

## 第2回 中小企業における外国人材活用に関する検討会

---

令和 2 年 1 0 月  
産 業 労 働 局

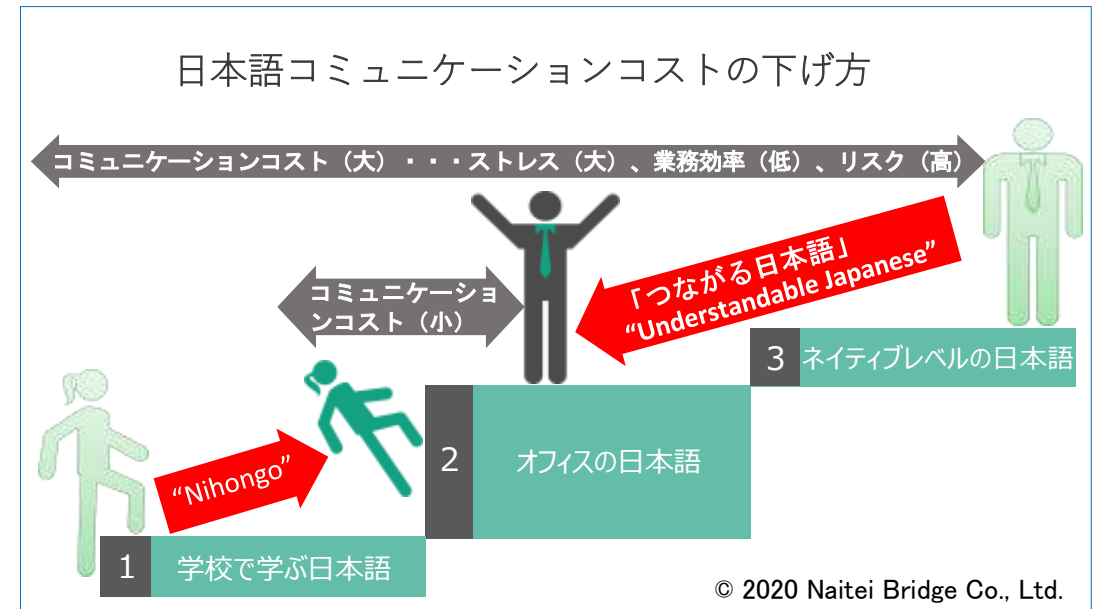
# 第1回検討会の主な意見とポイント (1/2)

## 外国人材との出会いの機会の創出

- ・ 特定技能外国人に対する関心・ニーズは高く、特定技能制度に関する情報提供、相談機能の創設・拡充、マッチングなどの事業を希望する声が多い。
- ・ 合同会社説明会などを多く実施するのが有効。
- ・ 企業と外国人のマッチングが上手くいかない時に、違う企業とお見合いできるシステムがあるとよい。
  - 特定技能を含む、多様なマッチングの機会の提供
  - 特定技能制度など、外国人材採用の基本的な情報提供

## 中小企業における外国人材受入体制の構築

- ・ 外国人との価値観の違いを十分に認識していない中小企業が非常に多い。コミュニケーション方法についてのノウハウ提供や、相談・セミナーに力を入れる活動が必要。
- ・ 外国人が日本語をネイティブレベルまで習得するのを待つのではなく、日本人が受入体制について勉強し、会社の体制を整えていく必要がある。(右図)
- ・ 中小企業が、外国人材の採用・定着を図る場合のノウハウについては、困って相談に来た企業に、場面場面で答えるだけでなく、継続的に提供していくことが必要。
- ・ ダイバーシティマネジメントの考え方に立ち、中小企業と外国人材とのコミュニケーションギャップについて、中小企業に気づきを与えるとともに、それをノウハウとして蓄積し発信していくことが重要。



(浅海委員資料より抜粋)

- 中小企業に対し、外国人材の採用・定着に関する、継続的・体系的なノウハウ提供

## 外国人材が求める情報提供

- ・ 様々な情報が留学生まで届いていないケースが多い。学校とのネットワークづくりも必要。
- ・ 外国人の求職者の大半はSNSなどを通じて情報を取得している。また、中小企業情報の提供に関しては、企業のキャリアビジョンや、レクリエーションなどの情報も重要。
- ・ 就職希望の学生は、日本の会社の制度（福利厚生や社会保障制度等）は非常にいいということをかなり理解している。中小企業もそういった点をアピールすると採用につながる。
  - SNS等も活用し、日本・東京の中小企業で働くメリットや企業の魅力を発信

