立市、B：産業用ロボット開発、C：米国・中国等 4 拠点)、D：1,652 名)

採用例：名古屋工業大学大学院（理系）卒／インド人（女性）

特 徴：・1990 年代から海外展開を本格的にスタート。外国籍社員の採用も早くから実施し、現在 24 名が在籍。

- ・外国籍社員のがんばりが職場の活性化につながっている。
- ・ある程度の日本語理解力が必要。

⑪ 名鉄観光サービス株式会社

(A : 愛知県名古屋市 B : 旅行業 C : 米国・中国等 5 拠点 D : 1,520 名)

採用例 : 名古屋市立大学大学院 (文系) 卒 / 中国人 (女性)

特 徴 : ・グローバルマーケットでの仕事が増加している旅行会社にとって外国籍社員は不可欠。

・外国籍社員 8 名 (2018 年)。

・日本人にない視点、アイデア等の気づきを与えてくれる。

⑫ 湯浅糸道工業株式会社

(A : 愛知県名古屋市 B : 糸道・機械部品設計 C : 中国 D : 70 名)

採用例 : 中部大学大学院 (理系) 卒 / 中国人 (男性)

特 徴 : ・20 年ほど前に中国に進出、売上の約 5 割が中国、約 1 割がアジア等海外。

・現地の言葉で営業できる人材を雇用したい。

<岐阜県の事例>

※企 業 : 会社名 (A : 本社所在地 B : 業種 C : 海外拠点 D : 従業員数)

⑬ 一丸ファルコス株式会社

(A : 岐阜県本巣市 B : 化粧品等の開発/製造/販売 C : 中国 D : 205 名)

採用例 : 岐阜大学大学院 (理系) 卒 / バングラデシュ人 (男性)

特 徴 : ・留学生向けコンソーシアムのマッチングイベントの参加が採用に繋がった。

・博士号を持つ研究者で、英語が共通言語。

⑭ イビデンエンジニアリング株式会社

(A : 岐阜県大垣市 B : 機械設備設計/施工 C : なし D : 321 名)

採用例 : 岐阜大学大学院 (理系) 卒 / スリランカ人 (女性)

特 徴 : ・外国人採用に積極的。

・外国人社員による社内活性化。

⑮ 特許業務法人オンダ国際特許事務所

(A : 岐阜県岐阜市 B : 弁理士業務 C : 中国・台湾 D : 315 名)

採用例 : 岐阜大学大学院 (理系) 卒 / 中国人 (男性)

特 徴 : ・国籍での特別扱いなし。

・外国人社員による社内活性化。

⑯ 西濃運輸株式会社

(A : 岐阜県大垣市 B : 運送事業 C : インドネシア・タイ D : 13,212 名)

採用例 : 岐阜協立大学 (文系) 卒 / コートジボワール人 (女性)

特 徴 : ・留学生の受入体制のある企業。

・N1 レベルの日本語能力。

⑰ 株式会社プロスパー

(A：岐阜県羽島市 B：樹脂部品製造 C：なし D：62名)

採用例：岐阜協立大学（文系）卒／ベトナム人（女性）

特 徴：・インターンシップ活用しマッチング。

・外国人社員の存在が日本人スタッフの成長に大きく影響。

上記事例を企業の採用の特徴をまとめると下記の通りになる。

- ・ 海 外 進 出 要 員 : ① ⑫
- ・ 受 入 体 制 あ り : ② ③ ⑤ ⑯
- ・ 日 本 人 と 異 な る 視 点 活 用 : ② ⑥ ⑦ ⑪
- ・ 長 い 採 用 経 験 : ③ ⑪
- ・ 日 本 語 能 力 : ③ ⑥ ⑩ ⑯
- ・ 採 用 に 積 極 的 : ④ ⑤ ⑭
- ・ ダ イ バ ー シ テ ィ : ⑤ ⑦ ⑨
- ・ 社 内 活 性 化 : ⑥ ⑧ ⑩ ⑭ ⑮ ⑰
- ・ 中 小 企 業 の 人 手 不 足 解 : ⑨
- ・ 就 職 支 援 イベント の 活 用 : ⑬ ⑰

(3) 本会によるヒアリング情報

本会が独自に行った企業、大学等へのヒアリングにより得られた情報は下記の通り。

【技能実習の管理】

- ・中堅電機メーカー（海外拠点/中国、タイ）の留学生雇用理由は、技能実習生の管理。
- ・中堅塗装メーカーは、ベトナム人技能実習生のまとめ役として採用、その後他業務も兼務へ。

【現地の文化理解】

- ・交通機器メーカーは、特に工事関連など、安全に対する認識などの違いがあるため、現地の文化・風土を理解する必要がある。その地域の外国人が必要、多様性に対する理解を社内の風土として構築する為にも必要。

【人手不足】

- ・100名程度の中堅化学メーカーの従業員規模で、海外拠点(現在3拠点)のマネージャクラスを5年周期の赴任で回すのは困難。現地採用も当然あるが、日本語・英語・現地語、日本の商慣習がわかっている外国人材は貴重。

【海外進出】

- ・開発品の信頼性評価サービス会社は、欧州の顧客向けの外国人を探していたところ、日本語はN3レベルだったが、英語・ドイツ語が話せることに魅力を感じ、ドイツ出身の外国人材を採用。

- ・中小木型メーカーの採用理由は、実習生のベトナム人との懸け橋、ベトナム工場の人材育成。
- ・中堅工業用刃メーカー（海外拠点／米国、中国、インドネシア等）は、売上の50%は海外で、外国人採用に積極的、20年前に2年間の研修をへて現在インドネシア現地法人の副社長は、2010年の労働争議（賃上げ）時に不当な賃上げ要求に対し日本で培った判断基準で、会社側の勝利を導いた。

【就職支援教育】

- ・某私立大学は充実した就職活動指導カリキュラムあり、早期就職活動開始により多くの留学生と企業とのマッチング実績あり。知財専門職（大手金属メーカー）、経理専門職（大手電機メーカー、中堅部品メーカー）等。
- ・日本語習得、キャリア教育(会社見学等)が重要、インターンシップ等の早期準備が成功の鍵。

【社内活性化】

- ・副産物として、外国人と英語で接している日本人の英語力向上。

（４）詳細事例紹介（３社）

下記３社について、会社方針、実績、外国人雇用のメリット等を詳しく紹介したい。

- ①豊田通商株式会社（愛知県名古屋市）：“多様性こそが新たな付加価値と変革を生む”
- ②矢橋ホールディングス株式会社（岐阜県大垣市）：“経営理念に基づく温かいサポート体制”
- ③藤塗装工業株式会社（愛知県碧南市）：“安心をもたらすコミュニケーション術”

豊田通商株／“多様性こそが新たな付加価値と変革を生む”

■ダイバーシティに対しての大方針

- ・当社の D&I の目的は、「多様性こそが新たな付加価値と変革を生む」という信条の下、日本人・男性中心のモノカルチャーの組織から、「当たり前を疑い」「様々な発想や経験・情報が生かされ」、一人一人が一人称で Be the Right ONE を実現する組織に進化すること。

*D&I : Diversity & Inclusion

- ・2014 年のダイバーシティ宣言以降、国籍・性別などの属性に関わらず、個人の成果・能力に基づく選抜・育成・評価・登用を徹底。今後も新たな施策を導入し、推進。

■留学生/外国人の採用実績

入社年	合計		新卒採用		キャリア採用	
	外国人	留学生	外国人	留学生	外国人	留学生(※2)
2018年	3	0	2	0	1	—
2019年	2	1	1	1	1	—
2020年	8	4	6	4	2	—
2021年(※1)	4	1	3	1	1	—
2022年(予定)	3	3	3	3	-	—

※1：9月末時点の実績、※2：キャリア採用では元留学生か否かまでは確認していないため、算出不可

■今後の採用方針について

方針	本体のグローバル化およびD&I促進のため、グローバル職新卒採用に占める外国籍学生比率の向上を目指す
目的	1) グローバル化促進(異なる価値観/思考の導入)、2) 国籍問わず優秀な学生の獲得のため

■外国人採用の良い点

- ・当該国の母国語が堪能で、その文化を知る社員が主体となり戦略の策定や新規ビジネスの開拓が可能。また、異なる価値観/思考の導入により、本社の更なるグローバル化への貢献やこれまでにないアイデアが創出されること。
- ・マインドセットがグローバルかつ語学が堪能で、海外ビジネスの即戦力になること。

■外国人の入社後の感想

- ・「自分はベトナム人で新卒入社したが、シンガポール現地法人から移籍したマレーシア人、欧州現地法人からの短期出向のフランス人とのグローバルなチームで、お互いに刺激を受けながら、多様性を活かしたユニークな提案ができ働きがいが高い。」
- ・「経営効率改善のために中国のとある自動車販売店の事業改善を実行した際、パートナーが自身と同じ中国籍だったこともあり、相手の立場に立って同じ言語で丁寧に説明することで信頼を得ることができ、難航していた調整をうまく合意に導くことができた。」
- ・「イラン出身のため、中近東の国家事情や商習慣を理解しており、中近東ビジネスを組織長として任せてもらっている。母国と日本の双方への貢献ができ自己実現に繋がっている。」

矢橋ホールディングス㈱／“経営理念に基づく温かいサポート体制”

■外国人雇用に対しての大方針

経営理念の「人間探求」（社員、ひとりひとりの才能を発掘し能力を開発する。その力を結集して、人が幸福で豊かに暮らせるためにモノづくりに傾注する。結果として伴う利潤は社会に還元していく）に基づき日本人、外国人の差別なく雇用する。矢橋の従業員には、ベトナム人、ミャンマー人、韓国人、中国人、インドネシア人、モンゴル人、セネガル人がおり、決して日本人は上から目線では無く、人の縁を大切に、むしろいろいろな国の人々と関わりを持てることをチャンスと認識し雇用している。これは、中山道赤坂宿の地に400年続く矢橋家の三つの家訓「陰徳を積み」「商売に頼るな」「書画骨董に親しめ」の教えも大きく影響している。2000年に矢橋社長がベトナムに鉱山開発の為に進出した時に、優秀なベトナム人に接し、『『鉱石』よりもっと光っているものは『人』だ』と気づいたのがきっかけで、外国人採用を本格化した。矢橋社長は数年前までの年間100日以上出張により、海外の苦勞がよく解っていることから、特に日本に来た海外の人を大事にする。外国人材については、三つの家訓に沿って、自分達で良い高度人材に育てて行くことに意義があり、外国人との協働・協調の大切さについては、矢橋社長は公安委員の立場としても意見を言い、ブレない価値観を持っている。社内報（UMIYURI）も、国内外の社員が読むと元気になれるよう工夫し、日本語・韓国語・ベトナム語・ミャンマー語に翻訳し発刊している。この趣旨は、海外の現地の社員、その家族が母国の言葉で読め、理解が深まり、日本と同じ情報を共有できるようにすることにある。



矢橋社長を囲む外国人従業員（懇親会）



日本の文化を楽しむ外国人従業員（お茶会）

■留学生/外国人の採用実績

2021年 6名（ベトナム人 4名、セネガル人 2名）、

2022年 2名予定（ベトナム人 2名）

現在外国人従業員21名＋海外研修社員6名

*日本の矢橋グループ会社の採用数には、海外の外国人の採用数含まず。

■今後の採用方針について

日本人の採用が難しいという理由もあるが、新卒採用はやる気のある、指導すれば伸びる留学生を優先する方針。「我々と一緒に働きたいと思ってくれるなら、国籍は関係ない」と矢橋社長は語る。国際バカロレアの教育理念に共感し、子育て支援の為に、インターナショナル幼稚園（岐阜）と協同で託児所の運営計画もしている。

■外国人採用の良い点

- ・ 人格も良い優秀な外国人が活躍すると、日本人従業員が自然に外国人を尊敬し、ハングリー精神、向上心を学べ、社内が活性化する。
- ・ 日本に居ながら、世界の国々の人々と触れ合うことができる。
- ・ 海外の投資関係の契約の話では、日本在住ベトナム人社員（法律の大学院卒業）が日本語、母国語（ベトナム語）を駆使して大変助かっている。

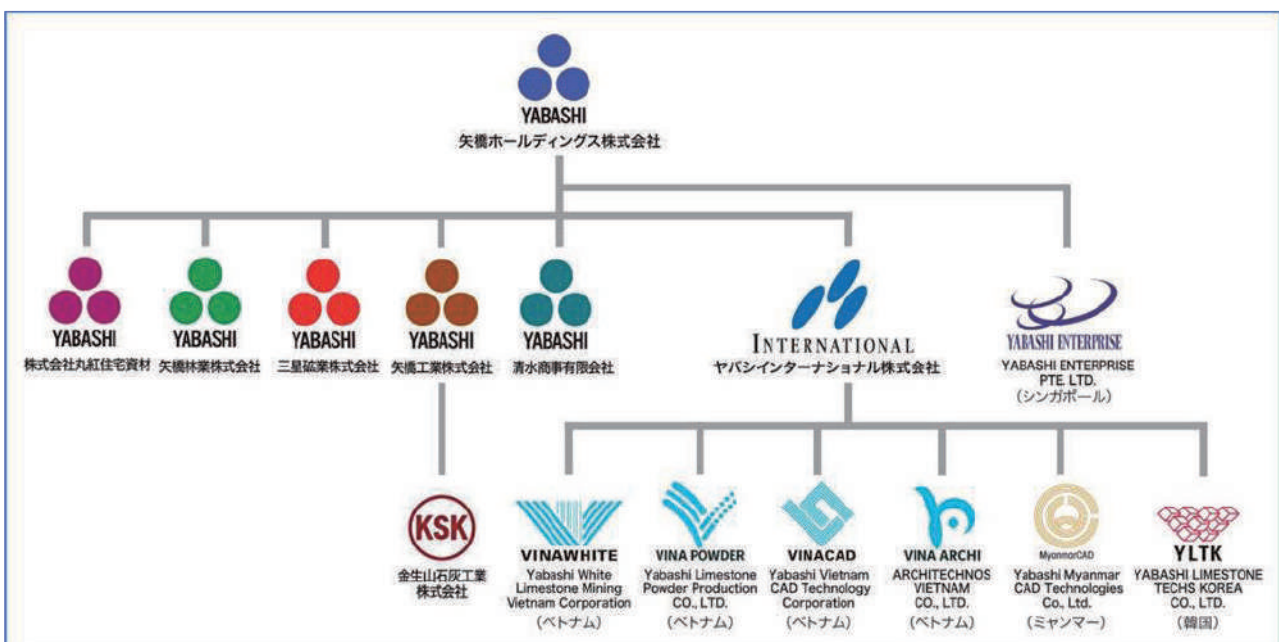
■外国人社員の入社後の感想

- ・ 日本人と同じ待遇で、差別がない。
- ・ 今までのいろいろな温かいサポートに感謝しており、会社に恩返しをしたい。
- ・ 新入社員向けの社員教育プログラムが充実。（1か月程の現場研修を含む教育）
- ・ 矢橋家の三つの家訓「陰徳を積み」「商売に頼るな」「書画骨董に親しめ」の教えに共感し公私共に実践中。
- ・ ビジネス本等の感想文を社長へ提出する取り組みあり、社長の存在が身近に感じる。
- ・ やりたいことをやらせてもらえる風土、環境がある。

■会社概要

矢橋グループは、国内8社、海外7社の15社からなる「人間探求」企業です。独自の技術による資源の完全利用を目指し、事業を展開。日本国内、ベトナム、ミャンマー、韓国、シンガポールを舞台に幅広い事業を行っています。

- ・ 会 社 名：矢橋ホールディングス株式会社
- ・ 代表取締役社長：矢橋 龍宜
- ・ 本 社 所 在 地：〒503-2213 岐阜県大垣市赤坂町 226
- ・ 設 立：1961年6月
- ・ 資 本 金：4,068万円
- ・ 従 業 員 数：1,111人 *日本国内/533人、日本国外/578人（2021年1月現在）
- ・ 本 社 管 理 部：住所は同上 TEL 0584-71-0820（代）FAX 0584-71-1476



藤塗装工業株 / “安心をもたらすコミュニケーション術”

■外国人雇用に対しての大方針

人事関係の経営理念として「人活きる」（それぞれの人の強みを活かして、公私ともに充実した人生をおくる）を掲げており、外国人以外にも多くの女性従業員（40%）、障害者、定年後雇用等、多様性を重んじている。ご自身の留学経験から、外国人には差別ない温かい接し方を志していると藤浦専務はいう。2005年から技能実習生の受入れを開始し、2016年に当時多かった中国人実習生の管理、サポートの為に高度外国人社員を採用開始した。その社員が実習生管理以外にも幅広く活躍できることを実感し、高度外国人社員の本格採用が始まり、今では約40%が外国人従業員となった。外国人社員が企画・編集をする社内報には、ベトナム語訳、日本語ふりがな等、細やかな工夫がみられる。毎月の面談等上長と相談し易く、同じ外国人も多く、安心して働けるアットホームな環境がある。多能工化（一人3役）を進めており、企業にとっての欠員時の即時サポートメリットと同時に、外国人の多様な業務経験ができ満足度も上がっている。これらのコミュニケーション術により外国人に安心もたらしている。



