

第6回おおいた活性化フォーラム

参考配布資料

財務省九州財務局大分財務事務所

令和5年4月19日

参考配布資料一覧 List of reference handout

(参考配布資料の出典:内閣官房ホームページ(教育未来創造会議資料))

(注:英文は大分財務事務所による仮訳)

P 1. 教育未来創造会議 第2次提言に向けた論点整理(案)概要

Overview of a draft list of points at issue for the second recommendation by the Council for the Creation of Future Education.

P 2. 外国人留学生からのヒアリング 主な指摘事項①②

Main points based on interview with international students.

P 4. 日本における外国人留学生の大半をアジア出身者が占めている

Majority of international students in Japan are from Asia.

P 6. ベトナムやネパールからの留学生が近年増加

The number of students from Vietnam and Nepal has been increasing in recent years.

P 7. 外国人留学生の留学目的で多いのは、日本社会や文化・言語への興味

Most popular purposes of studying in Japan are interests in Japanese society, culture and language.

P 8. 外国人留学生の日本国内での就職率・進学率は、高等教育機関全体では57%

The rate of employment and education continuance of international students in Japan is 57 percent in the whole higher education institutions.

P 9. 日本での就職を希望する主な理由は、日本の生活環境や言語への親近感

The main reasons job seekers from abroad want to find jobs in Japan are because they like living environment in Japan and have an affinity for Japanese language.

P 10. 日本で就職する際の不安は日本語が通じるか、職場の人間関係など

When job seekers from abroad find employment in Japan, they feel uneasy about speaking Japanese, building relationships at work.

P 11. 日本企業は研修制度や福利厚生は整っているが長時間労働というイメージを抱く外国人留学生

International students feel that Japanese companies provide employees with fulfilling training systems and employee benefits but force them to work long hours.

P 12. 外国人留学生が就職活動で求めるのは、在留資格の変更手続きの簡素化や情報の充実

When international students seek jobs, they wish simplification of changing procedures of resident status and enhancement of information.

P 13. 終身雇用や具体的能力を求められない採用基準などに違和感を感じる外国人留学生は多い

Many international students feel strange to lifetime employment and recruitment criteria which does not require specific ability.

P 14. 日本での生活環境への満足度は総じて高いが、公的支援ニーズもある

In general, international people are very satisfied with living environment in Japan, but they also want public support.

P 15. 企業が外国人留学生を採用する主な理由は多様性の確保など

The main reason for employing international students is ensuring diversity in Japanese companies.

P 16. 企業が外国人留学生を採用しない主な理由は海外事業展開の計画がないこと

The main reason for not employing international students is not having any plans of overseas business development in Japanese companies.

P17. 企業が採用時に外国人留学生に求めるのは日本語力やコミュニケーション能力

What company wants international students at the time of employing are skills of Japanese language and communication.

P18. 外国人採用において、受入れ企業側の課題は能力判定の難しさや社内体制の未整備など

Regarding employing people from abroad, Japanese companies have issues to judge ability of job candidates and develop internal system.

P19. 外国人材採用に向けて、オンラインも活用した様々な施策が講じられている

A lot of Japanese companies take various measures such as online information to employ people from abroad.

P20. 外国人社員の活用での課題は日本語コミュニケーション能力や日本人管理者不足など

Issues of using employees from abroad effectively are Japanese communication ability and shortage of Japanese manager.

P21. 職場の外国人に対して、同調圧力やルール遵守を求める意識は強い傾向にある

It has a strong tendency to require employees from abroad to have peer pressure and follow the rules at work.

P22. 入社後に言語・文化に関する研修やサポートを受ける外国人は3割に満たない

Less than 30 percent of employees from abroad receive company training or support about Japanese language and culture after joining a company.

P23. グローバル人材育成に向けて企業等が導入する研修で多いのは「語学力の向上」に関するもの

A lot of Japanese companies introduce training to improve language skills for global human resource development.

P24. 外国人留学生の定着に向けた主な施策一覧

List of main measures to retain international students.

