

規制改革推進会議 保育・雇用ワーキング・グループ

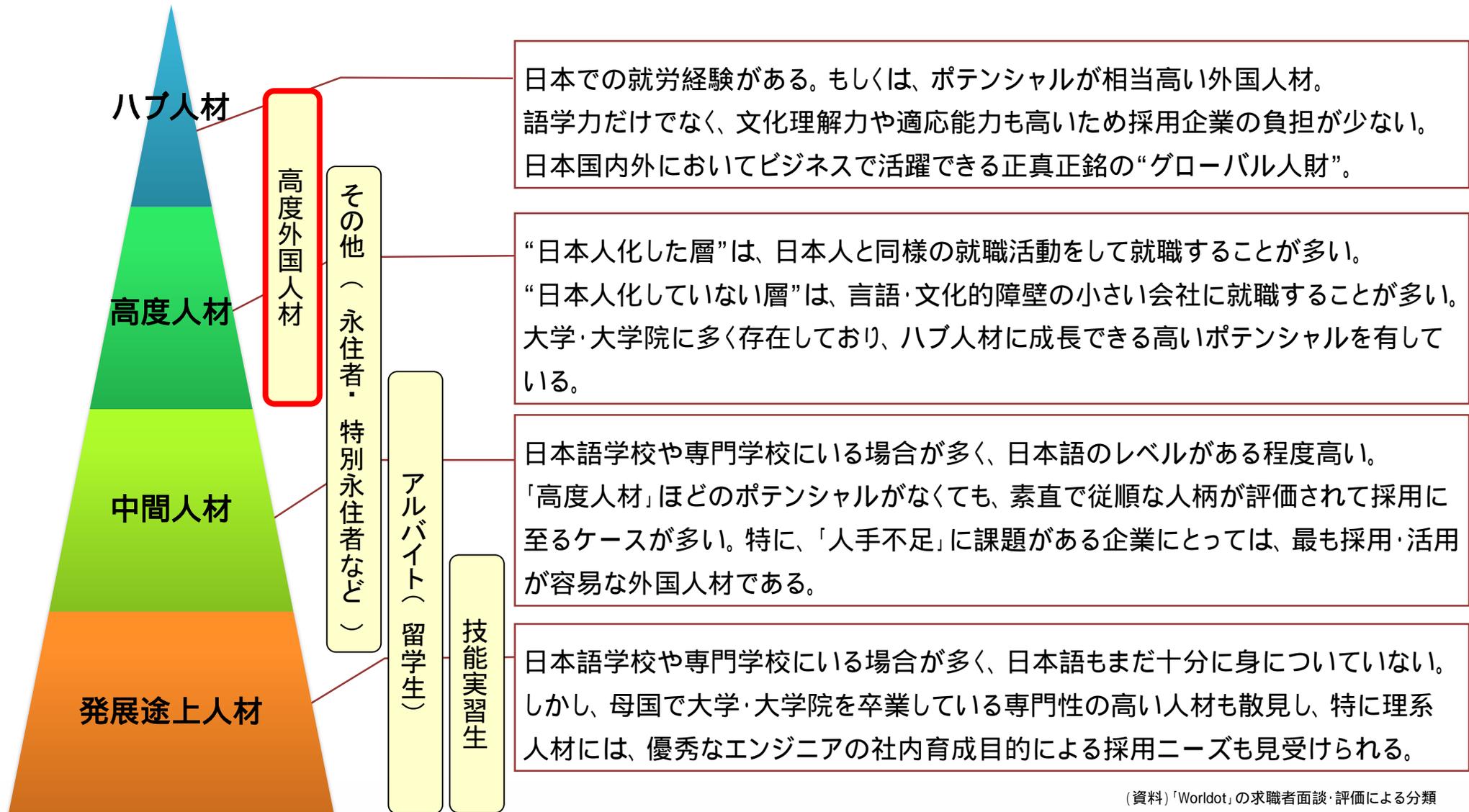
外国人留学生の日本での就業における課題と対応策



2018年2月19日(月)

 Sociarise
株式会社ソーシャライズ
代表取締役社長 中村 拓海

本日の議論の前提 — 「高度外国人材」の日本就業について考察



日本での就労経験がある。もしくは、ポテンシャルが相当高い外国人材。語学力だけでなく、文化理解力や適応能力も高いため採用企業の負担が少ない。日本国内外においてビジネスで活躍できる正真正銘の“グローバル人材”。

“日本人化した層”は、日本人と同様の就職活動をして就職することが多い。“日本人化していない層”は、言語・文化的障壁の小さい会社に就職することが多い。大学・大学院に多く存在しており、ハブ人材に成長できる高いポテンシャルを有している。

日本語学校や専門学校にいる場合が多く、日本語のレベルがある程度高い。「高度人材」ほどのポテンシャルがなくても、素直で従順な人柄が評価されて採用に至るケースが多い。特に、「人手不足」に課題がある企業にとっては、最も採用・活用が容易な外国人材である。

日本語学校や専門学校にいる場合が多く、日本語もまだ十分に身につけていない。しかし、母国で大学・大学院を卒業している専門性の高い人材も散見し、特に理系人材には、優秀なエンジニアの社内育成目的による採用ニーズも見受けられる。

(資料)「Worldot」の求職者面談・評価による分類

発表者知人へのヒアリング調査（2018年2月9日～2月16日 回答数111）

日本で学んでいる留学生(注1)

日本就労を希望する留学生(注2)

国籍	人数	割合
中国	13	16.46%
韓国	7	8.86%
インドネシア	4	5.06%
シリア	3	3.80%
マレーシア	3	3.80%
スリランカ	3	3.80%
ロシア	3	3.80%
ブラジル	3	3.80%
モロッコ	2	2.53%
マケドニア	2	2.53%
台湾	2	2.53%
カンボジア	2	2.53%
トルコ	2	2.53%
アフガニスタン	2	2.53%
アイルランド	2	2.53%
ウズベキスタン	2	2.53%
シエラレオネ	2	2.53%
アメリカ	1	1.27%
カナダ	1	1.27%
ウクライナ	1	1.27%
シンガポール	1	1.27%
フランス	1	1.27%
チェコ	1	1.27%
エジプト	1	1.27%
モザンビーク	1	1.27%
イギリス	1	1.27%
ミャンマー	1	1.27%
スイス	1	1.27%
バングラデシュ	1	1.27%
タイ	1	1.27%
ブルネイ	1	1.27%
コロンビア	1	1.27%
メキシコ	1	1.27%
パキスタン	1	1.27%
イスラエル	1	1.27%
カザフスタン	1	1.27%
ベトナム	1	1.27%
モンゴル	1	1.27%
セルビア	1	1.27%
39カ国	79名	100%

国籍	人数	割合
中国	11	17.74%
韓国	5	8.06%
インドネシア	4	6.45%
モロッコ	2	3.23%
シリア	2	3.23%
台湾	2	3.23%
スリランカ	2	3.23%
トルコ	2	3.23%
アフガニスタン	2	3.23%
ロシア	2	3.23%
ブラジル	2	3.23%
アイルランド	2	3.23%
シエラレオネ	2	3.23%
アメリカ	1	1.61%
カナダ	1	1.61%
ウクライナ	1	1.61%
マレーシア	1	1.61%
シンガポール	1	1.61%
フランス	1	1.61%
チェコ	1	1.61%
マケドニア	1	1.61%
エジプト	1	1.61%
モザンビーク	1	1.61%
カンボジア	1	1.61%
ミャンマー	1	1.61%
スイス	1	1.61%
バングラデシュ	1	1.61%
タイ	1	1.61%
コロンビア	1	1.61%
パキスタン	1	1.61%
イスラエル	1	1.61%
ウズベキスタン	1	1.61%
ベトナム	1	1.61%
モンゴル	1	1.61%
セルビア	1	1.61%
35カ国	62名	100%

日本就労を希望するが
就職活動をしていない留学生(注3)