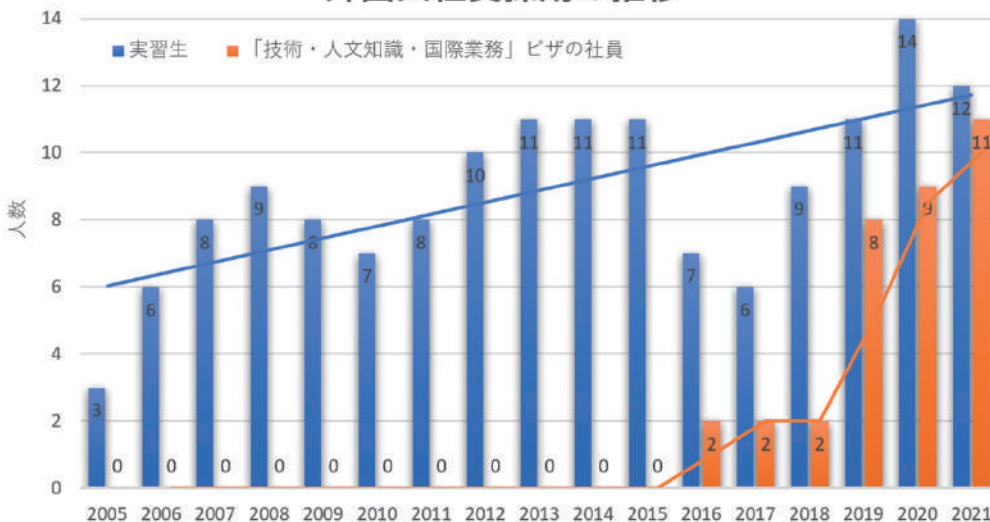
細やかな工夫がみられる社内報



新年を祝う外国人社員

■外国人の採用実績

外国人社員採用の推移



高度外国人 11名（ベトナム人7名、中国人3名、モンゴル人1名）

技能実習生 12名（ベトナム人8名、モンゴル人4名）

派遣社員 15名（フィリピン人、インドネシア人、ブラジル人） *令和3年10月現在

・高度外国人採用方法：国内採用70%、海外採用30%（先輩社員の紹介、人材紹介会社経由等）

■今後の採用方針について

「グローバルモデル工場」（エアポートの様にいろいろな国の人が出入りし、誰でも働き易い工場）を目指し、今後も外国人の採用を継続する。それは日本人従業員にとっても、働き易い環境になるはずだと藤浦専務は語る。

■外国人採用の良い点

- ・日本人が外国人に教えながら自分自身も学ぶことになり、良い訓練になっている。
- ・異文化交流を日本にいながらでき、自然と協力し合える多様性を学べ、日本人、外国人の区別が無くなりつつある。

■外国人社員の入社後の感想

- ・仕事と家庭が両立できる様に、在宅制度も臨機応変に導入してもらった。
- ・言語能力を活かした生産管理業務/実習生と企業の架け橋、CAD知識を活かした保全業務、化学知識を活かした品質管理等、自分のスキルを活かして、自分の発想を実現できる。
- ・同僚・上司が優しく、相談し易く、また外国人が多く安心感がある。

■会社概要

藤塗装工業は、主に工業塗装（金属部品塗装）を行っている会社で、自動車関連メーカー50社以上との実績があり、お客様の製品に最適な塗装を提案することで工業塗装を通じ、お客様の困りごとを解決している。

- ・会社名：藤塗装工業株式会社
- ・代表取締役：藤浦 武
- ・本社所在地：〒447-0042 愛知県碧南市中後町1-33 TEL：0566-41-4085
- ・設立：1962年4月
- ・資本金：1,000万円
- ・従業員数：94名 *外国人38名（2021年10月現在）



碧南本社工場



安城工場

(5) まとめ (総括)

- ・留学生採用に積極的で、インターンシップを活用した企業が多い。
- ・海外拠点を持つ企業が多い。
- ・外国人の受入実績があり、受入体制が整っている企業が多い。
- ・ダイバーシティを重視している企業が多い。
- ・日本語習得レベルが高い留学生が採用され易い。
- ・高度外国人採用により社内在活性化された企業が多い。
- ・外国人の日本人と異なる視点の活用法を知っている企業が多い。

成功事例には上記のような共通項があるが、企業側としては、会社方針として外国人の受け入れに積極的で、会社全体で受入体制があることが必須条件と考えられる。雇用前は、インターンシップの活用、マッチング等就職支援イベントへの積極的な参加等が有効だと思われる。雇用後は、外国人を孤立させないサポート体制、例えば社内報の工夫、上司との定期面談等を行い、コミュニケーションを継続することが重要だと思われる。

外国人側としては、現時点では、N2以上の日本語能力を持っている方が有利だと思われる。また、留学生では早期の就職活動開始が成功の鍵だと思われる。

7. 高度外国人材の日本企業での活躍 【課題事例】

(1) 本会アンケート結果

本会の調査によると、下記グラフ①のように、高度外国人材の雇用の課題事例は、24%「なし」、22%「早期離職」、18%「働く上での価値観の相違(バカンス、残業、生活習慣)」、16%「言語によるコミュニケーション不足」、15%「日本文化・習慣によるコミュニケーション不足」によるものという結果になった。

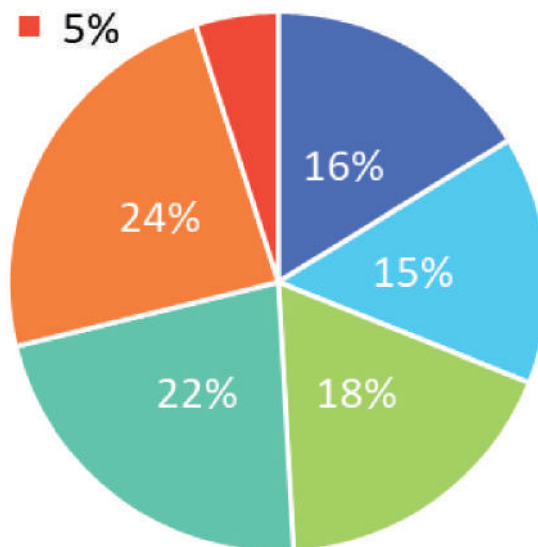
選択肢以外の意見は下記の通り。

- ・入社当初は、社外の打ち合わせで客先の会話の微妙なニュアンスが理解できなかった。
- ・制度の知識不足による税金の滞納。
- ・キャリア上の価値観の違いによる失敗。
- ・採用を急いだため、育成プログラムの整備が追いつかなかった。
- ・遅刻や健康管理に対する意識が低かった。

「早期離職」は当初の予想より少なく、課題事例はないとの回答のほうが多かった。また、「価値観の相違」「言語によるコミュニケーション不足」も予想通り多かった。

①課題事例(雇用実績がある場合に回答)

● 言語によるコミュニケーション不足	36
● 日本文化・習慣による コミュニケーション不足	33
● 働く上での価値観の相違 (バカンス、残業、生活習慣等)	40
● 早期退職	49
● なし	53
● その他	11



(2) その他の意見、情報

関係企業、団体、大学等からのヒアリング情報は下記の通り。

【日本語能力】

- ・日本語能力の問題でコミュニケーション能力がないと判断され（実際はそれ程ないわけではないが）、営業部から他部署へ異動させられた。その後離職。
- ・日本語が不得意のため、日本での就職をあきらめた学生が、結局は母国シンガポールで日系大手家電メーカーのマネージャー職として就職が決まった。
- ・本当に優秀な留学生を呼び込むには、英語だけでも企業側は妥協すべきだが、現実的に見て、そのような企業は少ない、超高度人材と普通高度人材と層別する必要あるのではないか？

【コミュニケーション】

- ・留学生の二極化（①稼ぎに来日（次々と転職）、②キャリア形成（夢の実現））。その目的を正確に把握できず、日々の社員とのコミュニケーション不足により離職。

【賃 金】

- ・留学生の中には、業務内容にこだわりがなく、「何でもOK」で、日本で働けば良いと考えている学生も結構多い。しかし、その後、こだわりのない学生ほど1社には定着せずに「給料が高い会社がある」との情報があるとすぐに転職してしまうケースが多い。
- ・母国に帰ると賃金が下がるので、日本での正社員を希望し、採用に至らなかった。

【就労ビザ】

- ・学生時代のオーバーワークにより、就労ビザが下りないケースがあった。入管基準は年収110万程まで許可されるケースが多く、200万円は許可されないケースが多い
- ・名古屋入管では18万円/月以上でなければ、幹部候補社員と認められずビザも下りないケースがあった。日本人幹部候補社員も18万円未満だったので、その旨を説明したが認められなかった。
- ・名古屋入管では技能実習生10人につき通訳（管理者）1名の雇用は認めるが、技能実習生が9名であれば、通訳（管理者）の雇用が認められず、既存社員で管理するようとの指導があった。

【永住権】

- ・永住権の取得には、年収300万円以下だと許可されないケースが多い。
 - ・良かれと思い母国への転勤を持ちかけたところ、永住権取得寸前の外国人にとっては好条件ではないため、転職されてしまった。
- ※永住権は一般的に最低でも10年居住必要（例/学生：5年、就職5年）。

【雇用形態】

- ・企業側の希望は、日本人の代わりに「総合職」として採用したいと思っているが、留学生は自分の専門分野（「ならでは」の業務）を希望していることが多く、そこに齟齬が発生し、最終的に離職に繋がってしまう。

【業務内容変更】

- ・採用時に聞かされていた業務内容（ECサイト/オンラインショッピング等の立上げ、管理）と異なる業務（倉庫の整理）に入社後に配属させられ、その後離職。
- ・入社時の業務内容（デザイン）から自分の能力が生かせない他部署へ異動させられ、その後離職。

【国民性】

- ・同じ母国内への転勤でも、慣習の違う地区への勤務を拒むケースがある。
例) ベトナム ハノイ人（北）⇒ホーチミン（南）への転勤は問題ないが、その逆はNG。
中国も同様のケースがある。

【家族】

- ・妻、子供のいる留学生もおり、入社直後に妊娠・出産後、休暇・離職

（3）まとめ（総括）

- ・日本語能力が少々不足しても、能力を生かす部署があることに気が付かず、雇用機会を失うケースがある。
- ・日々のコミュニケーション不足が多い。
- ・賃金を納得してもらえないことが原因のケースが多い。
- ・就労ビザ知識不足から雇用できなくなるケースがある。
- ・永住希望等のキャリアプランを事前に把握できなかったことが原因のケースがある。
- ・雇用形態の企業側と外国人との認識の差が原因の場合がある。
- ・業務内容変更による離職が多い。
- ・国民性を理解しないで転勤辞令を発令して失敗したケースがある。

課題事例には上記の様な共通項があるが、企業側としては、雇用前は、就労ビザ知識を習得することが重要だと思われる。雇用後は、キャリアプラン、賃金等についての定期面談を実施し、コミュニケーションを継続することが重要だと思われる。

外国人側としては、業務内容が希望するものと同じなのかを正確に確認することが必要だと思われる。また、日本企業文化を事前に学び、母国文化との差を把握することも重要だと思われる。

8. 高度外国人材活躍促進に関する要約と提言

(1) 本書4～7章の要約

① 4章「企業の高度外国人材受入れ意識（アンケート結果）」

- ・雇用状況：35%が雇用（企業規模による偏差あり、1000人以上企業61%、100人未満16%）
- ・雇用意欲：あり=44%（企業規模による偏差あり、1000人以上企業72%、100人未満27%）
- ・雇用理由：グローバル展開、日本人と異なる視点、人手不足、ダイバーシティ推進
- ・職務内容：日本人と同等のジェネラリスト=33%、専門職=31%
企業規模による偏差あり（大企業=ジェネラリスト志向、中小企業=専門職志向）
- ・雇用ソース：国内留学生の新卒採用=47%、国内他企業からの転職=28%
- ・課題：文化・習慣・価値観理解=35%、言語=22%
- ・必要な支援：日本語教育=38%、相談窓口強化=37%
- ・採用条件：日本語能力=59%、企業文化知識=17%、長期雇用=16%
- ・日本語能力：N2以上=76%、英語ができれば不要=2%
- ・採用前教育：日本語=49%、日本の一般的な企業文化知識=44%
- ・インターシップの実績：あり=15%
- ・インターシップの効果：外国人材を発掘=31%、外国人材雇用のハードルが下がった=27%、採用のミスマッチ防止=21%、ダイバーシティの推進=19%
- ・インターシップの予定：あり=13%、興味はあるが予定なし=17%

<施策のヒント>

- ・現状雇用している人材の後継人材確保は必須
- ・規模の小さい企業に雇用拡大の余地が多い（外国人材との接点不足等）
- ・日本語能力/日本文化理解強化は必須→対策を講じれば雇用拡大に即効性あり
- ・日本人とのコミュニケーションを円滑化する必要あり
- ・インターンシップ実施により、外国人材活用意義の社内認識が向上する

② 5章「留学生・就労者の日本企業における就労に対する意識（アンケート結果）」

- ・就職意欲：77%が日本企業への就職を希望
- ・在籍期間：約半数が5年以上の長期在籍を希望
- ・就職理由：「日本で働きたい」50%、「グローバル企業で働きたい」40%
- ・キャリア形成：63%が同じ企業で働きたい
- ・企業への要望：インターンシップ実施、必要とする人材のスペック具体化、採用方法改善
- ・大学への要望：留学生採用希望企業の紹介 29%

<施策のヒント>

- ・日本企業ならではのメリット啓発（手厚い従業員教育、長期就労など）
- ・雇用前後のキャリアプランの擦り合わせが重要
- ・在学中のキャリア教育強化（日本語、日本文化、就職活動対策）
- ・就職活動に関する世間動向の情報不足

③ 6章「高度外国人材の日本企業での活躍【成功事例】」

- ・留学生採用に積極的でインターンシップを活用した企業が多い
- ・海外拠点を持つ企業が多い
- ・外国人の受入実績があり、受入体制が整っている企業が多い
- ・ダイバーシティを重視している企業が多い
- ・日本語習得レベルが高い留学生が採用され易い
- ・高度外国人採用により社内在活性化された企業が多い
- ・外国人の日本人と異なる視点活用法を知っている企業が多い

<施策のヒント>

- ・雇用の目的を明確にする
- ・日本語／日本文化理解の教育は、雇用前後を問わず注力すべき
- ・インターンシップ実施により外国人／企業の相互理解が深まる
- ・外国人就労に備えた企業側の社内整備
- ・ダイバーシティ推進や社内活性化などの企業方針だけでなく、現場の具体的な需要を掘り起した上での採用活動
- ・高度外国人材活躍の意義に関する認識を明確にする

④ 7章「高度外国人材の日本企業での活躍【課題事例】」

- ・日本語能力が不足しても、能力を生かせる機会を見落としていた
- ・日々のコミュニケーション不足
- ・賃金交渉で、互いの納得が得られない
- ・就労ビザ等の知識不足から雇用できなくなる
- ・永住希望等のキャリアプランを事前に把握できていなかった
- ・雇用形態に関する企業と外国人との認識の差
- ・業務内容変更による離職
- ・国民性を理解しないで転勤辞令を発令して失敗した

<施策のヒント>

- ・日本語能力認定試験結果のみを基準とすべきでない
- ・外国人材用の査定・給与基準などの制度改正
- ・外国人雇用に関する法的知識の向上
- ・マネジメントや日本人従業員側の異文化理解促進
- ・企業制度の外国人受容性向上

(2) 提 言

前項「要約と施策のヒント」(本書調査でわかったこと)から、企業・大学・外国人材・自治体がとるべき方策について考察した。

35%の企業は既に高度外国人材を雇用しており、それを上回る数の企業が雇用意欲を持っている。これは、持続的に既雇用者の後継人材を確保する必要性と、雇用に意欲はあるもののまだ踏み出せていない企業が少なくないことを示しており、顕在的、潜在的に高度外国人材需要は一定数存在する。

一方、外国人留学生数は、(コロナ禍による一時的な減少を差し置けば)増加傾向にあり、77%の学生が日本企業への比較的長期の就労を希望している。

従い、本書で示した問題点のうち、比較的短期に解消可能なものへの対応を優先して行うことにより、高度外国人材の目先の雇用拡大は十分可能であると考ええる。

しかしながら、先進諸国で最低とされる日本の賃金レベルや、外国人材に対する受容性が未だ不十分である現状を勘案すると、将来的には日本で働くことを希望する外国人材の減少が予想され、有能な外国人材を呼び込む長期的な課題にも真剣に取り組む必要がある。