教育未来創造会議 第2次提言に向けた論点整理（案）概要

I. コロナ後のグローバル社会を見据えた人への投資の在り方

- 「成長と分配の好循環」と「コロナ後の新しい社会の開拓」をコンセプトとした**新しい資本主義**を実現するためには、**人への投資を進めることが重要**。
- 世界最先端の分野で活躍する**高度人材から地域の成長・発展を支える人材**まで厚みのある多様な人材を育成・確保し、**多様性と包摂性のある持続可能な社会を構築することにより**、我が国の更なる成長を促し、**国際競争力を高めるとともに、世界の平和と安定に貢献していくことが必要不可欠**。
- 留学生交流について**量を重視するこれまでの視点に加え、日本人学生の海外派遣の拡大や有望な留学生の受入れを進めるために、より質の向上を図る視点も重視**する。このような方針の下、今後、より強力に高等教育段階の人的交流を促進し、質の高い大学や留学生の交流を積極的に進めるとともに、高等教育のみならず、初等中等教育段階から多様性・包摂性に向けた教育を充実。
- 高度外国人材の受入れ制度について、世界に伍する水準への改革を進めるとともに、海外留学した日本人学生の就職の円滑化や日本での活躍を希望する外国人留学生の国内定着を促進**。

II. 今後の方向性

1. 留学生の派遣・受入れにあたっての考え方

- (1) **日本人学生の派遣**
 - ・海外大学・大学院における**日本人留学生の中長期留学者の数と割合の向上**を図り、特に、**大学院生の学位取得を推進**。このため、高校段階から大学院段階までを通じて、短期、中期、長期留学まで学位取得につながる段階的な取組を促進。
- (2) **外国人留学生の受入れ**
 - ・**高い志を有する優秀な外国人留学生の戦略的受入れを推進**。その際、多様な価値観が混ざり合う環境創出のために**受入れ地域の多様化を図る**とともに、大学院段階の受入れに加え、**留学生比率の低い学部段階や高校段階における留学生の受入れを促進**。

2. 留学生の卒業後の活躍のための環境整備にあたっての考え方

- ・留学生が入学前から安心して留学を決断できるようにするため、**海外派遣後の日本人学生の就職円滑化を推進**するとともに、**外国人留学生の卒業後の定着**に向けた企業・社会での受入れや起業を推進。

3. 教育の国際化にあたっての考え方

- ・多様な価値観が混ざり合う場が創出される**教育研究環境や、高度外国人材が安心して来日できる子供の教育環境の実現**を目指して教育の国際化を推進。

<海外派遣を通じて育成したい人材の姿>

- 育成したい能力・特性
 - ・日本人としてのアイデンティティを持ちながら、異文化を理解して相手の立場を理解する共感性
 - ・社会課題を自分事として捉える主体性・積極性
 - ・国籍や専門性など異なる背景を持つ多様な人を巻き込む行動力豊かな語学力・表現力・ディベート力・コミュニケーション能力
 - ・多様な人と協働しながら国際社会や地域社会の発展に資する新たな価値やルールを作ることのできる力
 - ・変化を恐れず、柔軟に対応し、自ら生涯にわたって学び続けることができる力
- 活躍する姿
 - ・産業・科学・教育・スポーツ・文化芸術など様々な分野で、日本の成長をけん引し、イノベーションを創出する人材、世界に貢献する人材、地域の成長・発展を支える人材
 - ・エネルギー・食料問題、安全保障など地球規模のものから我が国や地域が抱えるものまで様々な課題を発見し、解決する人材
 - ・国際頭脳循環に参入し、各分野をリードする研究人材

<受入れを通じて育成したい外国人留学生の姿>

- 受入れを促進したい留学生
 - ・高い志を有し、教育研究活動に熱心に取り組む優秀な人材
 - ・多様な人と協働しながら新たな価値を創出できる人材
 - ・日本や日本人に強い興味・関心を抱き、母国と日本との懸け橋になることを希望する人材
- 活躍する姿
 - ・博士・修士をばいめとするイノベーションを創出し、日本の国際競争力を強化する高度外国人材
 - ・国際頭脳循環に参入し、大学の教育や研究水準を向上する研究人材
 - ・日本社会の様々な場面で活躍する専門・技術人材
 - ・日本のよき理解者として母国との懸け橋となる人材