国籍	人数	割合
中国	6	14.63%
インドネシア	4	9.76%
韓国	3	7.32%
シリア	2	4.88%
スリランカ	2	4.88%
トルコ	2	4.88%
アフガニスタン	2	4.88%
ブラジル	2	4.88%
カナダ	1	2.44%
モロッコ	1	2.44%
ウクライナ	1	2.44%
マレーシア	1	2.44%
チェコ	1	2.44%
マケドニア	1	2.44%
台湾	1	2.44%
モザンビーク	1	2.44%
カンボジア	1	2.44%
ミャンマー	1	2.44%
スイス	1	2.44%
タイ	1	2.44%
ロシア	1	2.44%
アイルランド	1	2.44%
パキスタン	1	2.44%
イスラエル	1	2.44%
シエラレオネ	1	2.44%
セルビア	1	2.44%
26カ国	41名	100%

就職活動をしていない理由

理由	人数	割合
就職活動するにはまだ早いと思う	19	46.34%
就職活動のやり方がわからない	14	34.15%
勉強やアルバイトで忙しい	5	12.20%
その他	3	7.32%

所属

所属学校	人数	割合
東京外国語大学	50	63.29%
筑波大学	3	3.80%
早稲田大学	3	3.80%
東京工業大学	3	3.80%
明治大学	2	2.53%
東京大学	2	2.53%
一橋大学	2	2.53%
ユニバーシティ・カレッジ・ヨーク	2	2.53%
サンディエゴ州立大学	1	1.27%
山口大学	1	1.27%
シンガポール国立大学	1	1.27%
金沢大学	1	1.27%
東洋大学	1	1.27%
テンブル大学	1	1.27%
バウマンモスクワ州立工科大学	1	1.27%
リオデジャネイロ州立大学	1	1.27%
アモイ大学	1	1.27%
メキシコ国立自治大学	1	1.27%
カンピナス大学	1	1.27%
レイクランド大学日本キャンパス	1	1.27%

所属コース	人数	割合
大学	28	35.44%
大学院(修士)	26	32.91%
交換留学	11	13.92%
研究生	8	10.13%
大学院(博士)	6	7.59%

(注1) 全回答数から既に働いている人及び大学・大学院以外の学校に通っている人を除いている。

(注2) 残り17名の内訳は「まだ決めていない」が15名、「働きたくない」が2名である。

(注3) 41名のうち、2019年3月までに卒業予定の留学生数は32名にのぼる。

本日の要約

【目的】

大学・大学院に通う外国人留学生の日本での就業を促進する。

【現状】

日本で働く外国人材は全体として増加しており、外国人留学生についても同様である。
就職している留学生の国籍は漢字圏の中国に偏っている。

【課題設定】

日本での就業を希望する優秀で多様な外国人材が働くことのできる環境を整備する。

【当資料の構成】

上記の目的を達成するため、現状、課題、そして対応策について下記三者の視点から論じる。

企業 : 多様な外国人材採用を進める意義と方法について考える。

外国人留学生 : 多様であるが故に阻まれている日本での就業の実現について考える。

大学・大学院 : アカデミックの場から留学生と企業をマッチングさせるためにできることを考える。

目次

日本全体と企業における外国人材採用の現状と課題

外国人留学生と学校における就職及び支援の現状と課題

課題への対応策について

在留資格関連について

現状分析（日本全体1）－就業している外国人の主な分類

高度外国人材



約23.8万人就業中

技能実習生



約25.8万人就業中

アルバイト



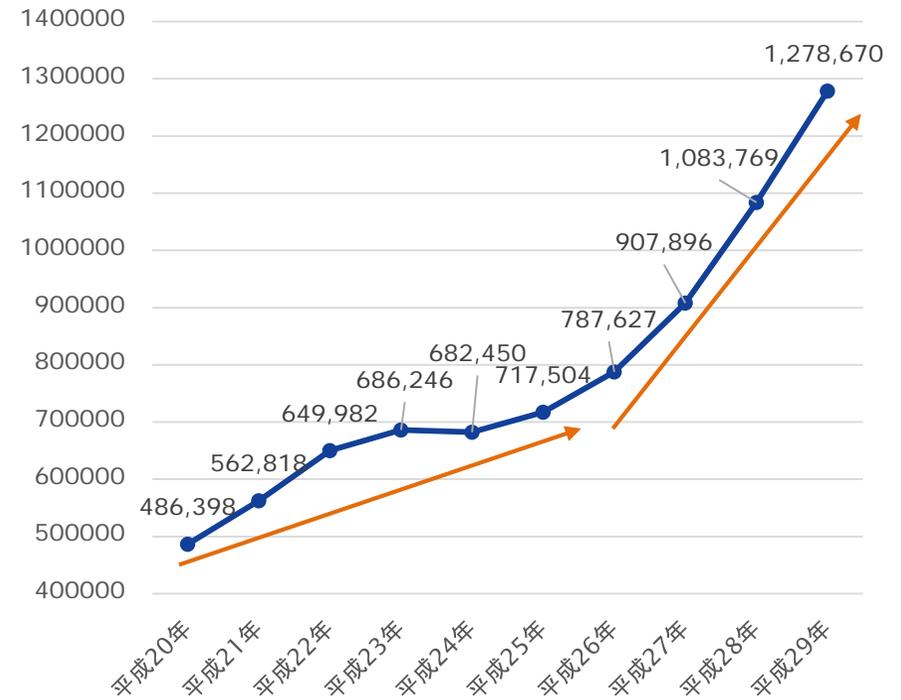
約29.7万人就業中

永住者等



約45.9万人就業中

外国人労働者総数



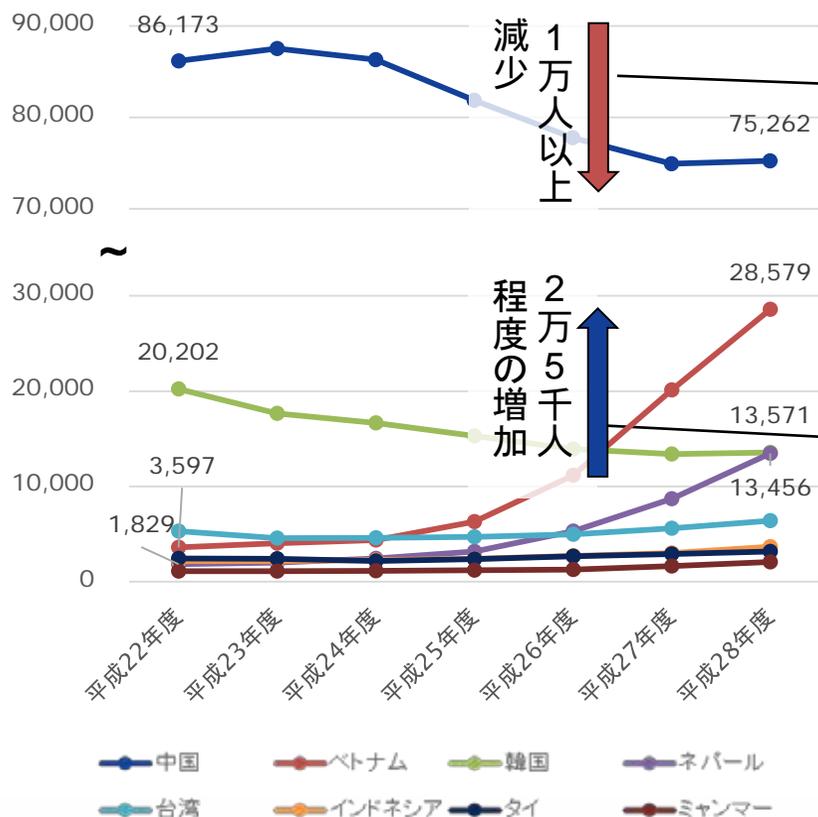
外国人労働者総数は平成20年からほぼ一貫して増加している。特に平成26年頃からは急増している。

(資料)厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」(各年10月末現在)より発表者作成
(注)左記の就業者数は2017年10月末現在の数字