こうした視点から、産学官および外国人材がとるべき短期的、長期的方策を以下提言する。

短期的方策

<企 業>

- 外国人材との接点を広げるため、外国人向けインターンシップ導入を積極化する。
外国人向けの開催が難しい場合は、一定の日本語コミュニケーション能力があれば外国人も参加できる形式を導入、表明する。
- 外国人材採用時に明確なスペックを提示するため、採用部門が各部門の外国人材のニーズを把握できる社内システムを構築する。
- 日本人/外国人の相互の異文化理解を円滑にするため、双方が参加するグローバル研修や交流会を開催する。

<大 学>

- 就職活動時までに高度な日本語能力を身につけるため、低学年次から教育を開始する。
- 就職後に役立つビジネス日本語などの実践的なカリキュラムを企業や経済団体と連携して作成する。
- 就職活動のスキルアップ(面接や書類作成、開始タイミング情報など)教育を低学年次から始める。
- 高度な日本語教育の拡大と標準化のため、各々の大学が独自で行っている日本語教育のノウハウを外部と共有、連携する。

<外国人材>

- 高度な日本語能力が必須条件であることを踏まえ、低学年次から積極的に学習を開始する。
- 日本人学生や他大生との交流を深めるなど、就職活動時の情報入手ネットワークを向上させる。
- 自発的に日本文化や企業文化を研究する。
- 交流会やマッチングイベントに積極的に参加する。

<自治体>

- ハイブリッドオンライン開催などを利用して、マッチングイベントや交流会などを他自治体とも連携して、広域的に行う。(外国人材への機会提供が増える)

長期的方策

<企業>

- 日本人と同等のメンバーシップ雇用システムとは違う、外国人材の特徴や専門性を重視した採用基準を設ける。
- 外国人材に適用できる、ジョブ型雇用、評価基準、賃金制度を導入する。
- 高度な日本語能力を必要としない職務領域を確立する。
- 海外の大学から直接採用できるネットワークを構築する。
- 大学と連携して、修士、博士課程出身者の採用の柔軟化を検討する。

<大学>

- 企業と連携し、修士、博士課程から企業への就職ルートを確立する。
- 個々の学生のプロフィールなどを企業が照会できるデータベースシステムを構築する。
- 海外の提携大学などと連携して日本に興味を持つ学生を増やし、留学生増加を誘発する。

<自治体>

- 外国人の住みやすい環境、社会基盤を整備する。

付属資料

産学官による高度外国人材支援の取組み状況紹介

寄稿集

目 次

(1) 行政・自治体	1
①愛知県	
②岐阜県	
③三重県	
④長野県	
⑤名古屋市	
(2) 大 学	13
①名古屋大学	
②名古屋経済大学	
③岐阜大学	
④三重大学	
⑤信州大学	
(3) 法人・団体	23
①株式会社百五銀行	
②Man to Man 株式会社	
③一般社団法人グローバル愛知	
④愛知経営者協会	
⑤独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）	
⑥独立行政法人国際協力機構（ジャイカ）	

愛知県の留学生の地域定着・活躍促進に関する取組について

愛知県政策企画局国際課

1 経緯・趣旨

世界有数のモノづくり地域である愛知県は、我が国を牽引していく役割を担っており、グローバル化が進展する今日において、中長期的な成長を実現するために、外から優れた最新技術やイノベーションを導入し、成長のための知恵やノウハウを学び合うグローバルな視点が肝要です。そこで、本県においては、「あいち国際戦略プラン 2022」に基づき、「グローバル人材の育成」、「産業のグローバル化」、「魅力の創出」の三つの視点から、各事業に取り組んでおり、このうち「国際人材戦略」の一環として、外国人留学生を積極的に受け入れ、当地域で活躍してもらうための取組を進めています。

2016年の本県調査によると、7割の学生が日本での就職を希望しているものの、就職率は3割程度にとどまっており、留学生の就職活動の知識不足、企業における留学生の採用メリットの認識不足、企業と留学生の接触機会の不足などが要因であることがわかりました。

そこで、本県では、2018年度から、企業と留学生の相互理解の機会を増やし、留学生の就職を総合的に支援する取組を充実させることとしました。

2 留学生地域定着・活躍促進事業の取組及び成果

本事業は、インターンシップや交流会、企業向けセミナー等を通して、留学生・企業双方の相互理解の機会を促すことで、留学生へ本県企業の魅力について理解を深めるとともに、留学生を受け入れる新たな企業の掘り起こしなどを行うものです。

主要事業であるインターンシップは、2018年度以降、留学生・企業ともに参加数が年々増加し、新型コロナウイルスの影響もあったものの、2021年度には、172名・62社と多くの参加をいただきました（図1）。また、企業と留学生の交流会や企業見学ツアーは、双方の交流・接点づくりを重視した内容となっており、毎年大変好評を得ています。

私たちは、県内大学や行政機関・各種経済団体等と緊密に連携・協力しながら本事業を進めており、効果的な情報発信・事業運営につながっています。こうした総合的な留学生支援事業は、全国的に見てもあまり例がなく、他県からも高い評価をいただいています。

< 主な事業（2021年度） >

I 留学生の就職促進

- 留学生インターンシップ
- 就活フォローアップ講座

II 企業と留学生の交流・相互理解の促進

- 企業見学ツアー
- 企業と留学生の交流会

III 受入企業の拡大・充実

- 企業向け留学生採用講座



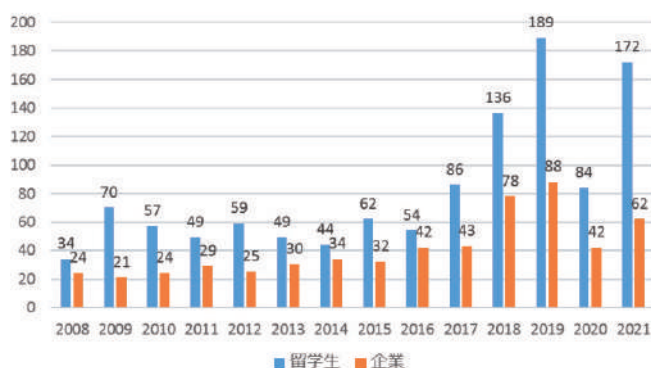
企業見学ツアー

企業向け留学生雇用啓発パンフレット
「AICHI VALUE」

* 事業専用ウェブサイト「AICHI VALUE」(<https://www.aichi-value.com/>)

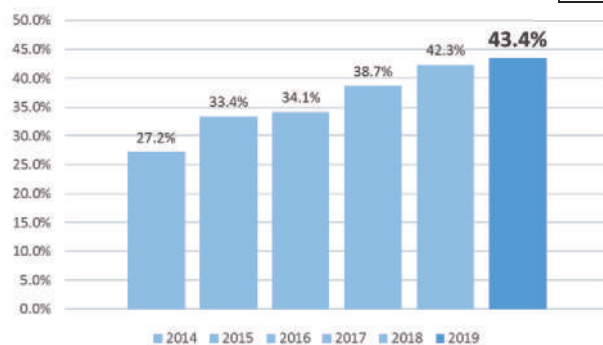


留学生インターンシップ参加実績 図1



※2017年度までは県直営事業

県内大学等を卒業した留学生の国内就職率 図2



資料：2014～2016年 独立行政法人日本学生支援機構調べ
 2017～2019年 愛知県国際課調べ
 ※県内大学等：大学、短期大学、高等専門学校（就職率は準備教育課程を除いた人数で算出）

こうした産学官連携での取組の結果、県内留学生の国内就職率は年々上昇し、2019年卒業生は、43.4%まで上昇しました（図2）。

本県は、優秀な留学生が一人でも多く県内企業に就職できるよう、大学や企業との連携を密に、引き続き留学生の就職支援に取り組んでまいります。

<参考：その他の取組>

◆愛知のものづくりを支える留学生受入事業

アジアの国・地域から、技術系を中心に優秀な人材を本県が留学生として受け入れ、大学院での修学終了後に、本県企業への就職を促すことにより、世界有数のものづくり地域を支える人材の集積を図っています。

<受入人数> 5名/年

<受入期間> 2年6か月（研究生6か月、大学院修士課程2年）

<支給内容> 滞在費、渡日旅費、研究生・大学院の授業料・入学金・検定料

<対象国> アジア諸国（22か国・地域）



◆愛知県国家戦略特別区域・海外大学卒業外国人留学生就職活動支援事業

海外の大学等を卒業しているなど、一定の要件を満たす外国人留学生について、日本語教育機関卒業後も就職活動を継続できるよう、卒業後最大1年間に限り、就職活動継続のための在留資格「特定活動」を特例的に認め、留学生の日本企業への就職を促進しています。

（※2021年9月27日より全国展開措置）



岐阜県における外国人雇用の現状と支援策について

岐阜県

商工労働部産業人材課

1 岐阜県の現状

近年減少傾向に転じた本県の総人口は 2018 年には 200 万人を切り、2021 年時点の推計人口は 196 万人程度となっています。15 歳未満の人口は減少する一方、65 歳以上は増加傾向にあり、本県においても少子高齢化が進んでいます。また、特に製造業、介護、建設などの分野で人材不足が続いており、さらに今後は、15～64 歳までの生産年齢人口が、2015 年時点の約 118 万人から 30 年後の 2045 年には約 75 万人にまで減るといふ推計もあり、今後一層の深刻化が懸念されています。

こうした背景のなか、厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況をみると、県内の外国人雇用はここ 10 年で増加しており、2012 年には 2,800 所であった外国人雇用事業所数は 2020 年には 4,700 所と 1.7 倍増加、外国人労働者数も 1 万 9 千人から 3 万 5 千人と 1.8 倍増加しています。また、その内訳を見ると、2020 年時点で、県内製造業で働く外国人が 1 万 9 千人余と全体の過半数を占めており、全国平均の 3 割をはるかに上回っています。さらに、在留資格「特定技能」の外国人の内訳についても製造業が約 7 割を占めています。

2 本県の取組み

このように人手不足が益々深刻化するなか、外国人材の活用に活路を見出す県内企業が年々増えている状況に鑑み、県としても部局横断による支援体制を整え、様々な取り組みを行っているところです。

(1) 相談窓口の設置

①企業の相談窓口

・特定技能制度の創設を契機に、2019 年度から、県が設置する産業人材確保の支援拠点である「岐阜県中小企業総合人材確保センター（ジンサポ！ぎふ）」に専用の相談窓口を新設し、外国人雇用に関する企業からの相談対応、行政書士相談、出前講座、セミナー等を実施しています。



②外国人向けの相談窓口

・2019 年度から、(公財)岐阜県国際交流センター内に、外国人のための一元的相談窓口として「岐阜県在住外国人相談センター」を設置し、県内で働き生活する外国人からの様々な相談 14 言語で対応しています。

(2) 外国人留学生の活躍促進

・高度人材である留学生の県内企業での活躍を促進するため、近隣の大学等と連携し、留学生向け就活支援セミナー、企業向け外国人材活用セミナー、留学生インターンシップ、合同企業説明会等を実施しています。



(3) 特定技能制度の活用促進

①制度の普及

・前述の「ジンサポ!ぎふ」の相談窓口において、制度に関する企業からの相談に対応しています。

②特定技能外国人材受け入れモデル事業

・厚生労働省、労働局と連携して、特定技能外国人の受入れを希望する県内中小企業を対象に、セミナー、マッチング、定着支援等の一貫した伴走支援を実施しています。(期間：2020～22、分野：介護、飲食料品製造業)

(4) 特定分野での取り組み

・特定分野については、関係部局が設置する下記の支援機関と連携し支援を実施しています。

<介護>・・・外国人介護人材相談窓口

<農業>・・・ぎふアグリチャレンジ支援センター

<建設>・・・建設 ICT 人材育成センター

今後は更に、積極的に県から企業へ訪問し、個々の事情に応じたプッシュ型の支援を展開していきたいと考えています。

三重県の外国人留学生に対する就職支援について

三重県雇用経済部雇用対策課

1. はじめに

三重は、名古屋、大阪の両大都市圏にまたがり、東西文化の交わるところに位置し、南北に長く多彩な県土、豊かな自然の恵みを有しています。縦横に発達した街道交通の要衝として県内各地が賑わい、人、情報、文化等の交流の場が形成され、それぞれの地に住む人びとが先人から受け継いだ自然、歴史、文化等を育んでいる、多様性に満ちた地域です。

人口減少、少子高齢化や経済のグローバル化が加速し、価値観やライフスタイルの多様化などが進展する中で、多様性のある有能な外国人材の獲得・活用は、地域経済の持続的な発展に不可欠であり、県では、企業が外国人材を受け入れるにあたっての体制整備を支援するとともに、外国人留学生に対する就職支援等に取り組んでいます。

2. 取組を開始した経緯

県内の外国人留学生については、総数は年々増加していたものの、労働力不足にもかかわらず、県内企業での採用が進んでいませんでした。

これは、外国人社員の採用について、企業側が「社内の受入体制が未整備」、「優秀な学生の能力判定が難しい」、「採用ルートがわからない」などを採用課題と考えており、手探りで採用を進めている企業が少なくないことが一因と考えられました。

また、外国人留学生は、全体の約6割が日本での就職を希望するものの、インターンシップの参加率が日本人学生の半分程度にとどまっているというデータがあり、企業研究や就職活動に関する知識等が十分に提供されていない可能性がありました。

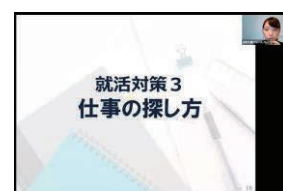
こうしたことから、令和元年度から、県内高等教育機関等と連携しながら、県内の外国人留学生等に対する就職支援と、県内企業に対する外国人材を受け入れるにあたっての体制整備支援を開始しました。

3. 主な取組内容

令和元年度は対面形式で支援を実施していましたが、令和2年度以降は、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、オンラインを活用した支援を行っています。

(1) 就職支援講座

身だしなみや言葉遣い、お辞儀の仕方など、日本の就職活動における基礎的なスキルを身につけるためのマナー研修を実施するとともに、キャリアカウンセリングを行っています。



(2) マッチングイベント

県内企業と県内で働きたい外国人留学生の出会いの場を創出するため、企業との交流会や企業見学会等のマッチングイベントを実施しています。



(3) 合同企業説明会

外国人留学生等を対象に、関係機関と連携しながら、外国人材の雇用を予定する県内企業の合同企業説明会を実施しています。



(4) 外国人材雇用セミナー

県内企業における外国人材の受入体制を整備し、外国人材の確保・育成につなげることを目的に、中小企業を対象に労働関係法令の遵守に向けた周知や採用・活用ノウハウ等を提供するセミナー、及び個別相談会を実施しています。



4. 取組の成果と今後の課題

県内の高等教育機関に在籍する外国人留学生の令和2年度の県内就職率は50.0%となっており、令和元年度の28.4%から大幅に増加しています。

他方で、県内の高等教育機関に在籍する外国人留学生に対するアンケート調査によると、県内での就職を希望する割合は51%であり、約半数が県外での就職を希望する状況にあります。県外での就職を希望する理由として、「都会の方が就職できるチャンスが多い」という意見が一定数ありますが、外国人労働者の雇用を検討している県内企業の割合は県外企業と比べて大差がなく、外国人留学生に対する県内企業の魅力発信機会の不足が要因と考えられます。

また、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響で、外国人留学生が企業の現場を知る機会が激減しており、今後マッチングイベント等の実施にあたっては、コロナ禍においても企業の現場の雰囲気を感じられるよう、より一層の工夫が必要であると考えています。

引き続き、県内大学等と連携しながら、外国人留学生に対する就職支援に取り組んでいきます。

高度外国人材・外国人学生に対する産官学の雇用支援について

長野県 県民文化部 高等教育振興課
産業労働部 労働雇用課

当県における外国人材・外国人留学生に対する産官学のキャリア形成支援・就業支援についてご紹介します。

当県では、平成 28 年度から、県内大学生（外国人留学生を含む）のキャリア形成支援と県内就業促進のため、産学官が連携して、大学生のインターンシップを支援しています（信州産学官連携インターンシップ事業（日本人・外国人合同））。