新たな留学生派遣・受入れ計画の策定

「日本人学生の海外留学生者数目標」「外国人留学生の受入れ数目標」「定着率目標」等の指標を設定

III. 具体的方策

1. コロナ後の新たな留学生派遣・受入れ方策

(1) 日本人学生の派遣方策

日本人学生の海外留学者数目標の実現に向けた方策（実績22.2万人）

- ①高校段階から大学院段階までを通じた日本人学生の派遣の推進（SNS等を活用した広報強化、卒業生のネットワーク構築、各自治体での海外大学進学支援、**協定派遣増に向けた取組推進、中長期留学や海外大学で学位取得を目指す学生への経済的支援の充実**、官民協働による「トビタテ！留学JAPAN」の発展的推進、**博士人材等派遣推進**、社会人の海外大学院留学の促進 等）
- ②初等中等教育段階における英語教育・国際理解教育、課題発見・解決能力等を育む学習等の推進（教員の英語教育・国際理解教育の指導力強化（教員養成段階の留学や採用後の海外経験機会の拡充等）、探究学習の推進、大学入学者選抜における海外留学等の多様な経験の適切な評価推進 等）

(2) 外国人留学生の受入れ方策

外国人留学者数目標の実現に向けた方策（実績31.8万人）

- ①日本への留学機会の創出（学生の早期からのリクルート、広報・情報発信、日本語教育を一体的に促進する現地機能の強化、**優秀な学生の早期からの獲得強化に向けたプログラム構築**、海外における日本語教育の充実、**国費留学生制度など奨学金制度の在り方の見直し** 等）
- ②入学段階での要件・手続きの弾力化（DX化促進による渡日前入学者選抜の促進、留学ビザ取得のオンライン化、銀行口座開設における負荷軽減、海外の高校生受入れ促進 等）
- ③国内大学の教育研究環境の質及び魅力の向上（**留学生の授業料設定柔軟化や定員管理の弾力化、キャンパスの質及び魅力の向上**、民間資金も活用した留学生・外国人教員宿舎の整備、賃貸住宅の受入れ環境整備 等）
- ④**適切な在籍管理**、技術流出防止対策の徹底・強化（**在籍管理非適正大学等の大学等名の公表、在留資格「留学」の付与停止、私学助成の厳格な対応**、留学生数等の情報公開の強化、安全保障貿易管理の徹底、研究インテグリティの推進 等）

(3) 国際交流の推進

- ①**COIL(国際協働オンライン学習)、VE(バーチャル・エクステンジ)**等のオンラインを活用した**ハイブリッド国際交流の推進**
- ②脱炭素人材の人材育成強化や農業を学ぶ学生等の留学・国際交流活動の推進 等

2. 留学生の卒業後の活躍に向けた環境整備

(1) 日本人学生の就職の円滑化に向けた環境整備

- ①留学中の学生への就職情報の提供、現地でのキャリアフォーラムへの参画拡大
- ②帰国後の留学生に対する**通年・秋季採用、インターンシップ等による多様な選考機会の提供促進**
- ③留学等を通じて得られた知識や専門性に対する採用・人材育成面での積極的評価の推進 等

(2) 外国人留学生等の高度外国人材の定着率の向上

定着率目標の実現に向けた方策（実績48%）

- ①留学生の就職促進に向けた取組促進(多言語対応含めた相談支援機能・拠点の強化等による環境整備 等)
- ②受入企業側における企業風土の改善、環境の充実（就職活動時期の弾力化促進 等）
- ③**関連する在留資格制度の改善**（高度外国人材に係る受入れ制度の世界に伍する水準への改革、専門学校卒業者等の在留資格の運用見直しと周知促進 等）

3. 教育の国際化の推進

(1) 国内大学等の国際化

- ①海外大学とのジョイント・ディグリー及びダブル・ディグリーや単位互換、大学間交流協定締結の促進
- ②**国際交流などにおいて高度で専門的な知識や経験を有する「アドミニストレータ職」等の採用・育成の促進**
- ③**徹底した国際化やグローバル人材育成に取り組む大学の環境整備（新たな認定制度の創設）**
- ④**戦略的に留学生交流を推進すべき国との大学間連携・学生交流やオンラインを活用した国際交流の推進**
- ⑤欧米のトップクラス大学の誘致によるグローバルスタートアップキャンパス構想の実現 等