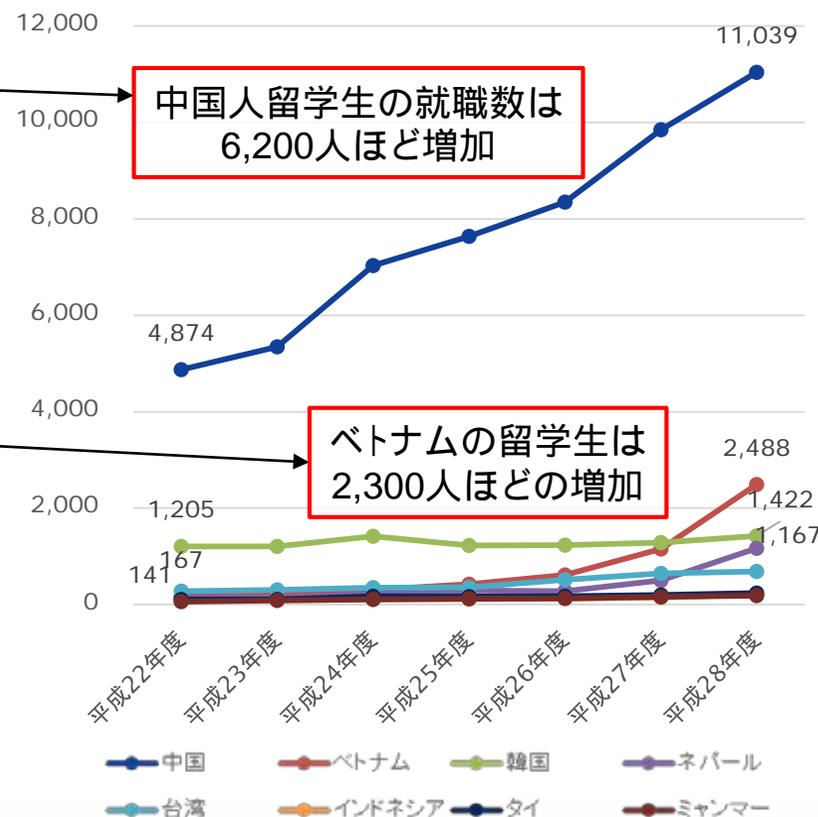
現状分析（日本全体2）－国籍別の大学・大学院留学と就職動向

中国の留学生は数が減少している一方で就職数は上がっている。
 かたやベトナムの留学生数は急増しているが、就職数の増加はまだ小さい。

高等教育機関留学生在籍数の推移



国籍ごとの就職数の推移

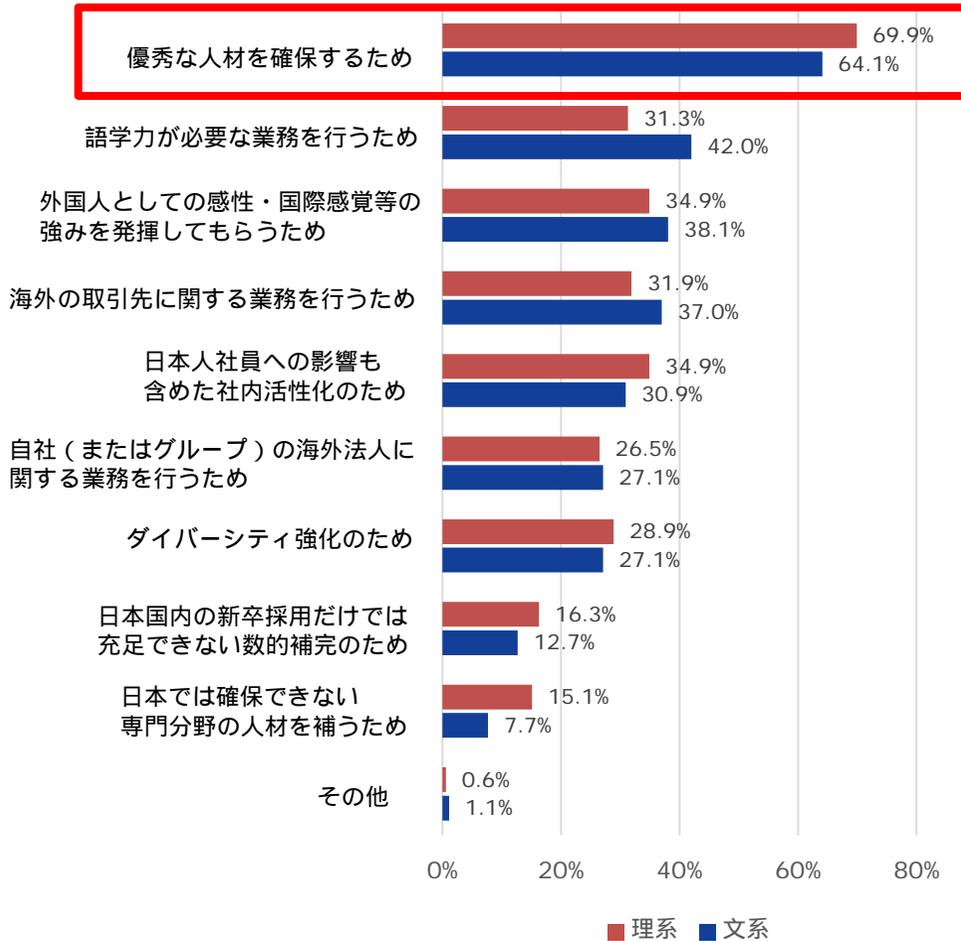


(資料)日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」(各年5月1日現在)
 (注)「高等教育機関」には専修学校(専門課程)は含むが、日本語教育機関は含まない。

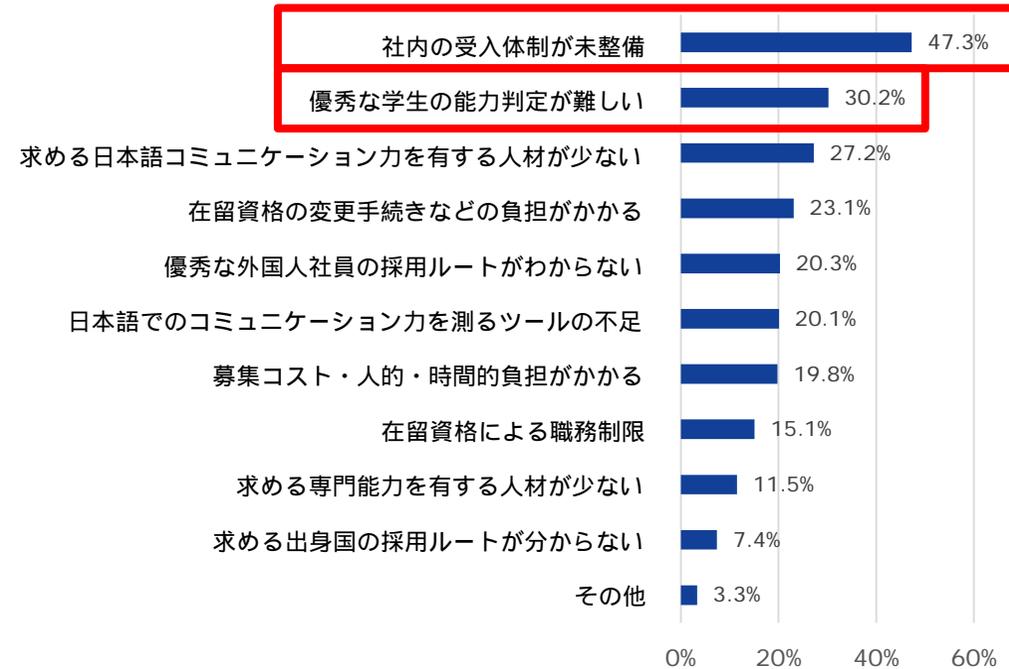
(資料)法務省入国管理局「留学生の日本企業等への就職状況について」より発表者作成