## 海外在住の外国人求職者に対するアピール

- ・ 日本で働く外国人材のキャリアパスも含めたロールモデルが重要。
- ・ 留学生や海外の方、東南アジアの方々に、いかに東京の魅力をPRしていくかということが重要。例えば育児と仕事の両立や、テレワークの活用といったことを多言語の動画で世界に発信していくことが必要。
- ・ 次年度、オリンピック・パラリンピックが開催された場合に、そこにいらっしゃる外国の方にもPRしていくことが重要。
  - 東京でいきいきと働く外国人の姿を、ロールモデルとして世界に発信

# 有識者等へのヒアリング報告 ①専門家

(50音順)

ヒアリング先	主な意見
<p><b>指宿 昭一 氏</b> (暁法律事務所 弁護士)</p>	<p>[事務所の事業内容] 労働事件（労働者側）・入管事件の弁護士業務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○外国人の雇用にあたっては、国内外の悪質なブローカーに注意が必要。また、技能実習制度については、制度自体の見直しが必要だと思う。</li> <li>○近隣の大学と連携した日本語講習、社内交流（お花見など）、地域との交流（盆踊りなど）などにより、外国人労働者の企業への定着が成功した事例がある。</li> <li>○宗教や文化への配慮も必要。例えば、ムスリムを受け入れる際は、募集段階から「当社では、礼拝は休憩時間内のみ」など条件を示すことでミスマッチを防ぐことができる。</li> <li>○東京の中小企業に関心を持ってもらうためには「地域と職場が外国人材を温かく受け入れている」状況を見せることが重要。ベトナム人などはフェイスブックで情報を拡散してくれる。</li> </ul>
<p><b>小澤 研太郎 氏</b> (ヒューマンホールディングス株式会社 取締役)</p>	<p>[企業の事業内容] 教育事業・人材事業・介護事業・IT事業他 日本語学校も運営</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○コロナ禍であっても今後の人材不足は確実。3～5年後を見据え、今だからこそ外国人材を獲得する必要がある。</li> <li>○特定の業界で働きたいという希望を持って来日する留学生は少ない。治安の良さや給与面に魅力を感じて来日する留学生が多い。</li> </ul>
<p><b>柴崎 洋平 氏</b> (フォースバレー・コンシェルジュ株式会社 代表取締役)</p>	<p>[企業の事業内容] 外国人材の採用戦略立案、定着支援等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○日本は先進国一就労ビザの出やすい国。移民大国米・英・豪では就労ビザの発行、更新を絞り込んでいる。留学後に就労できる可能性のある先進国のひとつであり、海外から優秀な人材を獲得することが十分可能。</li> <li>○教育水準の高い東南・南西アジアの大卒者については、日本人と同等以上の待遇での受入れが必要。今後は、大卒者の「特定技能」資格での就労も想定される。こうした人材の受入れは地域経済の活性化に資すると考える。</li> <li>○コロナ禍がこのまま続くと、留学生数の激減が想定され、留学生アルバイトを積極的に雇用している人手不足業界は一層深刻な状況に陥る。こうした業界でも特定技能の活用が期待される。</li> </ul>

# 有識者等へのヒアリング報告 ②専門学校

(50音順)