(2) 外国人材の活躍に向けた教育環境整備

- ①インターナショナルスクールに関する情報充実・実態把握、学校間接続の円滑化、**地方における国際的な中等教育機関の整備推進・運営支援**
- ②学校教育を受ける際に困難を有する外国人児童生徒への支援強化、日本語教育機関の質の維持向上 等

(3) 国内大学の海外分校や高専をはじめとする日本型教育の輸出

- ①海外と国内の大学間連携促進のための情報収集・相談機能の強化
- ②国内大学等の海外分校設置に係る環境整備推進、諸外国からの要請を踏まえた日本型高専の導入支援
- ③在外教育施設における国内同等の教育環境整備 等

外国人留学生からのヒアリング 主な指摘事項①

留学先として 日本を選んだ 理由

- ✓ 自身の研究領域について、日本に強みがあり、現地で日本企業との共同研究を行っていた。
- ✓ 高校生の時に、日本でアジアの学生が集うイベントに参加し、日本人と日本の環境に好感を持った。
- ✓ 日本のポップカルチャーに興味を持ち、高校で日本に約1年間留学を経験した。大学で更に日本語を身に付けたかった。
- ✓ 高校の時に日本の民話について勉強する機会があり、日本文化に興味を持った。
- ✓ 日本は安全面・教育の質が保証されている。
- ✓ (出身国である) ヨーロッパとは全く違う文化圏に行ってみたかった。
- ✓ アメリカ留学も検討したが、経済的負担が大きすぎる。
- ✓ 大学の学部において、日本語・日本文化を専攻していたため、大学院では日本に留学して研究を続けたかった。
- ✓ 自国で研究者になるうえで、留学経験が必要と考えた。英語を使う研究者は多いが、日本語を使って研究できる研究者は少ないことや自国との距離の近さからに日本を選んだ。

日本留学に関する 情報収集

- ✓ 日本に留学したい人向けの、規模が大きいイベントが数多く開催されており、参加していた。
- ✓ 日本に居住する知人や、日本大使館、日本との交流センターから情報を得ていた。
- ✓ 自分で大学院の研究室のHPをチェックして進学先を探した。
- ✓ 所属している研究室は研究内容やHPに掲載されている研究以外の活動が充実していたため、留学を決めた。
- ✓ 日本語・文化を専攻しているため、大学から情報を得られた。日本大使館からも情報が得られた。
- ✓ 留学エージェントが実施している留学フェアにおいて、欧米のブースは多くあったが、アジアの大学はあまり見かけなかった。
- ✓ 日本に元々興味がある人は情報を得られるが、日本自体に興味があるわけではなければ、情報に行きつかない。

入学、入国時の 手続きについて

- ✓ 国費留学生の自分は、大使館において、ビザを数時間でもらうことができて、スピーディーだと感じた。
- ✓ ビザの取得に2か月程度かかり、入学ギリギリになってしまい、大使館に何度も問い合わせを行わなければならなかった。
- ✓ 在留資格認定証明書の取得が大学院入学に間に合わず、初年度は正規生ではなく、研究生になってしまった。
- ✓ 居住する自治体の情報は、HPを翻訳して読んでいたが、英語のページを整備したり、英語ので手続きができるようにしてほしかった。
- ✓ 留学生が多い大学・自治体のため、銀行や行政機関の手続きのサポートがあり、ありがたかった。ただし、年金などの手続き書類は、英語版が無くて困ることもある。
- ✓ 大使館がビザの取得に当たり、必要事項を整理してくれたので、不便は感じなかった。

(備考) 内閣官房において、令和4年12月～令和5年2月に外国人留学生（インド、モンゴル、タイ、中国、スペイン、ルーマニア出身の計6名）よりヒアリングを行い、作成。