現状分析（企業1）－企業の外国人材採用の背景

採用動機としては「優秀な人材の確保」



“優秀”の定義・判定が難しい一方、受入体制の未整備が懸念材料になっている



《調査概要》

調査対象：全国の主要企業 18,575社
 調査時期：2016年11月24日～12月2日
 調査方法：インターネット調査法
 回答社数：628社

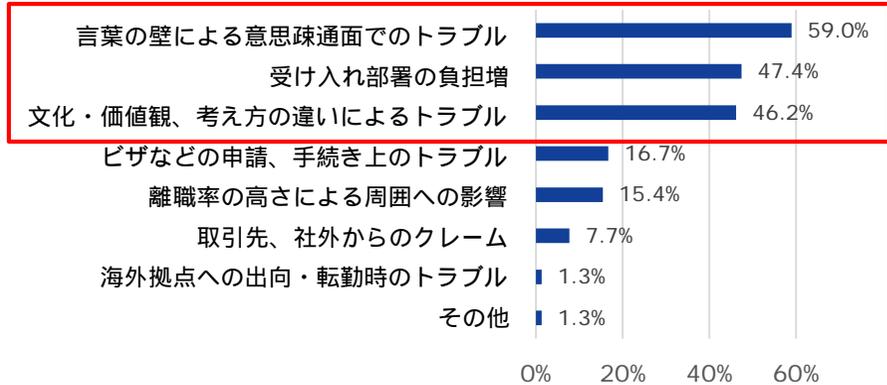
＜従業員数＞		＜業種＞		＜業種＞		
300人未満	300～999人	1000人以上	製造	建設	上場	非上場
279社	219社	130社	266社	362社	135社	493社
＜地域＞						
北海道	東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
19社	22社	291社	95社	112社	40社	37社

調査機関：株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

現状分析（企業2）－採用基準・方法等の決定プロセス

「外国人材の“個”を活かす採用」よりは、
「現場の負担を増やさない採用」を目指す

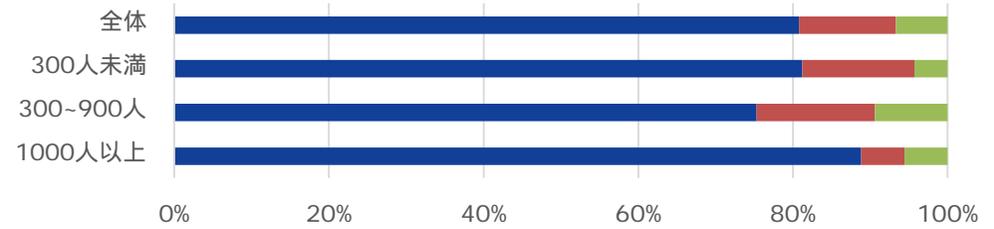
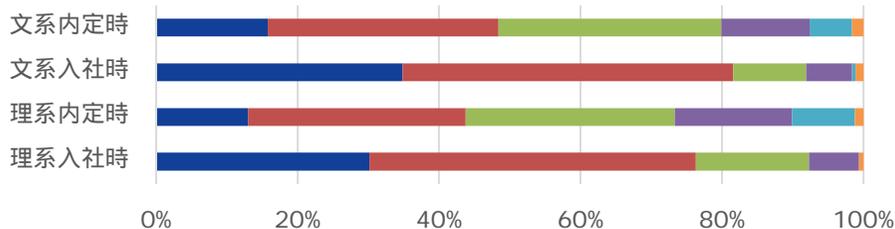
採用基準は文理ともに“日本語”で
適切な“コミュニケーション”ができる人



	文系	理系
1	コミュニケーション能力	コミュニケーション能力
2	日本語力	日本語力
3	基礎学力	専門知識
4	協調性	基礎学力
5	バイタリティー	バイタリティー

約80%の企業が内定時に「ビジネス中級レベル」
を、入社時には「ビジネス上級レベル」を要求

外国人材の募集・採用方法は
「国内の日本人学生と同様」に

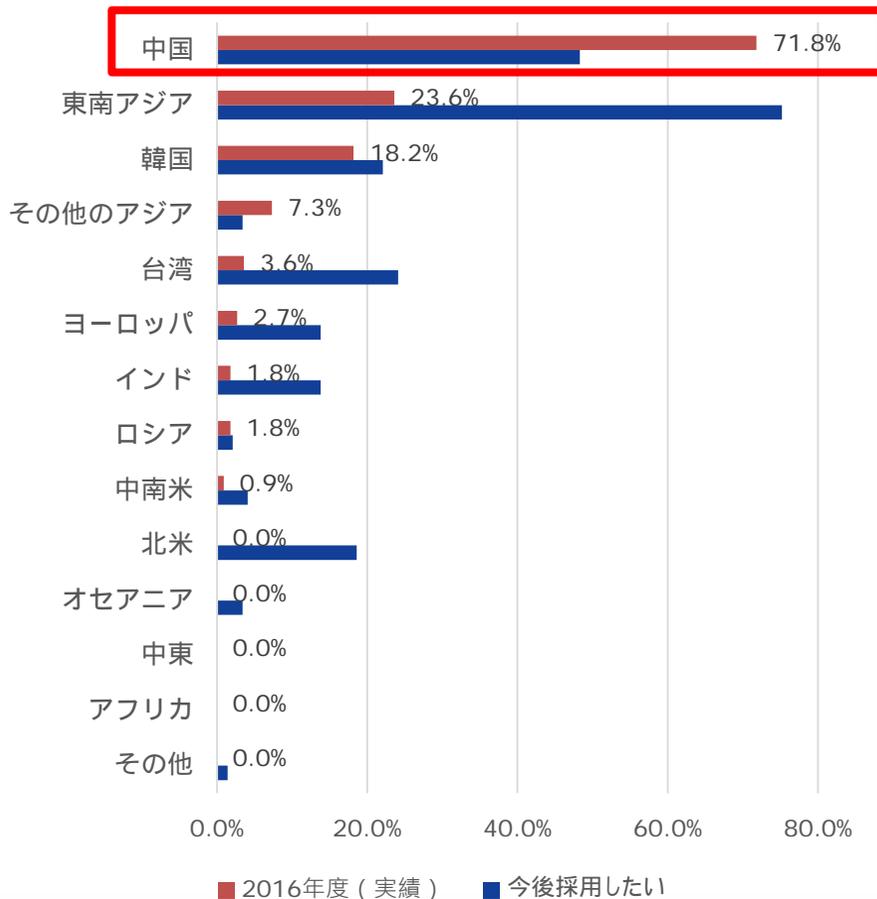


■ ネイティブ相当 ■ ビジネス上級レベル ■ ビジネス中級レベル
■ ビジネス初級レベル ■ 日常会話レベル ■ ほとんど求めない

■ 国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用
■ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の職種・国籍・出身国（地域）のみ別枠で募集・採用
■ 外国人留学生は全員、国内の日本人学生とは別枠で募集・採用