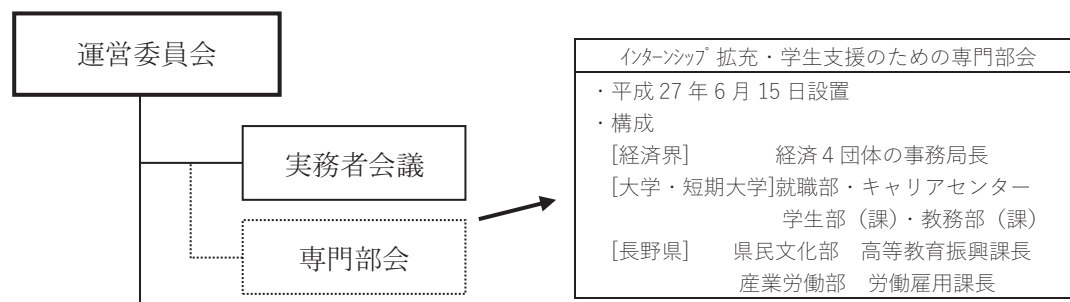
信州産学官連携インターンシップ事業では、

- ▶ 県内企業の県内事業所及び海外事業所でのインターンシップを促進するため、県の支援員が参加希望学生と受入希望企業をマッチング
- ▶ 海外インターンシップ（県内企業の海外事業所）において学生が負担する経費の一部を助成を行っています。

区 分	県内インターンシップ	海外インターンシップ
対象学生	県内外の大学生 (大学院生、短期大学生を含む。)	県内の大学生 (大学院生、短期大学生を含む。)
受入企業	県内企業の県内事業所	県内企業の海外事業所
県の助成	一人当たり上限 3 万円 (インターンシップに係る宿泊費等)	一人当たり上限 14 万円
県の支援員による支援	・ 学生と企業のマッチング ・ 学生、大学、企業間の調整	・ 学生と企業のマッチング ・ 補助金の申請支援 ・ 学生、大学、企業間の調整

〔実施体制〕

- ◎ 平成 27 年度に人材育成・県内定着に取り組む産学官協働のプラットフォームとして、「信州産学官ひとづくりコンソーシアム」を設立。
運営委員会において、運営方針を決定し、「ひとづくり交流デスク」で取組を実行。



【事業運営事務局 “ひとづくり交流デスク”】

場所：高等教育振興課内、体制：産学官ひとづくり支援員 2 名を配置

◇運営サポート

- * コンソーシアム運営サポート
- * WEB 管理
- * 相談等の窓口業務

◇コーディネート

- * インターンシップに関する相談
- * 個別の企業、地域と大学・短期大学の最適なマッチング
- * 受入企業の開拓、取組開始の支援

また、外国人留学生等の高度外国人材と県内企業の出会いの場として、「グローバルキャリアフェア」（合同企業研究会）を開催し、高度外国人材の県内企業への就職も促進しています。

その他、企業向けには、「外国人材受入企業サポートセンター」を設置し、外国人材の受入れを希望する県内企業からの相談に対応するとともに、在留資格制度や外国人雇用のルール等について周知する企業向けセミナーを開催するなど円滑な受入を支援しています。

また、外国人留学生向けには、学校を訪問して在留資格変更申請に関する事務指導や日本の労働慣行等に関する労働教育を実施しています。

さらに、外国人材の働きやすい職場環境づくりという観点では、「職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度」を令和3年10月に改定し、多様な人材を活かし、イノベーションを生み出している企業を認証する「ダイバーシティコース」を創設し、外国人材のキャリアアップ支援や職場内共生の推進等、外国人材の活躍を促進しています。

高度外国人材は、製造業やIT分野をはじめとした慢性的な人材不足に直面する今、重要な役割を担うことが期待されます。特に外国人留学生は、高度な知識や技術を持ち、日本の社会や文化にも理解があることから、地域の発展を担う貴重な人材です。今後も、日本で就職を希望する高度外国人材が希望をかなえ、活躍いただけるよう取組を進めてまいります。

名古屋市における外国人材雇用支援について

名古屋市

経済局産業労働部労働企画室

経済のグローバル化や少子高齢化に伴う人手不足により、企業の外国人材への関心は年々高まっており、名古屋地域の外国人雇用事業所数は 9,116 事業所、外国人労働者数は 60,278 人（令和 2 年 10 月末日現在）となっています。これらは 5 年前と比較して約 2 倍近くに増加している状況であり、外国人材は当地域経済の持続的発展には欠かすことのできない存在となっています。

一方、外国人材の採用・定着には、在留資格や文化の違いに関する知識や理解、一定のノウハウが必要になるなど、日本人の採用とは異なる留意点が多く、企業は様々な課題を抱えています。

そこで、本市では市内中小企業における外国人材雇用に関する様々な課題を支援するため、令和 3 年度に下記の 2 つの事業を実施しております。

■中小企業外国人材雇用支援事業

<内容>

外国人材の雇用に関し企業が抱える様々な課題に対して、課題解決に最適な専門家を派遣し、雇用及び定着を総合的に支援

<対象>

外国人材を雇用したい又は雇用している市内中小企業 15 社程度

<支援メニュー>

コンサルティング（採用・選考方法、在留資格の相談）、生活立ち上げ支援の同行、通訳派遣（労働条件提示、就業規則説明等）、異文化コミュニケーション研修、ビジネスマナー研修、メンター派遣、日本人社員向け伝わる日本語研修、中級・上級レベルビジネス日本語教室



企業の外国人材の採用に際して抱える課題は多岐にわたります。その課題にあった対応が重要となります。名古屋ではこのような企業の課題に対応し、外国人材に新しいチカラを支援することにより、企業の外国人材の採用・定着を総合的に支援します。

支援メニューのお取らせ	
対象	15社程度（令和3年度11月31日～12月31日、令和4年度1月1日～2月28日）
定員	15社程度（ヒアリングを実施したうえで定員数を調整します）
費用	無料
申し込み	外国人材を雇用したい、又は雇用している市内中小企業に事業所を支援する中小企業（従業員数100人以下）の申請が必要です。

↑支援メニューは課題に応じて必要なものを組み合わせて利用可能

■企業における外国人材の活躍支援事業

<内容>

○外国人材の雇用・活躍に関するトレンドやルールなどを、事例紹介を交えながら解説する中小企業向けセミナーを開催（2回）

○日本での就職を希望する外国人留学生を対象とした企業見学会を実施（1日2社×3日間）



←企業見学会では、外国人材が働く様子も見学。市内企業への就職へ繋げるため、後日、日本人学生との交流会を開催

外国人材の活躍を支える多文化共生の推進

名古屋市

観光文化交流局国際交流課

現在、名古屋市には約8万人の外国人住民が暮らしています。新型コロナウイルス感染症に伴う一時的な減少はあるものの、日本の少子高齢化や働き手不足、そして新たな在留資格の設置などを鑑みると、将来的には今後も増加していくことが予想されます。ものづくりのまち名古屋においては、労働者としての外国人市民がその一翼を担っています。また、名古屋で学ぶ留学生が、卒業後も名古屋で働くことを選ぶなど、母国と名古屋の架け橋となって活躍してもらうことが期待されます。そのためには、社会全体の中において、外国人材が活躍できるよう、その活躍を支える土壌が必要です。名古屋市では現在、第2次名古屋市多文化共生推進プランに基づき、すべての市民が安心・安全に暮らし、多様性を活かして活躍することができる多文化共生都市の実現のため、様々な事業を展開しております。

国際留学生会館の運営費補助や外国人留学生交流促進事業をはじめとした留学生の支援、多文化共生の全体についての啓発事業などを通じて、グローバルで開かれた誰もが活躍できる国際都市なごやを目指していきます。

■名古屋市の多文化共生の取り組み

多文化共生に関する理解の促進や日本人市民と外国人市民との交流の推進を目的として、普及啓発活動を行っています。合言葉は、「ひとつ空の下 共に生きよう」です。東京五輪の開催年となった令和3年度は、メイン事業として、「プロスポーツ選手とともに多文化共生を考える」と題したシンポジウムをオンライン配信しました。※二次元コードより視聴できます。



■国際留学生会館の運営・整備

(公財)名古屋国際センターが運営する国際留学生会館について運営費を補助。

※国際留学生会館は、1990年に港区に設置され、愛知県内の大学などで学ぶ留学生に対して、宿泊施設の提供、研修、相談、情報提供などの事業を行っています。



留学生向けPR動画

■外国人留学生交流促進事業

(令和2年度)留学生向け動画制作

名古屋で留学中の留学生に名古屋の魅力と名古屋での留学生活を紹介してもらい、今、名古屋にいる留学生に名古屋での生活に役立ててもらうとともに、これから日本に留学を検討している学生へ名古屋の魅力について情報発信する動画を制作しました。

(令和3年度)文化体験・発信事業

地域の伝統文化や産業等に触れる機会を創出するとともに、日本人学生らとの交流の機会を設けネットワーク形成を促進する事業を実施予定です。

※令和4年1月に交流イベントを開催予定



中部圏(5県1市)の高度外国人材・留学生活躍促進窓口一覧

	内 容	WEBサイト
愛知県	愛知県「留學生地域定着・活躍促進事業」 事業専用サイト「AICHI VALUE」	 https://www.aichi-value.com/
	愛岐留學生就職支援コンソーシアム「留學生就職促進プログラム」 ・愛知県、岐阜県下の産官学の複数機関連携活動	 https://ag-int.org/
名古屋市	名古屋国際センター ・在名古屋外国人の生活支援 ・留學生の支援(国際留學生会館)の紹介等	 https://www.nic-nagoya.or.jp/
岐阜県	岐阜県中小企業総合人材確保センター(ジンサポ!ぎふ) ・外国人雇用に関する企業向け専用窓口「ジンサポ!ぎふ」等	 https://www.jinzai-gifu.jp/
	「留學生促進プログラム」愛岐留學生就職支援コンソーシアム ・愛知県、岐阜県下の産官学の複数機関連携活動	 https://ag-int.org/
三重県	おしごと広場みえ：就職支援 外国人留學生等就職サポート事業（三重県）	 https://www.oshigoto-mie.jp/
静岡県	ふじのくに地域・大学コンソーシアム ・静岡県下の産官学の複数機関連携活動	 https://www.fujinokuni-consortium.or.jp/
長野県	「かがやき・つなぐ」北陸・信州留學生就職促進プログラム ・金沢大学・信州大学共同事業【長野県協力】	 http://kagayaki-shinshu-u.jp/

中部5県の高度外国人材・留学生活躍促進一覧(内容・実施例)

内 容	愛 知 県	名 古 屋 市	岐 阜 県	三 重 県	静 岡 県	長 野 県	詳 細
他機関連携事業 (コンソーシアム等)	●	-	●	●	●	●	愛 愛岐留学生就職支援コンソーシアム「留学生就職促進プログラム」
							名 —
							岐 「留学生促進プログラム」愛岐留学生就職支援コンソーシアム
							三 外国人留学生等就職サポート事業
							静 ふじのくに地域・大学コンソーシアム … 静岡キャリア ディベロップメント プログラム(SCDP)等を実施
長 「かがやき・つなぐ」北陸・信州留学生就職促進プログラム …金沢大学・信州大学共同事業【長野県協力】							
インターンシップ	●	-	●	●	●	●	愛 留学生インターンシップ(夏季・春季)【愛知労働局と共催】
							名 —
							岐 外国人留学生が県内企業で職場体験を行うインターンシップ事業
							三 県内企業における就職体験 (令和元年度に実施)
							静 「静岡キャリア ディベロップメント プログラム(SCDP)」(2021年度まで)、次年度のトライアルとして地元信用金庫とコラボ予定
長 信州産学官連携インターンシップ事業 (日本人・外国人合同)							
交流会 マッチング 就職イベント	●	●	●	●	●	●	愛 企業と留学生の交流会
							名 企業における外国人材の活躍支援事業(外国人留学生のための企業見学会)、外国人留学生交流促進事業
							岐 留学生向けWEB合同企業説明会
							三 企業との交流会、企業見学会、WEB合同企業説明会
							静 企業交流会、マッチング、就職イベント
長 「信州産学官ひとづくりコンソーシアム」によるマッチング、相談等、グローバルキャリアフェア							
企業向け企画事業	●	●	●	●	●	●	愛 企業向け留学生採用講座
							名 中小企業外国人材雇用支援事業、企業における外国人材の活躍支援事業(企業向けセミナー)
							岐 ・「岐阜県中小企業総合人材確保センター(ジンサボ!ぎふ)」に企業向け専門相談窓口を設置し、企業への個別相談、行政書士による無料相談会を実施 ・企業向け外国人材活用セミナー、留学生採用セミナー、外国人材活用企業の先進事例紹介を実施
							三 外国人材雇用セミナー、個別相談
							静 「静岡キャリア ディベロップメント プログラム(SCDP)」/企業との橋渡し、出会いの場の提供
長 外国人材受入企業サポートセンター(相談窓口、企業向けセミナー)							
外国人向け 企画・事業	●	●	●	●	●	●	愛 就活フォローアップ講座、企業見学ツアー
							名 国際留学生会館の運営補助
							岐 留学生向け就職支援セミナー
							三 就職活動・業界研究セミナー、マナー研修、就職相談会
							静 静岡キャリア ディベロップメント プログラム(SCDP)内で実施 …日本の企業文化講座、模擬面接、履歴書の書き方講座等
長 在留資格に関する事務指導・ワーキングセミナー							

※主だったもののみを紹介しております。

高度外国人材として、留学生の『魅力』について

名古屋大学 キャリアサポートセンター長
大学院経済学研究科 教授 土井 康裕

御社にとって必要としている「高度な能力」とは、どのようなモノでしょうか？

製造業であれば最新のエンジニア能力、薬品系の企業であれば高度な化学の知識、経理の部署であれば会計的な技術や経験を想像されると思います。もし、必要な能力を持っている人材が直ぐ近くの大学で勉強していたら、ちょっと見てみたいと思いませんか？

ただし、その能力の持ち主が「留学生」だと聞くと一部の採用担当者から以下の様なコメントを聞きます。

「日本語でしっかりとコミュニケーションを取ることができますか？」

「留学生って日本のビジネスマナーや習慣を理解できますか？」

「今まで外国人を採用したことがないので、どう扱えば良いのか・・・」

つまり、専門的な能力の高さではなく、その能力を活かすための付帯要素が重要になってくるようです。会社の中で成果をあげるためには、付帯要素も重要であることは間違いありません。では、日本の大学で学んでいる留学生は、日本企業の職場で活躍する準備ができていないのでしょうか？

大学で毎日のように留学生を指導している教員として思うのは、「留学生は使える人材」だということです。もちろん、言語や文化の違いによって、理解に時間がかかることはあります。ただし、それも時間を一緒に過ごし、共に学び、目標に向かって作業することで、相互理解を深めることは難しくありません。

留学生の就職支援として、これまで最も力を入れてきた活動の一つが、留学生と企業の方々との「ワークショップ」です。これまで、JETRO 名古屋や愛知県庁、さらに名古屋大学が参加している愛知県と岐阜県の産官学コンソーシアムである「愛岐留学生就職支援コンソーシアム」で、「ワークショップ」を開催してきました。

ここでいう「ワークショップ」とは、参加企業の担当者と複数の留学生がグループを作り、企業担当者が持ってきたリアルな企業課題について調査検討を行うワークショップです。企業の方をお願いするのは、留学生の専門性や国際性を活かし、企業内でなかなか糸口が見えないような課題について一緒に調べ、検討し、留学生に最終の提案をさせてもらうことです。



写真提供：
「ビジネスプラクティスワークショップ」(2017)
共催：名古屋大学、愛知県、
JETRO 名古屋

ワークショップに参加した企業担当者から頂いた言葉で多いのは、「留学生がこんなに作業をしてくれるとは思わなかった」「専門知識が豊かで、課題の共有や調査がとても速やかにできた」「会社で議論している枠を飛び出して、発想の転換ができた」等です。大半が留学生の能力の高さを理解され、さらに円滑な連携作業に驚かれます。ある中堅の素材メーカーとのワークショップでは、技術を理解した上での新規事業提案という課題において、留学生の提案した内容が実際に採用され、商品化されたこともありました。

もちろん、全ての留学生が直ぐに日本の企業で活躍する準備ができているというわけではありません。そのため、大学では留学生の就職支援として「ビジネス日本語」や「キャリア教育（日本企業の理解講座 等）」を提供し、日本の企業で活躍するための基礎力向上にも力を入れています。

留学生の活用において、もう一つの重要な要素は国際性です。多くの留学生は、母国語と日本語、さらには英語にも堪能であります。特に留学生というのは、日本を含めて海外生活を長くしており、異文化交流の経験が豊富です。現在、日本企業の活動は国内に留まらず、海外との関係も益々深くなっています。コロナ禍の 2021 年においても、経済活動の国際化は留まることをしりません。海外企業との連携や国際市場での商談において、外国語の知識や商談力も益々重要度を増しています。ただし、多くの日本人にとって異文化交流は経験不足の分野なので、ここは既に多くの経験を持っている留学生の能力を活用すべきだと考えます。