ヒアリング先	主な意見
<b>学校法人小山学園 専門学校東京工科 自動車大学校</b>	<p>[学校の概要] 2級自動車整備士（2年課程）、1級自動車整備士（4年課程）の国家資格取得を目指す。留学生は全体の46%（167名）在籍。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○自動車整備士の業界は求人難であり、上記資格を取得すれば、メーカー系列の自動車ディーラーに就職（技人国）できる。</li> <li>○企業が外国人を採用する際、就労ビザの取得などの手続き面の負担が大きい。</li> </ul>
<b>学校法人電子学園 日本電子専門学校</b>	<p>[学校の概要] CG・映像、AI、IoT、電気・電子など、様々な分野にクリエイター・エンジニアを輩出。留学生は700名弱在席。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○留学生の8割は日本での就職を希望。当校は留学生の就職支援に長けており、希望者はクリエイターやエンジニアとして、ほぼ就職（技人国）できる。</li> <li>○当校の学生が就職を希望するCG・映像、AI、IoT、電気・電子などの業界は、多業種と比較すると留学生の採用意欲が高い。さらに企業に対してしっかりアピールし、留学生の技術力の高さを認知してもらいたい。</li> <li>○企業が重視する日本語能力はヒアリングとスピーキングだが、日本語試験ではリーディングとライティングが重視される。当校では、日本人との活発なコミュニケーションを促している。</li> <li>○留学生の採用経験がない企業に対し、セミナーなどで外国人採用をアピールしてもらえるとよい。</li> </ul>
<b>学校法人メイ・ウ シヤマ学園ハリ ウッド美容専門学 校</b>	<p>[学校の概要] ヘア・メイクなど、あらゆる美容分野を学ぶ「トータルビューティ教育」を実施。200名以上の留学生が在籍。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○当校で美容師免許を取得する留学生は多いが、「美容師」としての在留資格が存在しないため日本での就職が難しい。</li> <li>○現在、日本で美容師免許を取得した留学生が国家戦略特区で就労できるよう検討が進められている。今後は、美容師を特定技能の産業分野として位置付けるなどの対応が必要。</li> <li>○留学生を必要とする優良企業が数多くあるが、情報が留学生に伝わっていない。</li> <li>○大企業と異なり、中小企業は外国人雇用のノウハウがない。相談窓口などの周知が必要。</li> </ul>

## 有識者等へのヒアリング報告 ③東京で働く外国人材（1）

ヒアリング先	東京の企業で働く魅力	就職活動や仕事において困ったこと
<p>① 女性、韓国出身</p> <p>在留資格：国際業務</p> <p>翻訳会社勤務 [7年目]</p> <p>母国高校→日本語学校 →日本の大学</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日本の産休・育休制度は非常によい</li> <li>○テレワーク活用による柔軟な働き方</li> <li>○同僚のサポートが充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○外国人採用意向の有無がわからない</li> <li>○外国籍社員の在籍状況がわかるとよい</li> <li>○葬儀に必要な期間が長く、忌引休暇が不足</li> </ul>
<p>② 女性、ベトナム出身</p> <p>在留資格：人文知識</p> <p>ソフトウェア会社勤務 (採用支援) [1年目]</p> <p>母国高校→日本の大学</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○中小企業はコミュニケーションが取りやすく、キャリアを生かした仕事ができる</li> <li>○人を大切にしてくれる。すぐにクビにしない</li> <li>○研修により、社員のステップアップを応援</li> <li>○医療制度が充実しているので安心</li> <li>○東京には国際的なコミュニティがあり、最新技術やトレンドの発信地でもある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○VISAの手続きが分かりにくい</li> <li>○税金の仕組が複雑で相談先も分からない</li> </ul>
<p>③ 男性、台湾出身</p> <p>在留資格：技術</p> <p>建設会社勤務 [2年目]</p> <p>母国大学院→日本語学校</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日本人の同僚が日本語や生活上の相談に乗ってくれる。コミュニケーションは良好</li> <li>○交通が便利で街がきれい</li> <li>○外国人が多く溶け込みやすい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日本の就職活動方法が独特で戸惑った</li> <li>○就職活動のノウハウやビジネスマナー講座があるとよい</li> </ul>

## 有識者等へのヒアリング報告 ③東京で働く外国人材（2）

ヒアリング先	東京の企業で働く魅力	就職活動や仕事において困ったこと
<p>④ 女性、中国出身</p> <p>在留資格：技術</p> <p>機器製造会社勤務（ウェブデザイン） [3年目]</p> <p>母国大学中退→日本語学校→日本の大学</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○中小企業は人間関係が構築しやすい。コミュニケーションが取りやすい。研修も充実</li> <li>○手当や勤務時間の配慮など、出産・育児時のサポートが充実。</li> <li>○子どもや家族のことも大事に考えてくれる</li> <li>○給料が高く、仕事の選択肢も多い</li> <li>○中国出身者が多い。人種差別がない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就職活動中、外国人を募集対象としない会社もあった</li> </ul>
<p>⑤ 女性、ベトナム出身</p> <p>在留資格：特定技能</p> <p>飲食店勤務（ラーメン店） [1年目]</p> <p>母国高校→日本語学校→専門学校（中退）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○公正な社内評価制度があるため、日本人か外国人かにかかわらず目標をもって仕事ができる（キャスト→トレーナー→マネージャー→副店長→店長）</li> <li>○アルバイトを経て社員として採用されたため、安心して働くことができている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○接客にあたり敬語の使い方が難しい</li> <li>○在留期間が5年と限られていて短い</li> </ul>