現状分析（企業3）－採用結果と採用後の流れ

採用した企業の70%以上が「中国」の人を選択
日本人同様の選考を通過できる点が理由と考えられる



70%以上の企業が外国人材受入に向けた
施策を現時点では実施していない



次回の採用も同じメカニズムで実施される。

課題考察 1 – 特定の国籍に偏ったマッチングの現状

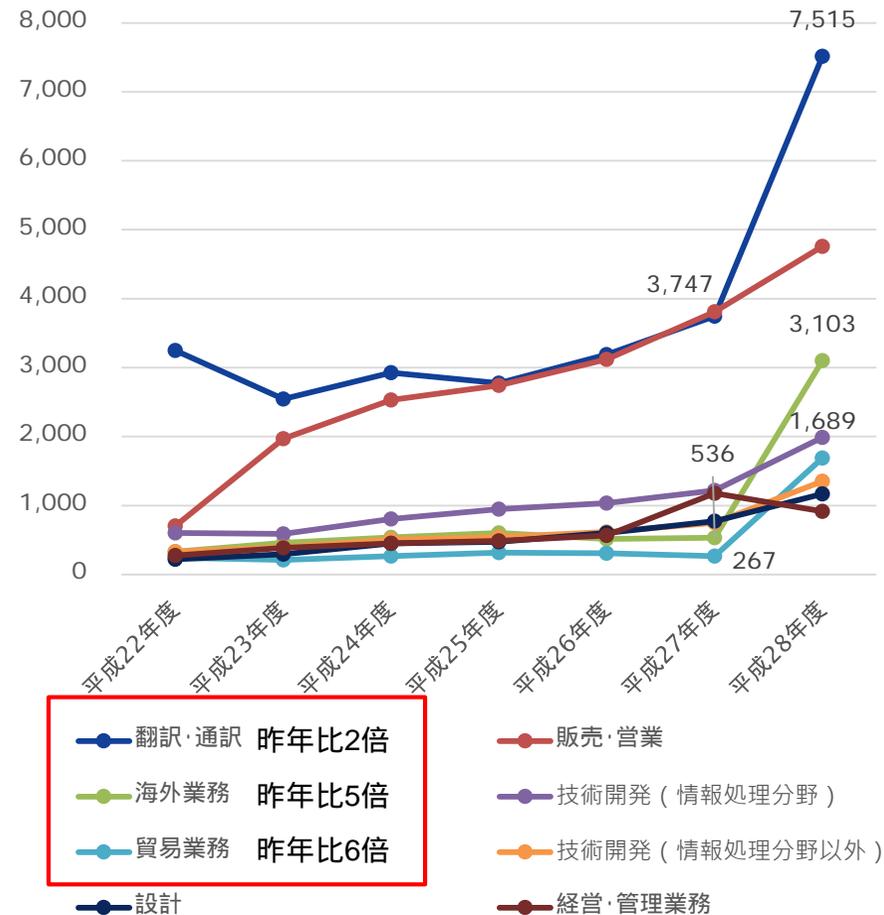
先のスライドで見たとおり、中国人をはじめとする漢字圏の留学生は、当分順調に就職率を伸ばしていくものと見られる。

一方、その他多様な高度外国人材の日本における就業が進むかは、その人の“特性を活かした”業務が存在するかどうかによって依拠するものと考えられる。留学生の就労意欲がどれほど高くても、企業にとっては採用により享受できるメリットと業務における負担増との比較が無視できない。また、現地採用・活用との比較においても優先すべき理由がなければ、国内で外国人材を採用しづらい現実がある。

“特性を活かした”業務の例

- 社内における不定期・少量の通訳・翻訳
- 海外法人設立の準備とその後の管理
- 本社監督下での海外マーケティングやプロモーションの強化
- など

職務内容別許可人数の推移



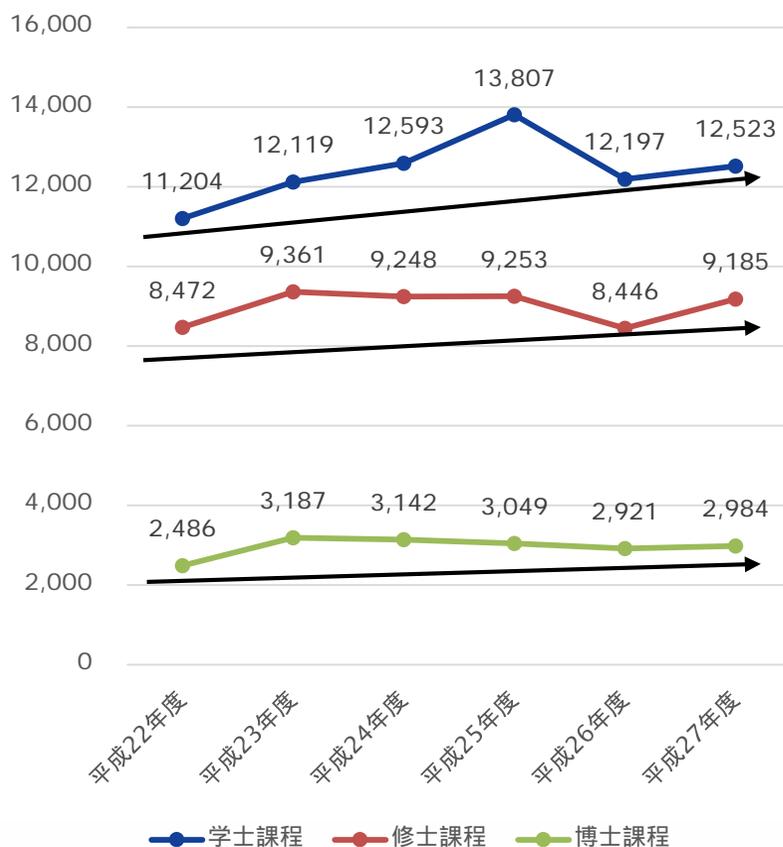
より多様で優秀な外国人材の日本就業・定着が今後求められる。

(資料)法務省入国管理局「留学生の日本企業等への就職状況について」より発表者作成

現状分析（留学生1）－外国人留学生の就職状況の推移

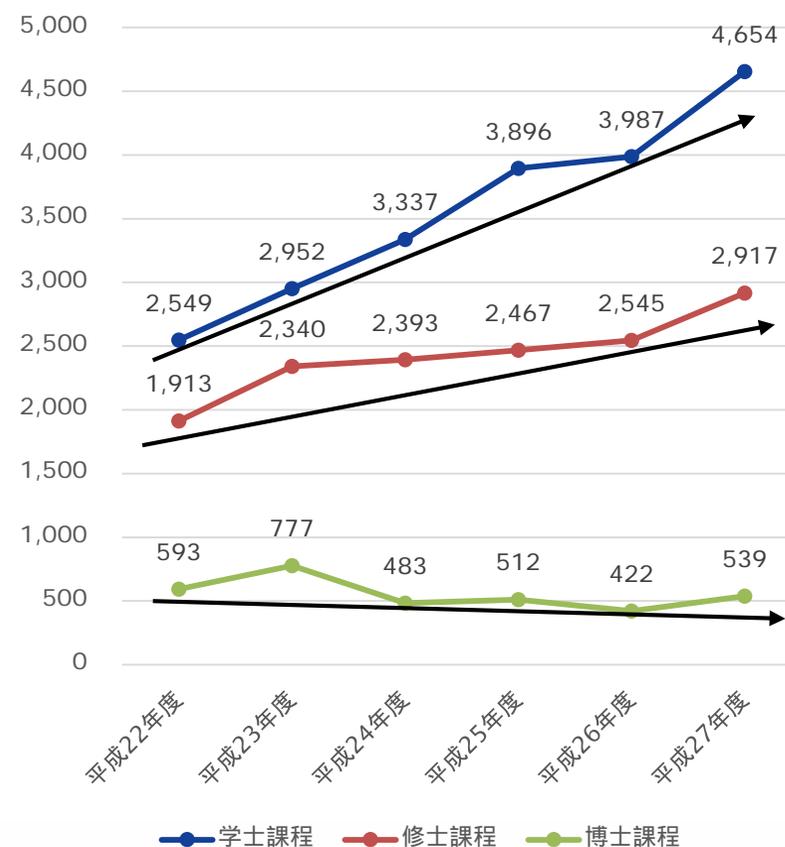
大学（学士課程）と大学院（修士課程）の留学生においては、就職数が順調に伸びている一方、博士課程の留学生は若干減少している。

卒業留学生数の推移



大学・大学院を卒業する留学生の数は微増

国内就職留学生数の推移



就職する留学生の数は博士課程以外順調に増加

現状分析（留学生2）－日本での就労希望の留学生4分類

同じ留学生でも「動機」で4つのタイプに分類でき、得たいものが違います。

言語・文化親和型



特徴・傾向

日本語や日本文化に高い関心を持っています。「日本で暮らしたい」という気持ちが就労意欲につながっており、「和」を尊重し、会社の一員として日本社会に溶け込んでいくことに喜びを感じるため、定着しやすいタイプです。

特徴・傾向

新しいこと、難しいことに挑戦し、課題達成を通じて自己成長していくことに喜びを感じます。日本で働くことも、彼らにとっては挑戦であり、困難に立ち向かい続ける姿勢が魅力です。日本人にはない発想と行動でイノベーションを創出します。

好奇・挑戦型



承認重視型



特徴・傾向

物事を比較し、メリット・デメリットをよく考えて行動します。世間的な評価に敏感で、競争意識を強く持った努力家が多く、着実に成果を出していきます。定着させるためには、評価や賞賛を怠らないことが大切です。

特徴・傾向

自分が稼いで家族を養うために“どんな仕事でも頑張ります！”という就労意欲の高いタイプです。人手確保が課題となっている企業にとって、彼らはとても頼もしい存在であり、すさまじいエネルギーとバイタリティで仕事に取り組みます。