私が、ペンシルベニア州立大学の鈴木氏と行っている直近の共同研究では、高度外国人材を多く採用した場合、企業や地域産業の生産性は明確に上がります。さらに興味深いのは、並行して日本人社員の賃金も上がることが統計的に見られることです。特に、製造業でこの傾向が強く出ているので、東海地域でもっと多くの高度外国人材が採用されてもおかしくないと感じています。

最後に、留学生にとって最も難しいことは、就職活動です。日本の就職活動は独特で、日本人を総合職で採用することを基本として構成されています。このような日本の就職活動において、多くの留学生は戸惑い、自分の能力を出し切れず不採用になっていると感じています。昨今では、留学生専用の採用イベントも増えてきていますが、日本企業における留学生の採用はまだまだ限定的です。

御社にとって、必要な「高度な能力」を持った、国際的な人材が日本の労働市場にいるかもしれません。これまでの採用基準や評価枠に加えて、「ワークショップ」等の機会を活用し、是非、優秀な人材を見て、高度外国人材として留学生の採用を検討して頂きますようお願い申し上げます。

名古屋経済大学の留学生教育・就職支援について

名古屋経済大学国際交流センター
(経営学部教授) 中村 真咲

1. 名古屋経済大学の沿革

名古屋経済大学(学校法人市邨学園)は、1907年に創立者・市邨芳樹先生が我が国初となる女子商業教育を実践する名古屋女子商業高校を開学したことを起源としています。時代が求める人材の育成に応えながら、1965年に短期大学、1979年には市邨学園大学を開学し、さらに名古屋経済大学に改称するとともに男女共学化し、現在では4学部・3研究科を擁して、地域社会で活躍する卒業生を多く輩出しています。

市邨先生は「世界は我が市場なり」と唱え、経済人として世界に目を向けることの重要性を時代に先んじて訴えました。本学ではグローバル化の時代にあって「グローバルに、とりわけアジアで活躍する」人材を養成することを第二の教育目標とし、アジアの留学生を積極的に受け入れ、日本人学生と協力・競争して成長する場を作ってきました。

2. 本学の留学生教育・就職支援の特徴

現在では、全学生2,519名(学部生2,411名、大学院生108名)のうち、留学生は349名(学部生327名、大学院生22名)となっており、全学生の約13.9%が留学生です(2021年10月1日現在)。

国・地域別では、ベトナム、中国、ネパール、ウズベキスタン、韓国、スリランカ、ミャンマー、インドネシア、タイ、台湾、パキスタン、モンゴルなどアジア諸国や、ナイジェリア、セネガルなどアフリカ諸国からの留学生が学んでいます。

また、卒業後に日本での就職を希望する留学生が年々増加していますが、これらの就職希望者はサービス業や製造業を中心に毎年100%就職しています。国内大学の留学生の就職率が平均30%程度であることと比べると、これは本学の特徴であると言えます。

3. 本学の留学生教育・就職支援の内容

本学の留学生教育・就職支援は、①日本語学習、②キャリア教育、③留学生特別講義、④国際交流イベント、⑤在留資格セミナー、⑥就職活動支援、⑦その他の就職・生活支援に分かれています。

①日本語学習では、4年間継続して勉強できるレベル別・スキル別の学習支援体制として、日本語特別支援、アカデミック日本語、日本語コミュニケーションなどのクラスが用意されています。

②キャリア教育では、日本で働くための知識を、実践を通して段階的に身に付けるために、「市民生活とキャリア形成」、「インターンシップⅠ・Ⅱ・Ⅲ」、「キャリア支援講座Ⅰ・Ⅱ」などの授業が用意されており、1年次から段階的に実施していきます。

これらのキャリア教育の授業では、日本滞在中に遵守すべき法律やルール、日本企業のビジネスマナーの重要性を繰り返し、周知徹底します。また、「インターンシップ」では、日本人学生・留学生の別なく全学生が2～3年次に地域の企業・官公庁・NPOでのインターンシップを経験し、早い段階から働くことの意味・自分自身の将来・自身の能力レベルを考える機会を提供します。

③**留学生特別講義**は、日本語教育と専門教育の橋渡しをめざす「日本事情Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ」によって構成されています。

④**国際交流イベント**は、毎年春・秋に開催する国際ナショナルウィークで留学生が日本人学生や地域市民と交流する企画を実施しているほか、地域の官公庁・観光協会・NPOの協力を得て実施している防災体験・国際交流鶴飼・伝統文化体験・ホームステイなどを体験することで、生きた日本社会を学ぶ経験を積みます。

⑤**在留資格セミナー**では、日本留学や日本で働くための在留資格にかかる法令遵守を徹底するために、入学時オリエンテーションや行政書士セミナーを開催しています。

⑥**就職活動支援**では、学内での企業説明会の開催（春・秋）、就職活動直前の履歴書セミナー・面接セミナーの開催などを実施しています。

⑦**その他の就職・生活支援**では、地域の企業見学、学外奨学金を取得するための書類・面接の指導、学内奨学金の給付、内定を獲得した学生向けの在留資格変更セミナーの開催を実施しているほか、留学生と日本人学生が混住するグローバル&シェアハウス型学生寮を設置しています。

本学では、これらの留学生教育・就職支援を実施するために、国際交流センター、キャリアセンター、地域連携センター、犬山学研究センターなどの学内組織が連携し、きめ細かで手厚い支援を実現しています。

また、本学の教職員が留学生支援で気を付けていることは、①多文化を理解・尊重し受容すること、②ひとりひとりの話を傾聴する姿勢、③理解できるまで繰り返し伝え確認することであり、2020年度からは日本人学生による「ピア・サポート」制度も設け、日本人学生にとって留学生支援が学びの機会となる仕組み作りを進めています。

4. 実績と評価

こうした取り組みを積み重ねてきた結果、2016年以降には留学生の就職実績は毎年100%を達成しています。また、これらの実績が評価され、「日本留学アワードー日本語学校の教職員が選ぶ留学生に進めたい進学先の私立大学文科系西日本地区一」（一般財団法人日本語教育振興協会）に2016・2017・2019・2020年度と4度入賞しました。

本学は今後も地域社会と連携し、地域の発展に貢献する高度外国人材の育成に尽力して参りますので、引き続き、ご支援・ご協力を賜りますよう、お願い致します。

【国際交流センター】 電話 0568-67-0511（代表）、e-mail : cia@nagoya-ku.ac.jp

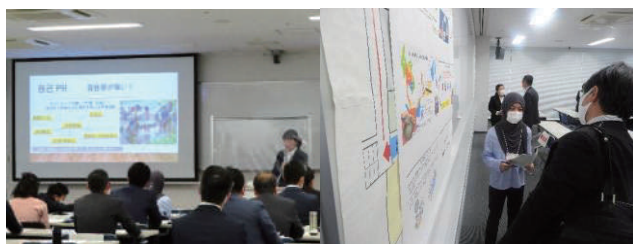
高度外国人材育成への取り組み～愛岐留学生就職支援コンソーシアムを中心に

岐阜大学 グローカル推進機構 地域国際化推進部門長 小山博之

平成29年度から、名古屋大学が代表である文部科学省「留学生就職促進プログラム」事業の実施組織である、「愛岐留学生就職支援コンソーシアム」に参画して、高度外国人材の育成に取り組んできた。当初から、岐阜県（産業人材課）、岐阜県経営者協会、ジェトロ岐阜及び本学（県内4機関）で、岐阜地区におけるコンソーシアム事業を展開してきた。連絡会議を定期的に持ち、さらに事業を実施することで外国人材である留学生のキャリア育成や就職に対して、県内4機関の間で共通理解を醸成するに至った。留学生を対象としてはいるが就職支援事業であることから、キャリアセンターなどが中心となって実施するケースが多いが、本学では留学生の就学支援などを担う国際部署が担当する形となった。これは、産業界が期待するキャリア教育・人材育成を開発・実施する一助となり、さらに国際担当を担う教職員が大学の国際化の地域への還元の意味を認識する契機ともなった。

留学促進プログラムの基準（就学支援からキャリア教育へ）により、就学支援目的の日本語教育はビジネス日本語の要素を取り入れた。その一方で、留学生に対するインターンシップでは、産業界・行政との連携が必須で、県、経済団体（岐阜県経営者協会）、大学が参加して日本人向けにインターンシップを実施する岐阜県インターンシップ推進協議会と同様な枠組みで実施することができた。この過程では、実施した三者が、1) 言語、文化背景が異なる留学生の就職には日本人よりも手厚い支援が必要であること、2) 受け入れる企業体にとっても日本人の採用との違いを埋める支援が必要なことを共通認識として得ることができた。

この取り組みでは、企業の海外展開や海外からの高度人材の直接採用を支援するジェトロ岐阜の参加もあり、「企業・留学生向けに愛岐留学生就職支援コンソーシアム岐阜地区ワークショップ」を過去4年にわたって開催し、企業、留学生に情報提供するとともに、県内の成功事例や問題点を共有することができた。成功事例としては、博士を取得した留学生が、海外事業展開ばかりでなく、研究開発部門や技術部門の中核的な人材として活躍する例を自ら紹介し、企業、留学生の双方が高度外国人材のキャリアパスをイメージすることができた。この催しでは、企業と留学生のマッチングのために、情報提供の講演に加えて交流会も実施している。2020年はコロナ禍の中ではあったが、感染防止措置を取りながら交流会を実施することもできた。



愛岐留学生就職支援コンソーシアム岐阜地区ワークショップ2020での交流会の様子。感染対策を実施しながら、学生・企業の相互理解を深めた。

岐阜大学では自然科学技術研究科で Advanced Global Program（英語で実施する修士課程）を開設し地域でのインターンシップを課している。また、工学、農学の博士課程では多くの留学生が学び、一部は国内で就職している。当該事業では、このような学生が参加し、地域企業に就職した。先にも述べたが、受け入れ企業では、修士には国際事業展開の担い手や将来の中核社員として、博士では高い専門性に加えて、研究・技術セクションの国際性の向上への貢献も期待されている。一方、インド工科大学グワハティ校と実施する国際連携食品科学技術専攻（相互留学を伴い共同学位を取得する英語で完全実施するプログラム）では、インド国内でインターンシップを実施した。インドのトップクラスの学生と接することとなった当該企業からは、国際事業展開のみならず新規事業開発を担う人材として、ジョイントディグリーの学生に対する評価をいただいた。このプログラムの学生（インド工科大学からの入学者）は英語には堪能であるが、基本的には日本語を理解しない。このような人材に活躍してもらうためには、受け入れ側企業の国際性の進展度合いや事業形態などが影響すると思われる。尚、このジョイントディグリーでは、日本（岐阜大）、インド（インド工科大学グワハティ校）の共同学位（修士または博士）を取得する。英語のみで実施するプログラムを終了した日本人学生は、国際通用性が極めて高いインド工科大学の学位も取得することから、企業の国際展開に貢献できる高度人材である。海外からの高度人材の雇用や、高度な教育を受けた留学生を採用する場合には、このような日本人学生を並行して採用することの効果が高いとも考えられる。

岐阜県内における高度外国人材の就職支援事業は、愛岐留学生就職促進プログラムの枠組みを活かして継続することとしている。観光、宿泊業を含む多くの企業からの要望に応える視点からは、日本語・日本文化教育の充実や、社会科学・人文科学系の学生を中心とする学士課程修了学生の就職支援を充実させることが課題としてあげられている。岐阜大学自身は、従来は学生定員の多くが理科系（工学、応用生物学、自然科学技術）の修士・博士で留学生を受け入れてきているが、県内及び愛知県の私学では、日本語に堪能な留学生が文科系学士課程に在籍する。このような学生は、入学前に日本語学校で日本語を学ぶものも多いため、大学入学後の日本文化（日本企業事情を含む）教育の重要性が増していると判断できる。幸いにも岐阜県内では、岐阜地区留学生交流促進協議会（県内大学、日本語学校等、企業団体、県、市町村会など）が機能し、日本語・日本文化教育関係者の交流も盛んである。このような枠組みを活かして、愛知・岐阜に愛着を持つことができ、地域の企業で留学生が活躍できる機会を増やすことが重要と考える。

なお、愛岐留学生就職促進プログラムでは、中部経済連合会加盟企業でのワークショップなどが実現できた。前述の岐阜地区ワークショップでも中部経済連合会加盟企業から講師派遣をいただいた。今後も継続的に協働し、本地域の国際性の向上（グローバル化の実現）に貢献することができれば幸いである。

三重地域留学生交流推進会議及び産官学による留学生の就職支援

三重大学・国際交流センター
センター長（特命副学長）
金子 聡

1. はじめに

我が国では、現在、急速な人口減少や少子・高齢化が進んでいる。例えば、20歳人口については、2021年で約124万人であるが、2021年の出生数が81万人程度であるため、2041年の20歳人口は、今と比較して65%に減少することになる。このような中、地方では人口減少や地域経済の縮小が進んでおり、地方の活力を取り戻すためにも、地方創生に国を挙げて取り組むことが喫緊の課題となっている。したがって、人口減少と地方創生への対応策として、高度外国人材を活用して行くことは、自然の流れであろう。

日本の大学は、コロナ禍により世界情勢が大きく変化する中で、これまで以上に国際的な頭脳循環拠点として、機能していくことが求められている。一方、世界の大学において、国際的な人材獲得競争が進む中で、内なる国際化や我が国の成長に向け、優秀な外国人留学生を積極的かつ戦略的に受け入れていくことが、以前にも増して重要となるのは自明であろう。

優秀な外国人留学生を呼び込むため、外国人留学生の国内企業への就職促進、大学等における国際通用性の高い教育組織・環境の整備や、奨学金の戦略的な活用等の受入れ環境の整備を推進し、日本で学ぶ魅力を高める必要がある。

2. 三重地域留学生交流推進会議

このような状況下において、三重県内における留学生の円滑な受入れの促進と交流活動の推進を図るとともに、地域住民の国際理解の増進に寄与することを目的として、1990年に、三重大学と三重県が中心となって、三重地域留学生交流推進会議が設立された。具体的には、(1) 留学生の受入れの推進、(2) 留学生の勉学条件及び生活環境の整備、(3) 留学生と地域住民との交流の推進、(4) 地域住民に対する啓発、(5) 留学生の就職に関することなどに取り組んでいる。

2021年2月現在、三重県地域の高等教育機関、国・地方公共団体、経済団体、民間団体など39機関が参加している。交流推進会議のホームページでは、高等教育機関別の在籍身分別留学生数等のデータを公開している。[\(https://www.mie-u.ac.jp/international/CIER/meeting/\)](https://www.mie-u.ac.jp/international/CIER/meeting/)

[高等教育機関]

三重大学、皇學館大学、四日市大学、鈴鹿医療科学大学、鈴鹿大学、三重県立看護大学、鈴鹿大学短期大学部、高田短期大学、鈴鹿工業高等専門学校、鳥羽商船高等専門学校、近畿大学工業高等専門学校

[国・地方公共団体]

三重県、三重県教育委員会、三重県市長会、三重県町村会、名古屋出入国在留管理局四日市港出張所、三重労働局、独立行政法人日本学生支援機構・東海北陸支部

[経済団体]

三重県商工会議所連合会、三重県商工会連合会、三重県中小企業団体中央会、三重県農業協同組合

中央会、三重県漁業協同組合連合会

[民間団体]

国際ソロプチミスト三重、津北ロータリークラブ、津ユネスコ協会、津ライオンズクラブ、(公社)日本青年会議所東海地区三重ブロック協議会、(公社)三重県医師会、ホームステイ in 津 実行委員会、(公財)三重県国際交流財団、津市国際交流協会、(公財)四日市市文化まちづくり財団、四日市国際交流センター、(株)三十三総研、(株)百五銀行、四日市南ロータリークラブ、四日市ロータリークラブ、四日市東ロータリークラブ、四日市北ロータリークラブ

3. 公益社団法人三重県産業支援センターと三重県による外国人向け企業説明会

本年(2021年)、公益社団法人三重県産業支援センターと三重県により、県内企業と外国人留学生等の正規雇用に向けたマッチングの機会を提供するために、外国人向け企業説明会が実施されている。上記の三重地域留学生交流推進会議も共催として、この事業に参加することにより、産官学のバックアップにより、外国人材(外国人留学生)の県内就職の増加を目指している。事業の中身は、企業交流会を実施し、個別就職相談会を開設するなど、外国人留学生の就職活動を支援している。

2021年における三重県の人口は約180万人である。桑名市、四日市市、鈴鹿市を中心とした北部は日本でも有数の工業地帯で自動車や電機分野の主力工場が集積する。一方、南部は松阪市、伊勢市を中心とした農林水産地域となっている。今、三重県で最も深刻な問題となっているのは、北部と南部の格差である。1970年以降、高度経済成長に伴い、第一次産業と第二次産業の間で大きな所得格差が生じた。その結果、子育て世代は工業地帯である北部へ移動し、南部では人口が激減、耕作放棄地が増え、高齢化が急速に進んでいる。

従来、財政的に苦しい外国人留学生が、交通費を支払って、就職活動のため南部の企業を訪問することや、南部で開催される合同企業説明会に参加することは、物理的に困難である場合が多かった。オンラインもメリット・デメリットがあるが、初めに興味を持ってもらう合同企業説明会をオンラインで実施し、三重県のどこからでも参加できるメリットを活かせば、南部の企業と外国人留学生のマッチングの可能性は、今後増えると思われる。

三重県は、伊賀の忍者、真珠、伊勢神宮の観光資源があるため、海外の若者に比較的知名度があり、また、東京や大阪などの大都市と比較して物価(特に家賃)が安く、さらに、中部セントレアからのアクセスも便利であるため、外国人留学生が、日本の留学先として選びやすい環境にある。交流推進会議のデータによると、2020年11月には、約900名の留学生が参加大学に在籍している。少し乱暴な議論であるが、一例として、三重県熊野市のここ数年間の人口減少は毎年300名程度であるため、三重県にさらに留学生を呼び込み、優秀な留学生を定着させていくかが、人口減少と地方創成を解決する大きな要因になる可能性がある。今後、地方創成による地方の活性化は、中部経済のさらなる発展に不可欠であろう。



三重県で働きたい外国人の皆さん、集まれ!
WEB合同企業説明会

参加無料
ZOOM開催
Work in Mie

<全5回開催予定>
各回約3社が出展します!