外国人留学生からのヒアリング 主な指摘事項②

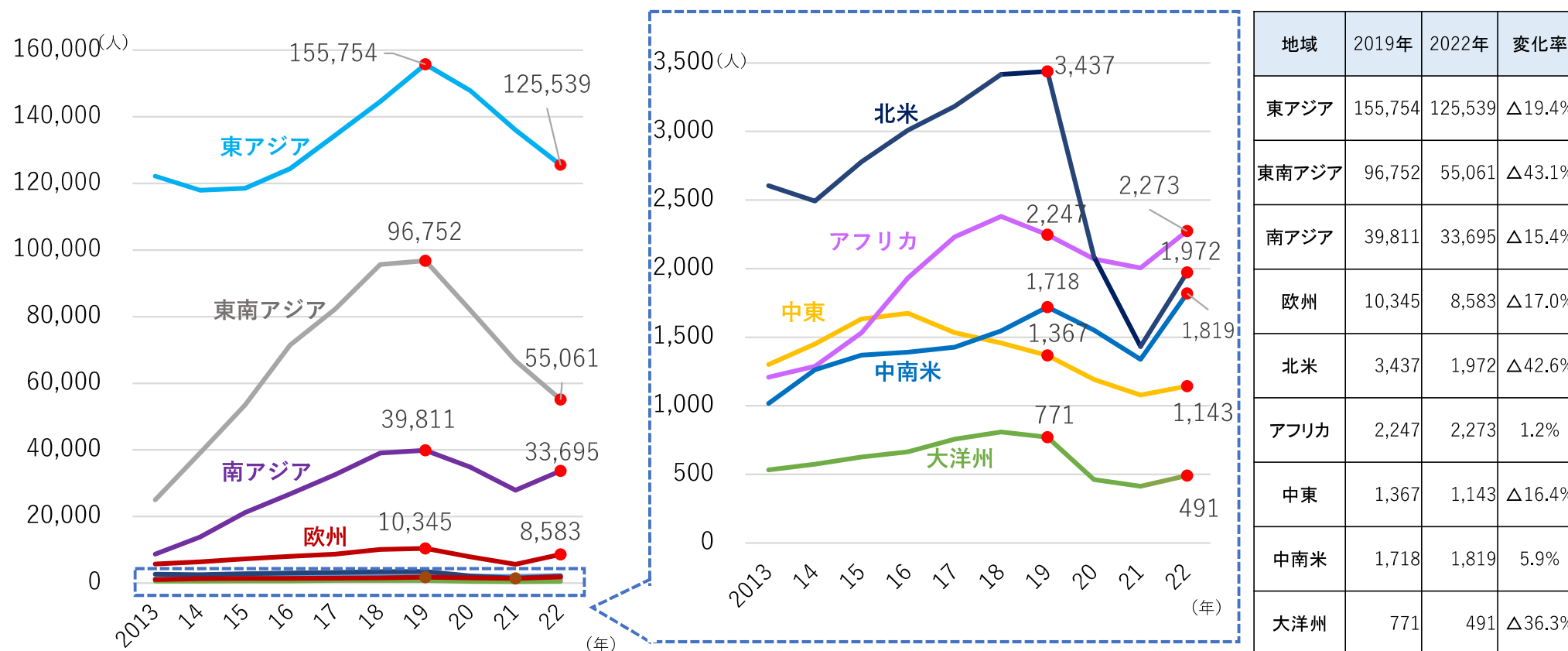
奨学金をはじめとする経済状況	✓ <u>国費留学制度のサポートはありがたいが、どの地域も一律で給付であるため、家賃が高い大都市の留学生の方が厳しい。奨学金をもらっているため、時間的余裕がある時はアルバイトをしているが、そうでないときはTAや研究プロジェクトのサポートで収入を得る程度。</u> ✓ <u>国費留学制度で奨学金を得ている。都会に在住している時には家賃が高く、アルバイトをする必要があったが、現在は地方に在住しており、金銭的な問題はない。</u> ✓ <u>JASSOより留学生受入れ促進プログラムの支援として、月48,000円の支援と、大学からの奨学金を得ている。その他、週3日程アルバイトをしている。日本留学試験の成績優秀者が当該プログラムで支援を受けられるが、自分は試験を受けるまで存在を知らなかったのもっと宣伝するといいいのではないか。</u> ✓ <u>奨学金をもらっていない期間に週15～20時間程度アルバイトを。日本語習得や人間関係の構築には良い経験。</u> ✓ <u>大学から博士後期課程のフェローシップ（月15万円）を受給しており、加えて親からの仕送りを受けている。</u>
居住環境	✓ <u>大学の国際寮は1年間で出ないといけないため、民間のアパートを探した。その際、外国人が入居できないマンション、特定の国出身の外国人は入居できないマンションが存在した。</u> ✓ <u>大学の寮に申し込んだが、入居することができず、民間のマンションを探すことになった。</u> ✓ <u>多くの留学生が居住する地域のため、英語対応が出来る不動産屋があり、賃貸住宅を探すのに苦労しなかった。</u> ✓ <u>最初の半年は学生寮に住んでいたが、築年数が古く、環境が良くなかったため、マンションに引っ越した。日本語が不自由だったが、不動産屋が親切に対応してくれたため、時間は掛かったが、無事に入居することができた。</u> ✓ <u>大学生協が管理する物件に入居できたため、手続き等では困らなかった。</u> ✓ <u>携帯契約のために銀行口座が必要である一方で、銀行口座開設のために携帯番号が必要など、ゼロから生活基盤を整えるのに苦労した。たまたま日本にいた知人に頼らざるを得なかった。</u>
就職、キャリアパス	✓ <u>ポスドクとして職を探すことを検討している。民間の就活も検討したが、適性検査を英語で受けられる企業が少なく、英語でのサポートもない。日常会話は問題ないが、就職活動を日本語で行うのは難しいと考えている。</u> ✓ <u>特にヨーロッパ出身の方にとって日本語が難しく、就職に当たり自国に帰る方もいる。</u> ✓ <u>大学院卒業後大学で働きたいが、フルタイムの職を探すのは難しいと聞いている。非常勤として働くしかないと思っている。</u> ✓ <u>就活では勉強以外に力を入れたことを聞かれるが、勉強に集中していたため、答えるのが難しい。</u> ✓ <u>日本企業は残業が多いというイメージがあり、説明会に参加した際に、社風に注目していた。</u> ✓ <u>日本企業の海外法人に就職する。日本国内での就職も考えたが、初任給で東京に住むのは大変で、内定先で必須だった運転免許を取得するのもコストが高い。また、知人から長時間勤務や全国転勤に関する話を聞くと、恐ろしくなる。</u> ✓ <u>説明会が昼間にあるため、授業を欠席せざるを得ず、勉強とのバランスが難しい。</u>