報酬重視型



現状分析（学校1）－就職できている留学生の3パターン

『就職できている留学生』には3つのパターンがある。

パターン1 日本人と同等以上に日本型就職活動ができる留学生

- > 中国や韓国、台湾など漢字圏や文化が比較的似ている国・地域からの留学生に多い。
- > ウェブテストやES、その他就職活動のあらゆる課題を“受験”のように捉えてクリアする。

パターン2 日本企業との関係づくりに成功した留学生

- > 交換留学 情報収集・人脈構築 帰国・卒業 再来日 就職活動という流れが多い。
- > 交換留学のときにある程度情報を集めておき、再来日の限られた時間内で就職活動する。

パターン3 条件や待遇面の希望を見直した留学生

- > 主に「勤務地」「仕事内容」「雇用形態」などの希望を修正して、就職する。
- > 希望条件を見直さず、もう1年就職活動に取り組む留学生も一部存在する。

現状分析（学校2）－日常使用言語と所属による留学生の8分類

外国人留学生はおおまかに8つに分類され、
キャリア支援時にはそれぞれの特徴を把握することが大切。

	交換留学生	研究生	私費(正規)留学生	国費(正規)留学生
英語ベース	日本で就職することを留学中には決めないことが多い。アルバイトやインターンのチャンスには興味を持っている。	日本で就職することをこの時点では決めないことが多い。進学準備で忙しく、働くことを考える余力がない。	授業や生活における使用言語は通常、英語だが、留学生生活の中で日本社会への理解が深まり、少しずつ日本で働くことを考え始める。日頃の生活で就職活動や仕事の情報がなかなか入ってこないため、就職活動の動き出しが遅くなったり、要領を得なかったりする傾向にある。	
日本語ベース	母国で日本語や日本文化を学んでいる場合が多く、滞在中に就職や再留学を考える人も少なくない。	進学準備をする中で、就職関係の情報が入り、漠然と意識をする。 費用対効果の観点から、就職に進路を切り替える人もいる。	勉強とアルバイトの両立で時間確保が難しく、準備不足に陥りやすい。 奨学金がある場合、比較的時間が作りやすくなり、就職に有利に働く。	国籍、専門、種別等が多様なため、一括りにした支援がしづらい。「情報提供」と「スケジュール管理」を徹底すれば、自助努力で就職していく場合が多い。

課題考察 2 (留学生 1) - 外国人留学生の就職を阻む 3 つの不足

「3つの不足」により、就職活動自体が十分にできていない留学生が多い。

時間

研究で忙しく、就職活動ができない
(バングラデシュ 男性 B.C.D)
交換留学のため、時間が足りない
(ブラジル 女性 J.M)
在留期限まであと少ししか残っていない(トルコ 男性 B.K)

情報

留学生を本当に採用する企業の情報が探しにくい(エジプト 女性 P.E)
選考は長く複雑で、情報はときどき明確ではない(フランス 女性 C.D)
履歴書は手書きでないといけなから難しい(ウズベキスタン 男性 F.M)

資金

交通費の工面が難しい
(シリア 女性 A.L)
アルバイトを減らすと生活が厳しくなる(中国 男性 S.S)
リクルーティングスーツなどの出費が辛い(インドネシア 男性 N.M)

「日本型就職活動」への理解と適応は相当困難。

日本で学んでいる
外国人留学生
79名(39カ国)

日本での就労を希望する
62名(35カ国)

就職活動をまだしていない 41名(26カ国)
(そのうち2019年3月までに卒業 32名)

就職活動するにはまだ早いと思う 19名
就職活動のやり方がわからない 14名
勉強やアルバイト等で忙しく、できない 5名
その他 3名

課題考察 3 (留学生 2) - 就業に関する相談窓口・相手の不存在

日本での就業を模索する中でぶつかる悩みや不安について
相談できる存在が身近にいないことが問題になっている。

(前略)

私は今年学部を卒業しましたが、3年生のとき就職活動していました。
3年生のときキャリアセンターに一回相談しようと思っていきました。

就職活動はどう始めればいいのかと聞いたら、インターネットで調べてみてくださいと言われました。

それは2年前の話で、今はすでに内定ももらって、
4月3日から入社ですが、これから留学生の就職活動支援するにあたっては**エントリーシートや業界の紹介だけではなく、どんな社風の会社があるかや留学生は実際に仕事上何を求めているか深く取り組んでいただければと思います。**

日本人にとって当たり前なのに、留学生にとって理解ゼロということは非常に多いです。

また、すでに卒業している留学生の相談が必要なときは気軽にお問い合わせください。
よろしくお願いします。

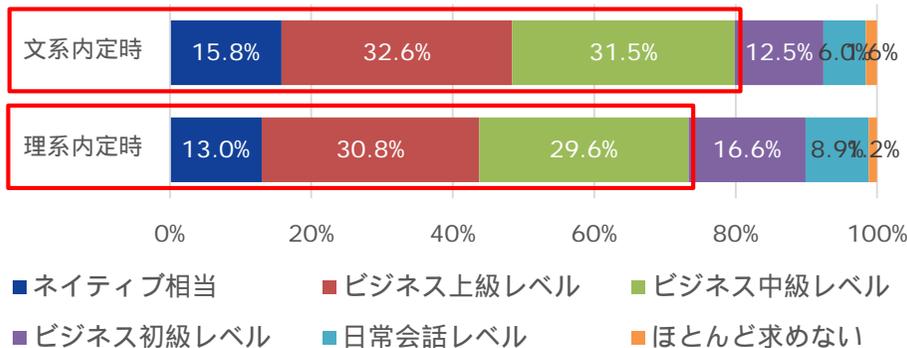
ロシア出身 女性 M.Bさん



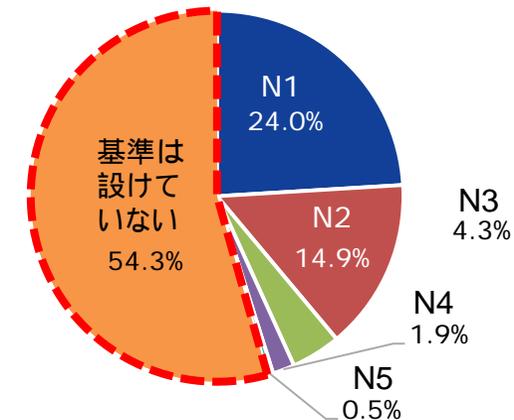
課題考察 4 (留学生 3) - 企業が採用時に求める日本語の習得が困難

およそ80%の企業が「ビジネス中級レベル」以上の日本語力を求めるが、これは留学生が主に取得を目指しているJLPTではあまり担保できない。就職希望の留学生としては、どのスキルを身につければいいかわからない。

外国人留学生の内定時に求める日本語コミュニケーションレベル



外国人留学生採用時のJLPTの入社基準



どのような場面でどのくらいの日本語によるコミュニケーション能力があるか？

- ネイティブ相当 = どのようなビジネス場面でも十分な
- ビジネス上級レベル = 幅広いビジネス場面で適切な
- ビジネス中級レベル = 限られたビジネス場面で適切な
- ビジネス初級レベル = 限られたビジネス場面である程度の
- 日常会話レベル = 限られたビジネス場面である程度の
- ほとんど求めない = ほとんどない

JLPTとは、日本語を母国語としない人の日本語能力を測定し認定する試験。

- N1 = 幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。
- N2 = 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。
- N3 = 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。
- N4 = 基本的な日本語を理解することができる。
- N5 = 基本的な日本語をある程度理解することができる。

課題 1 への対応策についてー外国人材採用に積極的な企業の特徴を整理

人手確保の 切迫感が強い

「農業・林業」「建設業」「製造業」「情報通信業」「卸売業・小売業」「宿泊業・飲食サービス業」「医療・福祉」などの産業は過去7年ほどで外国人依存度が1.6～3.8倍に上がっている。

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社 加藤真(2017)「日本における外国人に関する実態と将来像-「これまで」と「これから」の整理」, SYNODOS.