- ① 8月11日(水) 14:00~15:00
- ② 9月15日(水) 14:00~15:00
- ③ 10月13日(水) 15:30~16:30
- ④ 11月2日(火) 14:00~15:00
- ⑤ 11月30日(火) 14:00~15:00

ご登録・お申込みはこちらより!
何回でも参加OK!
まずはSign up!

https://www.connexts.com/job/10112382

こんな方におすすめ!

- ☑ 三重県にどんな会社があるのか知りたい
- ☑ 留学後も日本で働きたい
- ☑ IT/自動車関係・食製造業/サービス業に興味がある

【主催】公益社団法人三重県産業支援センター、三重県
【共催】三重県留学生交流推進会議
【後援】三重労働局、桑名ハローワーク、公益財団法人三重県国際交流財団
【協賛】フォースバレー・コンシェルジュ株式会社
※本事業は公益財団法人三重県産業支援センターより委託し、フォースバレー・コンシェルジュ株式会社が開催いたします。

高度外国人人材・外国人留学生に対する産官学の雇用支援について

信州大学 グローバル化推進センター長
田中 清

信州大学は、学生数約1万1,000人、留学生数約400人、松本市をはじめ県内5カ所にキャンパスが分散する総合大学で、地域貢献に積極的に取り組み、大学の地域貢献度ランキングで毎回上位に位置しています。

信州大学の取り組みは、政府の「留学生就職促進プログラム」の活用が柱となっています。留学生の地域への就職の課題として、長野県は東南アジアなど海外に事業展開している企業が多く、海外事業で活躍できる人材へのニーズが高いにもかかわらず留学生は県内企業のことをよく知らず、企業側と留学生側のニーズをマッチングできていないことです。

長野県の調査によると県内製造業の海外拠点は1,171事業所にのぼり、輸出額は約8,127億円であるが、高度人材の従事者比率では長野県は全国平均を大きく下回ります。さらに、長野県の有効求人倍率は、全国平均を上回っています。データからも、この地域は海外とのつながりが強いにも関わらず、留学生の活用が不十分で人手不足の状況にあり、長野県内で留学生を活用する余地は大きいと考えられます。

我々の取り組みの特色は、政府のプログラムに加えて、留学生向けの研修旅行を企画し、インターンシップを組み合わせた実践的な教育に力を入れているところにあります。研修旅行は留学生だけを集めて、年2回夏期と春期に合宿形式で開催します。まず、8月にキャリア教育として日本の企業文化や就職制度を学び、その後各企業でのインターンシップを体験、就職活動直前の3月には、より実践的な就職試験の面接やグループディスカッションなどの研修を受けます。各研修旅行では県内企業の企業訪問や工場見学、先輩社員との意見交換会、企業の採用担当者による講義なども実施しており、留学生からは、「大学の就職支援はととてもありがたい」「長野県の企業を直接見学して知ることができた」などの感想が寄せられ、大学側のきめ細かなサポートは好評を得ています。

取り組みの成果としては、2017年度から2020年度の卒業・修了する留学生のうち71%以上が日本に残り、その中の半数以上が国内就職を果たしています。また、その割合は年々増加しています。

日本人の若年人口が減少傾向にある中、大学が現在のような教育・研究レベルを維持して社会に役立つ有意な人材を輩出するためにも、優秀な人材を海外から多く受け入れ、地域の産官学が連携した留学生の就職支援強化により雇用の量と質の向上を図ることを目指しています。



百五銀行の高度外国人材雇用支援事例

株式会社百五銀行
国際営業部国際ビジネス支援課 柴田隼人

前書き

百五銀行では企業の国際ビジネス支援を行う専門部署として国際営業部国際ビジネス支援課を設置しています。また、海外では駐在員事務所2拠点（上海、バンコク）に加え、提携先への行員派遣により幅広いサポートを行っています。

当行の支援事例として、株式会社松阪電子計算センター様（以下、MEC）との取組を紹介いたします。

【会社概要】※2021年3月末時点

会社名 : 株式会社 松阪電子計算センター

設立 : 1967年

資本金 : 3,500万円

売上高 : 45億円

従業員数 : 314人（うち外国人7人）

海外拠点 : なし

業務内容 : ソフトウェア開発など総合情報サービス業



MECのニーズ : ベトナムの大学生（理系）に対して採用活動を行いたい。

当行の支援 : 理系上位校であるU大学の紹介、面談同席、JOB FAIR等イベント出展時のサポート

結果 : MECとU大学にてMOU締結、U大学生を対象とした採用試験実施

2019年度（2020年度入社）3名採用、2020年度（2021年度入社）1名採用

MECではかねてより外国人技術者（高度外国人材）、特に大学生の新卒採用を検討しており、当行に対して「ベトナムにて具体的な採用活動を行いたい」との相談に至った。当行ではベトナム・ホーチミンに行員を派遣していたことから、派遣行員を通じて理系トップクラスの大学（以下、U大学）紹介を行い、面談の同席やJOB FAIRなどのイベント出展時のサポートを行った。結果として同大学の学生をMECにて採用。コロナ禍のため、来日はできていないが、現在はホーチミンにてテレワークを実施している。MECはU大学と良好な関係を保ち、継続的な採用活動を展開している。



↑2019年1月 MOU締結時の様子（MEC会長とU大学情報科学部部長 調印と集合写真）

活動記録

【2018年度の活動】

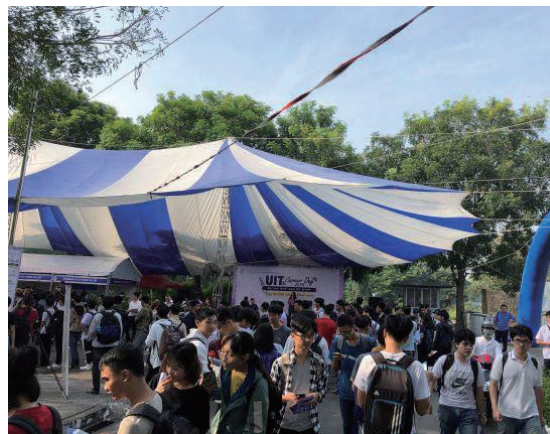
- 2018年7月 U大学を初訪問（百五銀行が面談セッティング、同席）
- 2018年11月 U大学を訪問し教育と就職支援の意見交換（百五銀行が同席）
- 2019年1月 U大学訪問時にMOU「大学生の教育に関する協定書」締結（百五銀行が同席）

【2019年度の活動】

- 2019年4月 U大学学長、副学長来日。MEC視察を実施
- 2019年5月 U大学にて開催されたJOB FAIRに出展（百五銀行が協力）
- 2019年8月 U大学教授1名、学生4名がMECにてインターンシップ実施
- 2019年11月 U大学にて開催されたJOB FAIRに出展（百五銀行が協力）
- 2020年1月 U大学にて技術者募集の告知実施
- 2020年2月 採用試験開催（書類選考、WEB面接）※25名応募
- 2020年3月 3名の採用決定（現在、ホーチミンよりリモートワークにて勤務中）



↑ 2019年5月 JOB FAIRにおけるMECブース



↑ 2019年11月 JOB FAIR会場

【2020年度の活動】

- 2020年5月 JAPAN JOB FAIR 中止
- 2020年8月 インターンシップ中止
- 2020年12月 JOB FAIR 中止
- 2021年1月 ITに関するエッセイコンテスト開催（3名に奨学金、10名にIT試験奨励金を提供）

【2021年度の活動】

- 2021年7月 オンラインインターンシップ実施（10名参加/応募25名）
- 2021年9月 U大学の単位が認定されるオンライン講義（2か月・30時間）を開講（予定）

成功のポイント

○U 大学との直接的な関係を構築できたこと

MEC のニーズとしては、人材紹介会社を介して採用を行うことではなかったため、当行は現地駐在員のネットワークを活用し、U 大学との直接面談の機会を創出。面談やイベントなどのタイミングではアテンドを行い、MEC のサポートを行った。

MEC は最初の訪問時から代表者自らが訪問し、MEC の要望や計画を U 大学に直接伝えた。U 大学に対しては日本のみならず多数の外国企業から電話やメールで学生採用に関する問い合わせがあるが、代表者訪問の姿勢が高く評価され、当初訪問から約 6 か月後に両者の協力関係を明確化する「大学生の教育に関する協定書」を締結できた。

○U 大学学生に対する MEC 認知度の向上

協定書締結後は、U 大学の来日視察受け入れ、U 大学内で開催された「JAPAN JOB FAIR」への出展、インターンシップ受け入れなど、交流を深めるとともに U 大学の学生に対して MEC の認知度を高める具体的な活動を展開した。こうした活動が功を奏し、2019 年度採用活動においては、25 名の応募（結果 3 名採用）が得られた。

現在の活動

2020 年度はコロナ禍によりイベント中止が相次いだが、U 大学より 1 名を採用。2021 年度はオンラインインターンシップ（10 名参加/応募 25 名）を実施済。またオンライン講義の開講を予定するなど、U 大学との関係を活かした採用活動を継続している。採用活動と並行して、現在採用したベトナム人技術者を活かせる MEC のベトナム拠点設立を検討している。

また、MEC 側従業員の意識も高まり、日本人社員が週 1 回の英語学習に取り組むなど社内でも外国語に対する意識が高まっている。



↑ 2019 年 8 月 MEC でのインターンシップ



↑ 2021 年 5 月 オンラインミーティング

終わりに

MEC のニーズに基づく大学紹介は、当行の海外ネットワークを活用した事例のひとつです。「高度人材の採用」方法は様々であることから、企業ニーズに合わせたオーダーメイドの支援を行っています。

以上

外国人留学生に対する産官学連携事業の重要性について

Man to Man 株式会社

グローバルマーケット開発部 部長

布垣 明

Man to Man 株式会社は、2018 年度より愛知県から委託を受けて「**留学生地域定着・活躍促進事業**」を運営しております。本事業は、日本で就職を目指す外国人留学生の方々に、愛知県企業への就職を目指していただき、地域の定着と高度外国人材の活躍促進を目的として、**I 留学生の就職支援にかか事業、II 企業と留学生の交流・相互理解の促進にかか事業、III 留学生採用企業の拡大・充実にかか事業**を展開し、愛知県内の大学等で学ぶ外国人留学生と愛知県内企業の交流機会、相互理解、魅力発信を通じて、グローバルに活躍できる愛知県の価値向上を図っております。

I 留学生の就職支援にかか事業では、(夏季) 留学生インターンシップを軸に事業展開をしており、2018 年度より 2021 年度の 4 年間で、エントリー企業数 270 社、エントリー留学生数 761 人が参画され、今年度は最多となる県内 21 の大学に協力をいただきました。行政主催の本インターンシップは、産官学連携事業として全国でも最多の参画数となっており、外国人留学生を対象としたインターンシップ事業として、他の地域から注目を集めているところです。



留学生インターンシップ事前セミナー 実施風景

II 企業と留学生の交流・相互理解の促進にかか事業では、県内大学を会場として**企業と留学生の交流会**を開催し、過去 3 年間で企業 305 人、留学生 474 人（2020 年度はオンライン交流会）に参画をいただきました。また、**企業見学ツアー**では、県内企業 12 社に協力をいただき、これまでに 106 人の外国人留学生が企業見学ツアーに参加され、愛知県のものづくり企業や、グローバルに活躍する企業や社員の魅力をダイレクトに理解できる貴重な機会となっております。



企業と留学生の交流会 実施風景



企業見学ツアー 実施風景

III 留学生採用企業の拡大・充実にかか事業では、企業の経営者層や人事採用担当者を対象とした「**留学生採用講座**」を開催し、過去 3 年間で 18 回開催し、合計 1,234 社 1,499 人の方々に参画いただきました。本講座では、企業のニーズに合わせて、各回異なるテーマで講座を開催しており、各領域の最前線で活躍される専門家の方々に登壇いただき、出入国在留管理行政の仕組みや、高度外国人材の採用手法、県内大学のキャリア支援状況や学生動向、人材育成と定着支援、好事例企業

紹介等、労働市場のトレンドを含め、経営戦略や人事戦略に役立つ内容を提供しております。

産官学の連携事業は、様々な分野で全国的にも活発に行われている中、愛知県「**留学生地域定着・活躍促進事業**」が他の都道府県から注目をいただいている要因としましては、単なる人材確保のための短期的な視点ではなく中長期的に国際人材を育てる重要性を、行政、民間、大学等のそれぞれが認識し、行政と民間が共同活動の下、事業の運営事務局が情報のハブとなり、県内大学や、経済団体・組織等に「理解と協力」を得られる活動が実現できているところにあります。

日本で就職を目指す外国人留学生のニーズや価値観は年々多様化しております。就職活動や企業理解等、未来のキャリアを描く情報はまだまだ十分とはいえない中、外国人留学生の方々に、地域の魅力や価値を理解していただくためにも、行政が旗を振り、事業運営を担う民間企業と大学等の教育機関が連携し、それぞれの強みを最大限に活かした情報の提供と継続的な支援は、世界から選ばれる地域になるためにも重要な取り組みといえます。

地域を問わず、産官学の連携事業は今後もあらゆる分野で求められており、国際情勢や地域経済、人や社会の価値観が目まぐるしく変化する昨今においては、地域全体で変化に対応しながら、様々な組織が連携して、個々の課題に合わせた速攻型支援と、地域の価値を積み上げていく中長期的な戦略的支援が求められます。

これから高度外国人材の雇用を検討される企業におかれましては、高度外国人材の卵である外国人留学生たちの能力や可能性を知る機会として、ぜひ、愛知県が実施する「**留学生インターンシップ**」に参画いただきたいと願っております。



インターンシップ留学生

企業にとってインターンシップは学生を知る機会ですが、同時に、学生や大学が企業の魅力や価値を理解する唯一の機会となっております。企業が学生に「学業の場」を提供することは容易ではありませんが、結果的に高度外国人材を確保する近道となっております。

本事業では、各専門家による最新の雇用情勢や外国人留学生のトレンド情報の提供だけでなく、高度外国人材が活躍する民間企業のノウハウと、大学等のアカデミックな知見を提供しております。

また、運営事務局（下記）では無料の相談窓口を設けて、外国人留学生の就職支援や、県内企業の雇用・人材育成の課題解決に取り組んでおります。

コロナ禍が収束すると外国人留学生を含め、国内の人材確保競争は激化することが予測されています。外国人留学生が高度外国人材として地域で活躍するために、引き続き産官学の連携強化を図り、愛知県の価値（AICHI VALUE）向上に努めてまいりますので、本事業を自社の経営戦略や人事戦略にご活用ください。



事業専用サイト

AICHI VALUE
Let's Learn, Let's Play, Let's Work

愛知県「留学生地域定着・活躍促進事業」運営事務局

愛知県名古屋市中区新栄一丁目7番7号 RT センターステージビル4F Man to Man 株式会社 内

TEL : 052-687-8810 FAX : 052-857-8857 フリーダイヤル : 0120-106-566

Email : info@aichi-value.com URL : https://www.aichi-value.com

[令和3年度愛知県「留学生地域定着・活躍促進事業」は Man to Man 株式会社 が愛知県より委託を受けて運営しております。]