言語的・文化的 障壁が小さい もしくは存在しない

先輩社員の存在やマニュアル化などにより、日本語での研修・訓練が要らないため、日本語能力の不十分な人材でも積極的に採用することができる。
または、現場において外国人と日本人とを分断し、言語的・文化的な摩擦が生じないようにする。

カリスマオーナーや リーダーがいる

外国人材採用のとき大きな障壁となる“現場の反発”をトップダウンで鎮めることのできるカリスマオーナー・リーダーがいる企業も採用が進んでいる。但し、受入体制の整備や一緒に働く人たちの同意を得ない状態で採用することが多いため、入社後に問題が発生する傾向にある。

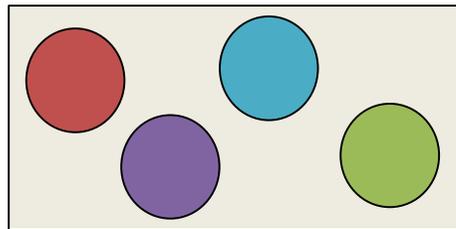
組織に柔軟性がある

旧正月の休みを許可する、礼拝の時間を確保する、ヒジャブやスカーフの着用を許可する、一時帰国したときもプロジェクトベースで仕事を与えるなど、個々の事情にあわせて働き方を設定できる企業は、外国人材の採用と定着がうまくいっている傾向にある。

課題 1 への対応策についてー企業に共通する外国人材採用のメリットを訴求

“異質な”外国人材を社内に取り入れることで組織の柔軟性が生まれる。
それ自体がイノベーションであり、変化に対する強さと革新をもたらす。

統一化・画一化により
柔軟性を失った組織から

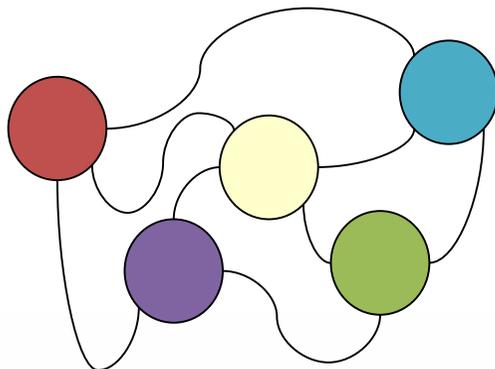


Creative Destruction
(創造的破壊)
変化の途中で痛みを伴う
が、見返りは大きい。

オスロ・マニュアル(第3版)による
イノベーション4分類

組織のイノベーション
マーケティング・イノベーション
プロダクト・イノベーション
プロセス・イノベーション

共通の価値観やビジョンを
軸としてつながり、個を活かしながら
変化に対応できる柔軟的な組織へ



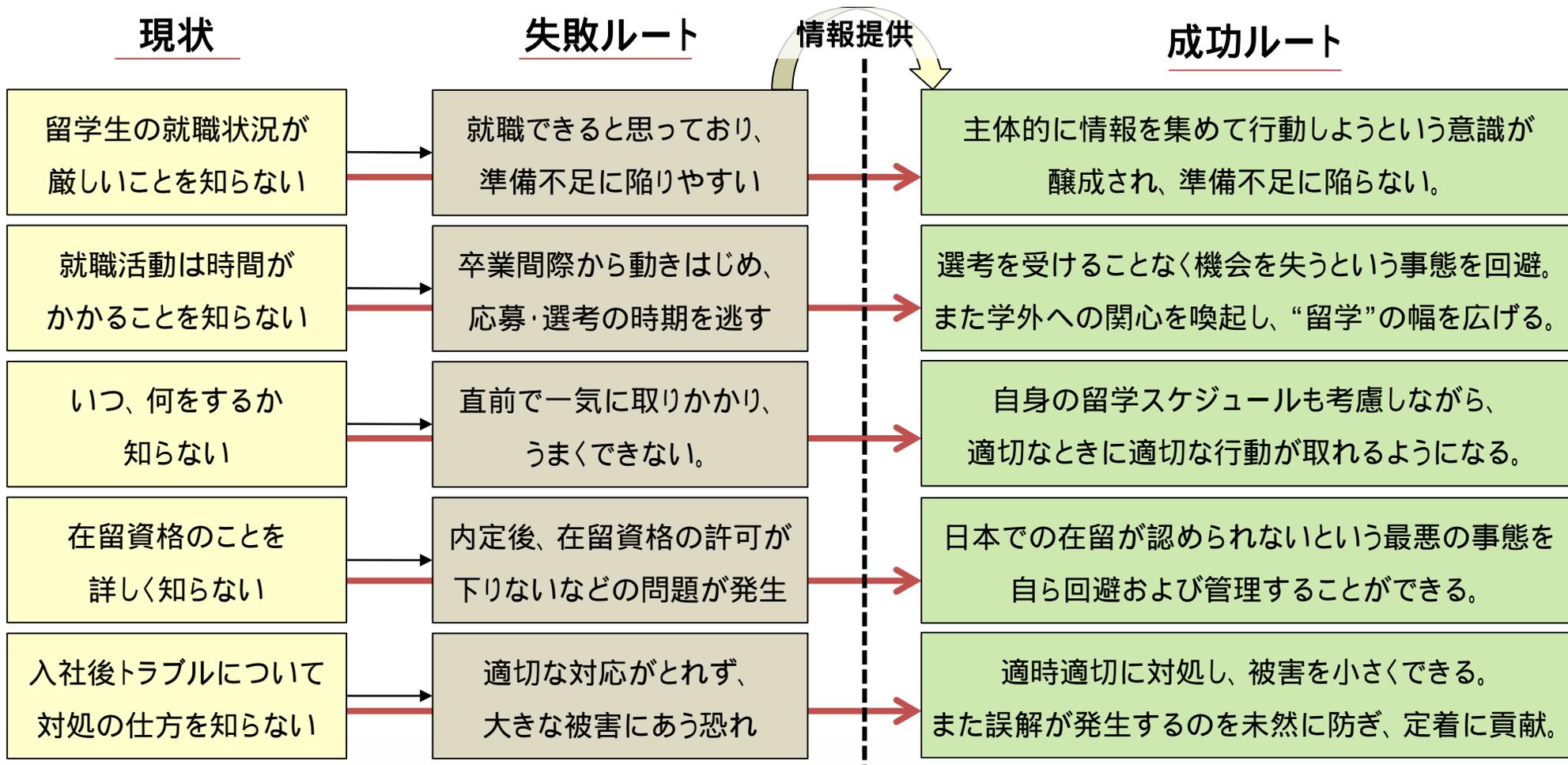
外から取り入れたアイデアを活用 P&G社の事例

「コネクト&デベロップメント(つなげる+開発する)(C+D)」の名の下
50%のイノベーションは社外から得るという目標を掲げている。
年間数千件ものアイデアが世界中から集まり、新製品やパッケージ
はもとより、サプライチェーンや生産プロセスなどのビジネスモデル
まで、幅広い分野でC+Dからイノベーションが生まれているという。

(引用抜粋)文部科学省“平成29年度科学技術白書 第1章なぜ今、オープンイノベーションなのか”
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afidfile/2017/06/02/1386489_003.pdf
OECD“OSLO MANUAL” <http://www.oecd.org/science/inno/2367580.pdf>