企業と留学生の架け橋に

一般社団法人 グローバル愛知
事務局 橋詰 翠

一般社団法人グローバル愛知は2017年に愛知県の中小企業の経営者7名と南山大学の教授によって設立された非営利団体です。「中小中堅企業の人材不足解消」と「留学生の就職率向上と定着」をミッションとして採用から定着までの支援活動をしています。行政機関、教育機関、様々なステークホルダーの協力のもと4年目を迎え、登録留学生はのべ1200人を超えました。留学生への具体的な支援内容としては、企業との交流会や独自の合同企業説明会の開催、大学・専門学校と連携した合同企業説明会のほか、会社見学も開催し、様々なイベントを通して学生と企業のマッチングを図っています。支援をする中で様々な課題がありますが、グローバル愛知では都度解決策を考え実行しています。

① 留学生向け就活ガイダンス

まず一番の課題は留学生が日本の就職活動を理解できていないことです。日本の就職活動のスケジュールを知らず、就職活動をはじめるタイミングに出遅れてしまう学生が多数います。また自国の就職活動と日本の就職活動のスタイルが異なり戸惑う学生も多いのが実情です。そのためグローバル愛知では教育機関と連携しながら留学生向けの就活ガイダンスをおこなっています。また今年度からはSNSやブログで就活についての知識を伝えるほか、YOUTUBEを使い就活の基礎知識についての動画も配信予定です。

② 留学生向け無料日本語教育

現在は大学の授業を英語で受講する学生も多く、日本に住みながらも日本語の上達が遅れ、就職活動の時期になっても企業が求めるレベルの日本語に達しない学生も珍しくありません。多くの日本企業では外国人社員に高い日本語能力が求められるため、留学生の就職の壁となっています。グローバル愛知では留学生の就職活動に役立つよう日本語能力試験対策講座や会話講座を無料でおこなっています。日本語講座は勉強の場としてだけでなく、留学生同士の出会いの場にもなっており、ここから交流の輪が広がっています。

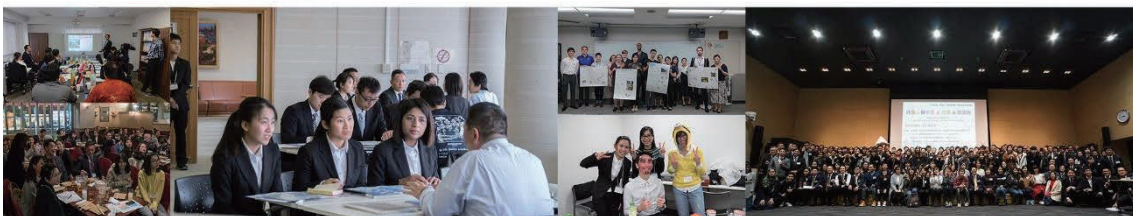
③ 企業向けの教育

中小企業では外国人の受け入れ体制が整っている企業はまだまだ少なく、ビザの手続きや文化の違いなどの対応に苦戦する企業も少なくありません。

しかしながら採用後の問題は、コミュニケーション不足が原因と思われることが多くあります。外国人雇用に成功している企業の多くは、積極的にコミュニケーションを取り、外国人社員が働きやすいようフォローをおこなっています。グローバル愛知では、外国人雇を考えている企業向けに定期的にオンラインセミナーを開催し、ビザの基礎知識の講習や外国人雇に成功している企業の取り組みを紹介し、外国人との働き方を身近に感じてもらっています。また会員企業に向けてはアフターフォローサービスをおこない、定期的な面談やアンケート・随時相談など様々なサポートを企業・外国人社員双方におこなっています。

新型コロナウイルスの影響で現在外国人の雇用を控えている企業が多くあります。しかし、今後の日本は人口構造的に労働人口が不足してきます。ぜひ留学生に興味をもってください、グローバル人材の採用を前向きに考えていただきたいと願っています。

グローバル愛知では、コロナウィルスの対策をとりながら留学生と企業のマッチングが進むよう、様々なイベントを計画しています。今年度も企業・留学生双方のニーズにあったサービスの提供ができるよう尽力してまいります。



●お問い合わせ

【メールアドレス】 info@global-aichi.or.jp

【電話番号】 052-218-5955

【ホームページ】 <https://global-aichi.or.jp>

外国人材の活躍と共生に向けて

愛知県経営者協会
専務理事兼事務局長
岩原 明彦

1. はじめに

愛知県経営者協会は、人事労務分野を専門とする経済団体で、県内の約 870 社に会員としてご参加いただき、様々な調査・研究・啓発活動に取り組んでいます。

当会の定例活動の一つに「研究委員会」があります。企業を取り巻く環境変化を見据え、時宜にあった研究テーマを取り上げ、約半年間にわたり会員企業の人事担当者と共に活動し、その成果を報告書としてまとめております。

2019 年度の研究テーマが「外国人材の活躍と共生～企業の持続的な成長に向けて～」であり、その活動の一端をご紹介します。

愛知県は、「ものづくり愛知」と言われるように製造業が盛んで、2019 年度の製造品等出荷額は約 47 兆円で、全国合計の 14.7%を占め、43 年連続で日本一となっています

こうした「ものづくり愛知」を支えるのが外国人材であり、今やその存在なくしては愛知県の産業が成り立たないととって過言ではありません。

私たちは、県の産業基盤を支え将来に向けた持続的な成長のためには、外国人材の活躍と共生が重要な課題であると認識し、半年間にわたる調査・研究活動に取り組みました。

2. 外国人材の活躍に向けた取組み(弊会の研究委員会活動から)

研究活動を進めるにあたり最初に行ったことは、外国人材を定義することでした。研究メンバーがそれぞれ頭の中で描いている「外国人材」が異なり、議論が拡散する状況となりました。

そこで、以下のように3つに分類し定義しました。なお、これは我々のオリジナルなものであり、法律等で定義されたものではありません。

	I 型	II 型	III 型
定義	・雇用期間にこだわらず、専門分野で高度な知識・経験の発揮を期待する人材（従来の雇用システムとは異なる枠組みで処遇）	・長期雇用を前提として、将来的には管理職・専門職として活躍を期待する人材（従来の日本企業雇用における総合職）	・現業職種における単純・定型業務の着実な遂行を期待する人材（現在は、有期雇用が主体）
業務の例	・企業経営 ・研究開発プロジェクト ・新規開発プロジェクト ・M&A プロジェクト	・営業 ・技術 ・管理（人事/総務/経理） など、担当業務は多種多様	・製造ライン作業員 ・ホテル受付係 ・警備員 ・清掃作業員 ・飲食店店員

世の中の一般的な定義に当てはめると、Ⅰ型とⅡ型は「高度人材」、Ⅲ型は「現場人材」となります。

今回は、中部経済連合会様が取り組まれるテーマに関連する高度外国人材につきまして、我々が取り組んだ研究結果の一部をご紹介します。

振り返ると 1990 年代以降、日本経済のグローバル化が急速に進展する中、多くの企業が外国人材の採用と活躍に向けて様々なチャレンジを行ってきました。

そして、これまでの試行錯誤の中から、我々が重要と思われる施策について、2 点ご紹介いたします。

2 点ともベーシックな取組みではありますが、日本型雇用慣行の見直しが叫ばれる中、今後、益々重要な課題になって来ると考えます。

▶1 点目は、「自社が求める人材像を明確化する」ことです。

日本型雇用慣行の特徴として、「新卒一括採用・長期雇用・年功型賃金」がありますが、職務や役割に応じて採用や活躍の場を決めていく、いわゆる「ジョブ型」雇用がスタンダードとなっている外国人材の多くが、日本企業に入社し就労していく中で違和感がやがて不満となり、退社していくケースが数多く見受けられました。

こうした経験から、外国人材の採用と活躍を促進するためには、まずは入り口となる採用の時点で諸外国の雇用システムと自社の雇用システムの違いについて説明したうえで、「自社がその人材に何を期待するのか」「何を目的としてその人材を雇用するのか」を明確にし、それに合った処遇やキャリアパスを提示し、コンセンサスを得ておくことが重要となります。

▶2 点目は、「外国人材が活躍できる職場環境づくり」です。

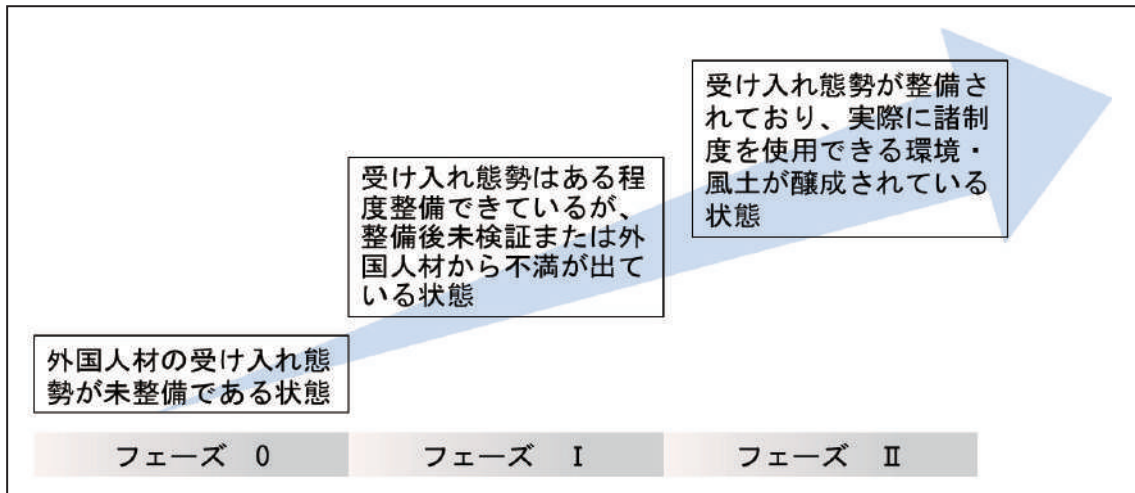
当会が行った会員企業へのアンケートやヒアリング結果を基に、外国人材の受け入れ態勢を進めていくための 3 のステップを整理しました。

<ステップ①>

まずは、外国人材の受け入れに関する自社の現状を把握することから開始する。

ここでいう自社の現状とは、ハード面・ソフト面の受け入れ態勢がどの程度準備できているかを指しており、その状況を 3 つのフェーズに整理しました。

まずは、自社がどのフェーズにあるかを確認していただければと思います。



<ステップ②>

自社の準備状況を踏まえて、理想の受け入れ態勢に近づくためにどんな準備をすべきかを具体的に検討する。

ここでは、人事制度や設備の変更を実施することになるため、全プロセスの中で一番肝となる工程であります。

具体的には、外国人材の採用か活躍までの期間を「採用前・採用時・入社後(短期)・入社後(中長期)」の4つの区分で企業の問題点と対応すべき課題について整理しました。

別紙の「16の課題」をご参照下さい。

<ステップ③>

外国人材が自分の力を発揮し、より活躍できる環境を整えるためには、外国人材本人からの声に直接耳を傾け、意見を踏まえた「改善」を重ねていくことが肝要である。

受け入れ態勢を整備したら終わりではなく、自社を取り巻く外部環境や時代の変化、定期的な面談等から得た情報を基に改善を行っていくことが需要となります。

3. 最後に

外国人材の活躍促進は、日本企業が長年にわたり取り組んできた課題ではありますが、企業を取り巻く経営環境が大きく変化中、本件はエンドレスのテーマであり、過去の取り組みを振り返りながら常に進化させていくことが重要であることを付け加えさせていただきます。

以上

<別紙> 外国人の活躍を促進するうえでの課題

時期	項目	社内における問題事象	課題
採用前	採用人数	採用計画の立て方が分からない	1. 計画の立案方法の確立
	知名度	外国人材からの応募がない	2. 認知・魅力度の向上
	採用ルート	採用ルートが分からない	3. 採用ルート・ネットワークの確立
		信頼できる仲介者がいない	4. 信頼できる仲介組織の選定
	法制度	関係法令の理解が不十分	5. 法令の理解と適用
	職場理解	配属先から理解が得られない	6. 相互理解・啓発
	採用時期	卒業時期が日本学生と異なる	7. 外国人学生の入社時期の理解活用
採用時	採用基準	能力や人柄の判断が難しい	8. 能力・人物像の見極め
		日本語能力水準が不明確	9. 要求する日本語能力水準の設定
	キャリア形成	企業と外国人材でキャリア形成に対する認識に違いがある	10. キャリア形成に対する相互理解
入社後 (短期・適応期)	職場内の人間関係	日常のコミュニケーション不足により不満・不信感が出ている	11. 言語や文化への相互理解の促進
	就労環境	日本企業における仕事の進め方が分からない	12. 仕事の進め方の相互理解の促進
	生活環境	外国人名義では住居を借りることができない	13. 住居確保の支援策の検討・具体化
入社後 (中長期)	社内規則	就業規則・賃金規定等が外国人材の雇用を想定していない	14. 関係規則の見直し・活用
		評価・処遇に対し外国人材から納得が得られていない	15. 評価・処遇制度の見直し・活用
	人材育成	人材育成に関し外国人材から要望が出ている	16. 人材育成施策の見直し・活用

高度外国人材活躍推進事業の取り組みに関して

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）

名古屋貿易情報センター

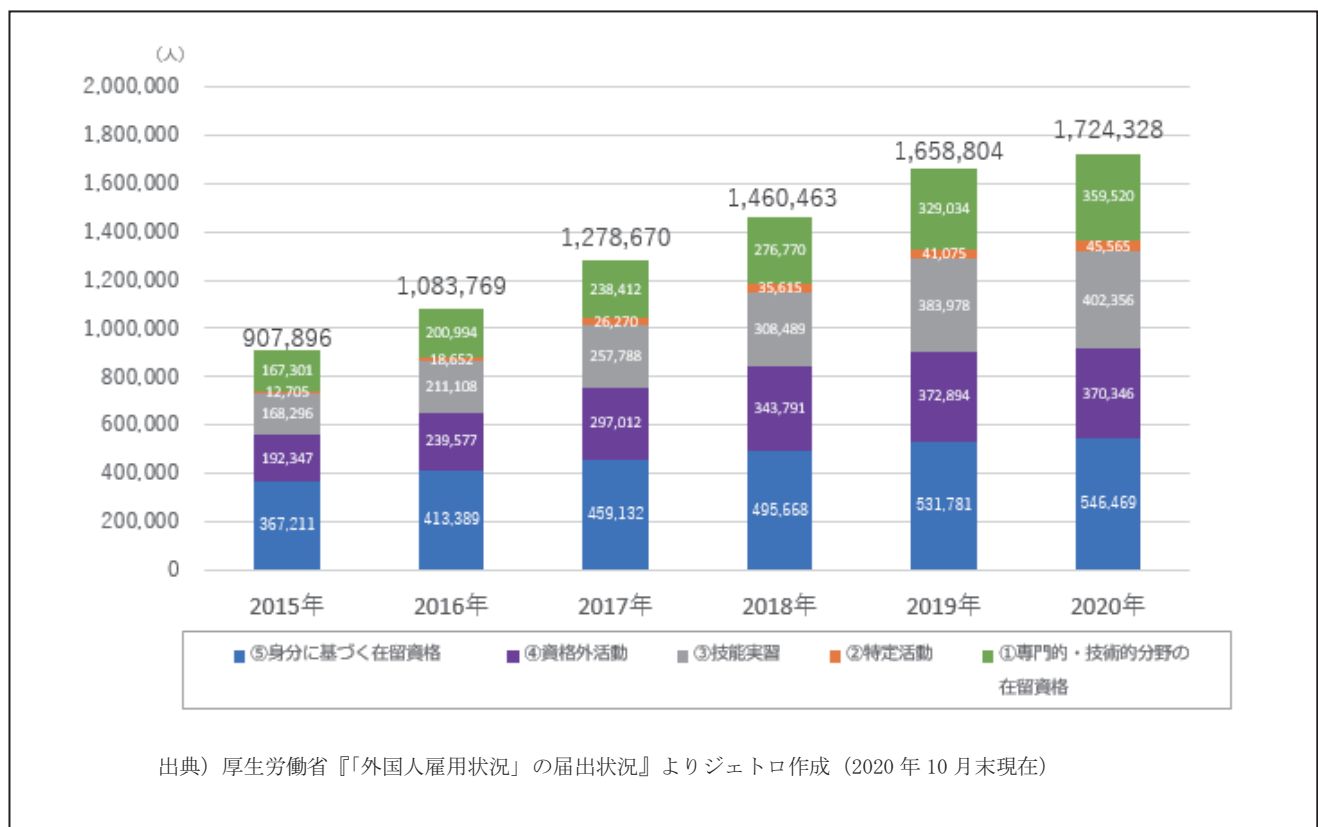
今村由美

日本の貿易・投資の発展のために活動しているジェトロでは、企業の海外販路開拓や拠点設立、現地進出企業の活動を円滑化するための支援を行って参りました。海外進出を目指す企業の増加とともに課題として表面化したのが、海外ビジネスの担い手となる人材の不足です。社員のグローバル人材教育が急務である一方で、適任者や指南役不在の問題を抱える企業も少なくありません。そこで昨今注目されているのが外国人材の採用・登用です。