課題 2 及び 3 への対応策についてー入学時点でのキャリア・ガイダンス

入学時点での「情報提供」により外国人留学生自ら行動を起こせる状態にするのが有効と考えられる



課題 2 及び 3 への対応策についてー就職活動期におけるキャリア・セミナー

「留学生専任アドバイザー」を用意し、就職活動の時期がきたら
「就職アクション提示」と「スケジュール管理」をおこなう

	交換留学生	研究生	私費(正規)留学生	国費(正規)留学生
日本型就職	基本的に交換留学期間や母国の大学・大学院の卒業時期が合わないため、できない。	基本的に入試スケジュールにあわせた動きをとっているため、できない。	ウェブテストが鬼門。ESはそれほど苦戦しない。面接よりもグループディスカッションを苦手とする。企業説明会は行くが、OB・OG訪問しない傾向がある。エントリー数が少なくないか、要確認。	
人脈形成	帰国前に複数社の人事担当者と面識を持っておく。可能なら一次選考くらいは終わらせておく。	口答試験、面接の練習という名目で日本人に会っていくと、無駄がなくていい。	OB・OG訪問も卒なくこなす日本語力があるので、積極的に活用させたほうがいい。自身の興味・関心、希望を満たす仕事と思わぬ形で出会えることがしばしばある。とにかく学外に足を運ばせることが大切。	
条件緩和	論文の提出のみで母国の大学等を卒業できるなら、在留資格の変更申請まで取りかかると楽。	研究生終了間際に進学から就職に切り替えたり、入試の合格見込みがなかったりしたら、この手段が有効。	卒業ギリギリまで就職先が決まっていなかった場合のみこの道を選んだほうがいい。スキルアップ・キャリアアップの意識が特に強いので、“条件緩和”で仕事を見つけると早期退職につながりやすい。	

課題4への対応策について—実践的なタスク処理を可能とする日本語の習得

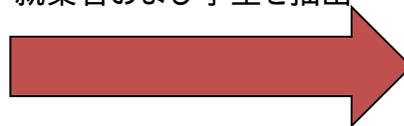
『ビジネス中級レベル』=『今ある仕事に支障を及ぼさないレベル』と捉え、
『日本語を使って実際のタスクを処理できるか』という評価基準を設定する。

現在よく使われている
日本語力を測定するテスト

JLPT、BJT、EJU
J.TEST、NATなど

主に『聞く』と『読む』の分野にわかれ、
「文字・語彙」「文法」「文章理解」など
非表現能力しか測定できない。

JLPT N2以上の日本企業
就業者および学生を抽出



タスクベースの
日本語力を測定するテスト

ONIT
ビジネス日本語口頭能力試験

12の場面とタスクが与えられ、日本語で
課題解決を図れるか測定する新しいテスト。
対象者10名に対して本テストを実施。

テストの結果

「状況説明」と「伝言」は就業者も学生も差がない。→日本語力のみ問われるタスクでは結果が同じ。
「敬語運用」と「報告・相談」の能力は就業者のほうが高い傾向にある。→『仕事』という場面によって獲得。
学内で日本語を学ぶのみならず、実社会における場面理解と適切な対応を学ぶ必要がある。

課題 1 及び 4 への対応策についてーインターンシップ・プログラムの実施

インターンシップを必須にした留学プログラムが
その後の日本就労に良い効果をもたらしていることを示している。

『アジア人材資金構想』の成果

高度専門留学生 育成事業	高度実践留学生 育成事業	全体
留学生数: 602名 日本企業就職率: 約88% ※ 約80%が理系	留学生数: 1,357名 日本企業就職率: 約58% ※ 約70%が文系	留学生数: 1,959名 日本企業就職率: 約67% ※ 約70%が中国出身の留学生

インターンは企業にとって受入の負担が
大きい上にメリットを見出しにくい。

多くの場合、学生に職務経験がなく、指導の必要がある。
言語・文化的な差異があり、日本人より手間がかかる。
その会社への入社意欲が高いとも限らず、採用につながりにくい。
トラブル発生の可能性が高い上に、サポートを期待できない。

企業の負担を極力減らし、協力を得るよう
学校として可能なサポートを提供する。

インターンシップ前オリエンテーションの実施。
実践的な日本語の事前指導(英語コースの学生含む)。
過去のインターンシップ報告書の共有による事前学習。
資格外活動や文化・宗教に関する基礎的なことについてサポート。

日本語初学者のインターンシップ受入事例

「コミュニケーションが無理 & 負担なく取れる体制づくり」がポイント

そのために学校ができる支援内容

学内における基礎研修(挨拶の大切さ、時間感覚の厳しさ、予定変更への感覚の違いなど)

職場見学とアンケート(疑問や不安を英語か日本語でヒアリング)

「ハブ人材」のアサイン(日本人だと募集も管理もより楽)

始業と終業時の5分程度のまとめ推奨

インターンシップ終了後の振り返り(学校が主導して、外国人留学生と企業との双方に対して行う)

在留資格についてー在留資格の申請手続きについて

在留資格「留学」から就労可能なものに変更する際の注意喚起もそうですが、入社後に関係するであろう情報の提供も重要です。

「地位・身分に基づくもの」4種類と「活動に基づくもの」23種類の計27種類ある

地位・身分に
基づくもの

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

就労が認められないもの5種類

文化活動、短期滞在、**留学**、研修、**家族滞在**

就労が認められるもの17種類

外交、公用、**教授**、芸術、宗教、報道、**経営・管理**、
法律・会計業務、医療、**研究**、**教育**、企業内転勤、興業、
技術・人文知識・国際業務、技能、技能実習、**高度専門職**

内容によって就労の可否が決まるもの1種類

特定活動

活動に
基づくもの

在留資格について－在留資格「技術・人文知識・国際業務」の審査基準

行おうとする活動が申請に係る入管法別表に掲げる在留資格に該当すること

- A. 本邦の公私の機関との契約に基づくものであること
- B. 自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を要する業務に従事する活動であること
 - > 理学, 工学その他の自然科学の分野又は法律学, 経済学, 社会学その他の人文科学の分野に属する**技術又は知識を必要とする業務に従事する活動**であることが必要
 - > 行おうとする活動が, 「技術・人文知識・国際業務」に該当するものであるか否かは, **在留期間中の活動を全体として捉えて判断すること**となります。…(中略)…**行おうとする活動に「技術・人文知識・国際業務」に該当しない業務が含まれる場合であっても**, それが入社当初に行われる研修の一環であって, 今後「技術・人文知識・国際業務」に該当する業務を行う上で必ず必要となるものであり, 日本人についても入社当初は同様の研修に従事するといった場合には, 「留学」から「技術・人文知識・国際業務」への在留資格変更許可申請等の際に, あらかじめ**具体的な研修計画等を提出**することにより, 認められる場合があります。

原則として法務省令で定める上陸許可基準に適合していること

- A. 従事しようとする業務に必要な**技術又は知識に関連する科目を専攻して卒業**していること
- B. 日本人が従事する場合に受ける報酬と**同等額以上の報酬**を受けること

その他の要件

- A. 素行が不良でないこと
- B. 入管法に定める届出等の義務を履行していること

(資料)法務省入国管理局「留学生の在留資格「技術・人文知識・国際業務」への変更許可のガイドライン」別紙より抜粋

在留資格について－許可事例と不許可事例（理系大卒の事例）

許可事例

大学(工学部)を卒業したものが、電気製品の製造を業務内容とする企業との契約に基づき、月額23万円の報酬を受けて、技術開発業務に従事するもの。

不許可事例

大学(工学部)を卒業したもののから、コンピューター関連サービスを業務内容とする企業との契約に基づき、月額13万5千円の報酬を受けて、エンジニア業務に従事するとして申請があったが、申請人と同時に採用され、同種の業務に従事する新卒の日本人の報酬が月額18万円であることが判明したことから、報酬について日本人と同等額以上であると認められず不許可となったもの。

在留資格について－許可事例と不許可事例（理系専門卒の事例）

許可事例

電気工学科を卒業し、専門士の称号を付与された者が、本邦のTV・光ファイバー通信・コンピューターLAN等の電気通信設備工事等の電気工事の設計・施工を業務内容とする企業との契約に基づき、月額22万円の報酬を受けて、工事施工図の作成、現場職人の指揮・監督等に従事するもの。

不許可事例

専修学校(情報システム工学科)を卒業し、専門士の称号を付与された者から、本邦の料理店経営を業務内容とする企業との契約に基づき、月額25万円の報酬を受けて、コンピューターによる会社の会計管理(売上、仕入、経費など)、労務管理、顧客管理(予約の受付)に関する業務に従事するとして申請があったが、会計管理及び労務管理については、従業員が12名という会社の規模から、それを主たる活動として行うのに十分な業務量があるとは認められないこと、顧客管理の具体的な内容は電話での予約の受付及び帳簿への書き込みであり、当該業務は自然科学または人文科学の分野に属する技術または知識を必要とするものとは認められないもの。