このような状況の中、政府の『未来投資戦略 2018』に基づき、政府関係省庁連携の下、2018 年末にジェトロ内に「高度外国人材活躍推進プラットフォーム」が設置されました。中堅・中小企業による高度外国人材の採用から活躍までを一貫して支援するため、関連情報を一元的に取りまとめた「高度外国人材活躍推進ポータルサイト」による情報発信を行うとともに、個別企業には専門相談員による伴走型支援を提供しており、支援企業数は約 3 年間で 460 社以上にのぼります。本日は、ジェトロの高度外国人材活躍推進事業の取り組みについてご紹介します。

【日本で働く外国人労働者の統計】

まず初めに、日本で働く外国人材に関する統計を紹介します。以下のグラフは、2015 年から 2020 年の「外国人労働者」の推移を表しています。2020 年 10 月末時点で、約 172 万 4 千人の外国人材が日本国内で就労しています。2015 年にはおよそ 90 万人でしたので、この 5 年間で倍近い人数へと右肩上がりに増加していることがわかります。



【高度外国人材とは】

このように年々増え続けている外国人材の中でも、ジェトロでは『学歴』『職種』『在留資格』の3つの観点から、それぞれの要件を満たす人々を高度外国人材と定義し、彼らの活躍を応援しています。具体的には、日本での就労を希望する高度外国人材への情報提供、高度外国人材を雇用したい企業の支援、企業と高度外国人材との出会いの場を提供しています。

学 歴

日本国内または海外の大学・大学院卒業同等程度の最終学歴を有する
※日本国内の専門学校卒業の場合、「専門士」または「高度専門士」を取得している

職 種

研究者、エンジニア等の専門職、海外進出等を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職等に従事するもの

在留資格

「専門的・技術的分野」の在留資格のうち、原則、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」、「法律・会計業務」に該当するもの、在留資格「高度専門職」

▼高度外国人材の在留資格と職種例（ジェトロの支援対象）

在留資格	職種例
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士
高度専門職	ポイント制による高度人材


出典）ジェトロ 高度外国人材活躍推進伴走型支援案内資料_高度外国人材とは

【高度外国人材活躍推進プラットフォームについて】

本プラットフォームの取り組みの一環として、以下の3つの事業を展開しています。

① 高度外国人材活躍推進ポータルサイトの運用

本ポータルサイトでは、関係省庁が発信する高度外国人材の採用～定着に関連する情報を、段階に応じて掲載しています。また、公的機関が実施している様々なセミナー等の情報を集約し、イベントカレンダーとして取りまとめております。本ポータルサイトの機能は情報収集だけに留まらず、高度外国人材の採用に関心がある企業が自社の企業情報を外国人材に向けて発信することも可能です。

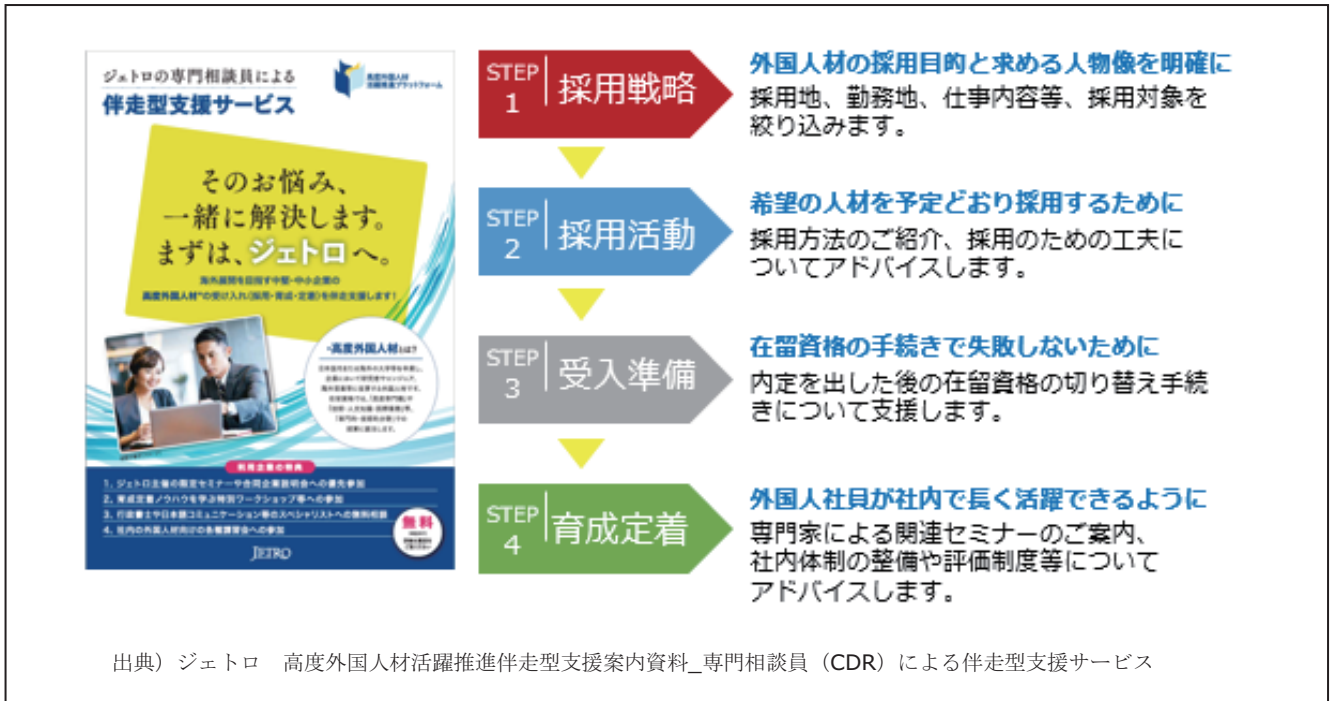


- ✓ジェトロのウェブサイトにはポータルサイトを開設。採用・就職から就業後まで関係省庁の情報を段階別に整理して掲載
- ✓公的機関のイベント情報をイベントカレンダーとして一覧化
- ✓文部科学省・日本学生支援機構と協力し、留学生の在籍する大学情報をまとめ大学情報として掲載

出典）ジェトロ 高度外国人材活躍推進ポータル <https://www.jetro.go.jp/hrportal/>

② 専門相談員による伴走型支援

集中的な支援を希望される場合は、「伴走型支援」という継続的なサポートを提供しています。採用戦略、採用活動、受入準備、育成定着という4つのステップで各企業のステージや課題に応じた支援を行っています。



③ 高度外国人材向けジョブフェアやセミナー等のイベント機会の提供

年2回のジョブフェアの実施や、高度外国人材に関わるセミナー等を随時実施しています。

【高度外国人材の雇用を考えている企業の皆様へ】

「高度外国人材の雇用に興味はあるけれど、何から始めてよいかわからない」、「外国人材を雇用する際の在留資格のルールを知りたい」、「外国人材の定着率を向上させるための施策を打ちたい」といった課題やご要望がございましたら、是非お気軽にジェットロまでお問い合わせください。

【支援窓口】

★独立行政法人日本貿易振興機構(JETRO) 名古屋貿易情報センター

TEL: 052-589-6210 MAIL: NAG@jetro.go.jp

高度外国人材活躍推進ポータルサイト: <https://www.jetro.go.jp/hrportal/>

開発途上国からの留学生と民間企業を繋ぐインターンシップ

(独)国際協力機構

中部センター 研修業務課

荒木 美恵子

独立行政法人 国際協力機構(JICA)では、日本の政府開発援助(ODA)における開発途上国への技術協力の一環として、大学の学位課程(修士・博士)に就学する研修機会を提供する事業を展開しています。事業の全体的な狙いとしては、開発途上国の未来のリーダーを日本に招き、専門知識の習得と合わせて日本の開発経験などを理解してもらい、母国の発展に役立ててもらおうと同時に知日派・親日派として活躍してもらおうことを期待するものですが、研修(留学)プログラムごとにそれぞれ異なった特色があります。ここでは、日本における高度外国人材の活躍促進に関係する留学プログラムのうち、インターンシップを組み込んでいるプログラムの概要や実施体制、受入先の選定方法の他、当機構中部センター(以下、JICA 中部)が所管する中部地域の大学院を修了した留学生の就職実績について事例を紹介したいと思います。

1. 留学プログラムおよびインターンシップの概要 (JICA 中部所管)

	ABE イニシアティブ*	イノベティブ・アジア	SDGsグローバルリーダー**
留学プログラムの概要			
特色	<ul style="list-style-type: none"> アフリカの産業人材育成と日本企業のアフリカビジネスをサポートする「水先案内人」の育成とネットワークの構築を目指す。 修士号取得と日本企業等でのインターンシップの機会を提供。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本のイノベーション(理系分野)への貢献と母国の産業発展への貢献を目指す。 民間人材・産業人材の育成を目指し、インターンシップ参加が必須。 	<ul style="list-style-type: none"> 各国が抱える SDGs の政策課題の解決に関わるトップリーダー(政策決定者)育成を目指す。 日本の関係者(官公庁、民間企業、大学、NGO、JICA 等)とのネットワークを構築・強化する機会を提供。
対象地域	アフリカ 54 か国	バングラデシュ、インドネシア、カンボジア、ラオス、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、タイ、ベトナム、スリランカ、パキスタン、インドの 12 か国	全世界
留学生タイプ	民間・行政官	民間	行政官
URL	https://www.jica.go.jp/africahiroba/business/detail/03/index.html	https://www.jica.go.jp/regions/asia/innovative-asia.html	https://www.jica.go.jp/dsp-channel/english/dsp/course/content/sdgs-global-leader.html
インターンシップの概要			
主な受入先	原則、日本の民間企業	日本の民間企業、研究機関	行政機関、研究機関、日本の民間企業
実施時期	<ul style="list-style-type: none"> 夏期休暇: 来日 1 年目の 7-9 月頃 修了時: 3 月または 6-9 月頃開始 	<ul style="list-style-type: none"> 夏期休暇: 来日 1 年目の 7-9 月頃 修了時: 3 月または 6-9 月頃開始 その他、在学中、通年(応相談) 	<ul style="list-style-type: none"> 夏期休暇: 来日 1 年目の 7-9 月頃(博士後期課程留学生は 2 年目夏期も応相談) 修了時: 3 月または 6-9 月頃開始
実施期間	<ul style="list-style-type: none"> 夏期: 2 週間程度 修了時: 1 週間~3 か月程度(最大 6 か月まで) 通年(イノベのみ): 1 週間~3 か月程度 		
使用言語	英語		
実施の流れ(時期は目安)			

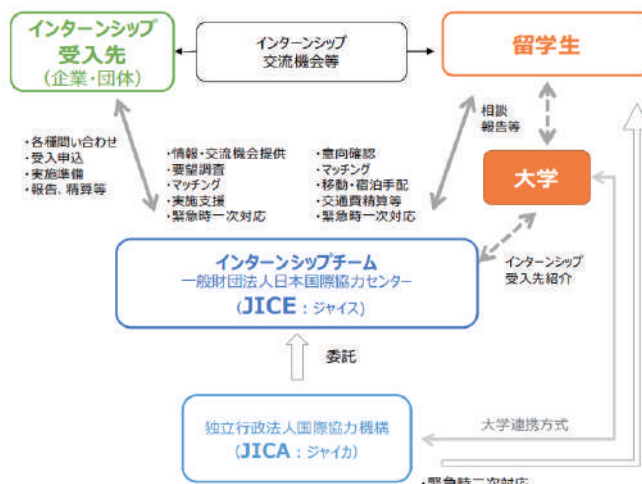
* 正式名称: アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ「修士課程およびインターンシップ」プログラム

** 2019 年度より開始したプログラムのため、本稿寄稿時点では修了生はまだ輩出していません。

*** インターンシップ受入関心企業リストへの掲載希望は随時承っております。年 2 回程度更新し、留学生へ配付しています。掲載企業・団体様へは、年度末に翌年度の掲載に関して、希望の確認をさせていただきます。

2. インターンシップ受入実施体制

当機構では、右図のような実施体制で本プログラムを行っています。現在は、一般財団法人日本国際協力センター(JICE)に委託し、実施しています。



【実施体制図】

4. 上述プログラム修了生の就職実績および就職とインターンシップの関連 (~2021年3月修了者; JICA 中部所管のみ)

ABE イニシアティブ		イノベティブ・アジア	
就職実績	就職とインターンシップの関連	就職実績	就職とインターンシップの関連
(アンケート回答者数:61名)	(日本での就職者数:計9名)	(アンケート回答者数:25名)	(日本での就職者数:計8名)
■ 本邦就職 ■ 進学・帰国	■ インターンシップと同じ企業に就職 ■ インターンシップと違う企業に就職	■ 本邦就職 ■ 進学・帰国	■ インターンシップと同じ企業に就職 ■ インターンシップと違う企業に就職

5. 日本企業に就職した留学生へのインタビュー

モスタファ サイド エルマンカバディ(Mostafa Sayed Elmankabady)さん

エジプト出身 2021年3月豊橋技術科学大学(工学修士)卒業 現在、可児建設株式会社(以後「可児建設」)勤務 (愛知県小牧市)

経験者
voice



- Q1.可児建設に入ったきっかけは？—インターン中に築き上げた信頼関係のおかげだと思います。
- Q2.インターンがなければご縁はなかった？—インターンは確実に内定への重要な役割を担いました。長期インターンでしたので、私の仕事に対する姿勢や人柄をよく知ることができました。
- Q3.インターン経験後、日本企業での働き方に対して考え方は変わりましたか？—例えば、業務の進捗など計画的になりました。日本企業では個人単位で細かな仕事の記録や報告が必要で、少し煩雑で、苦勞もしましたが、逆に、そのおかげで、問題が起きた時に解決の糸口になることもわかりました。
- Q4.もともと日本で就職を計画していましたか？—いいえ。インターンには日本の企業文化や働き方に興味があり、また、将来企業とパートナーシップを結ぶのにいい機会となると思い、参加しており、日本での就職を真剣に模索していたわけではありませんでした。(今、可児建設にて勤務できて幸運です。)
- Q5.日本語能力は？—日本語能力試験 N5 程度(基本的な日本語をある程度理解することができるレベル)。(N1◎~N5◎)
- Q6.日本語はどのくらい勉強しましたか？—大学時代に受講した日本語クラス(基礎)と独学(ゆっくりのペース)の2年半程度。
- Q7.可児建設では日本語は使いますか？—日常会話やメールはすべて日本語です。書類作成は現在、頑張っているところです。
- Q8.可児建設入社後、驚いたことは？—冬の作業着を着てみたら(背が高いので)袖が短かったこと。日本企業は最初の2、3か月は仕事でミスしても怒られません、その後はきちんと対応することが要求されること。
- Q9.日本企業での勤務では、ご自身のどんな能力やスキル、意識が役立っていると思いますか？—日本語能力は高い方がいいですね。あとはスキルに自信を持ちつつも、(特に自己紹介の時など)謙虚であること、また変更や提案にオープンなことでしょうか。結局仕事は個人ではなくチームの結果です。特に若手の場合、スキルよりも人柄が重要視される傾向があるので留意が必要です。最初に自分の制約や心配を話しておく、何か起きた際には、すぐに結論に飛びつかず、なぜそう至ったか理解する、等も重要です。
- Q10.海外人材登用(インターン含む)を検討する日本企業へのアドバイスは？—彼らの文化や行動に対して、柔軟に理解ができるような寛容さを持つことでしょうか。仮に誤解が生じても、双方にその「柔軟性」があれば、きっと乗り越えられると思います。

インターンシップお受入れ・企業交流会等にご関心のある企業様は以下にお問い合わせ下さい。

<事業運営支援機関> 一般財団法人日本国際協力センター(JICE) 留学生事業第二部 留学生事業課

インターンシップチーム E-mail: jica-internship@jice.org 電話: 03-6838-2717 Fax: 03-6838-2711

中部圏における高度外国人材の活躍促進に関する報告書

2021年11月



〒461-0008 名古屋市東区武平町5丁目1番地（名古屋栄ビルディング10階）

T E L : 052-962-8091

E-Mail : kokusai@chukeiren.or.jp（中経連・国際部代表アドレス）

U R L : <https://www.chukeiren.or.jp/>



中経連 HP・QRコード