（備考）内閣官房において、令和4年12月～令和5年2月に外国人留学生（インド、モンゴル、タイ、中国、スペイン、ルーマニア出身の計6名）よりヒアリングを行い、作成。

日本における外国人留学生の大半をアジア出身者が占めている

- 日本における外国人留学生は、アジア地域からの留学の割合が非常に高い。
- コロナの影響による留学生数の減少率は地域によって大きく異なるが、東アジア・東南アジア・北米・大洋州の落ち込みが著しい。

出身地域別の外国人留学生数の推移



(出所) (独) 日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」より作成。

日本における外国人留学生の大半をアジア出身者が占めている

○外国人留学生の出身国・地域は中国、ベトナム、ネパール、韓国の順に上位10か国を全てアジア諸国が占めており、コロナ禍においてもその傾向は変わっていない。

出身国・地域別外国人留学生数

国・地域名	留学生数 (人)	構成比 (%)
	2019年度	2019年度
中国	124,436	39.9
ベトナム	73,389	23.5
ネパール	26,308	8.4
韓国	18,338	5.9
台湾	9,584	3.1
スリランカ	7,240	2.3
インドネシア	6,756	2.2
ミャンマー	5,383	1.7
タイ	3,847	1.2
バングラデシュ	3,527	1.1
その他	33,406	10.7
計	312,214	100.0

国・地域名	留学生数 (人)	構成比 (%)
	2022年度	2022年度
中国	103,882	44.9
ベトナム	37,405	16.2
ネパール	24,257	10.5
韓国	13,701	5.9
インドネシア	5,763	2.5
台湾	5,015	2.2
スリランカ	3,857	1.7
ミャンマー	3,813	1.6
バングラデシュ	3,313	1.4
タイ	2,959	1.3
その他	27,181	11.8
計	231,146	100.0

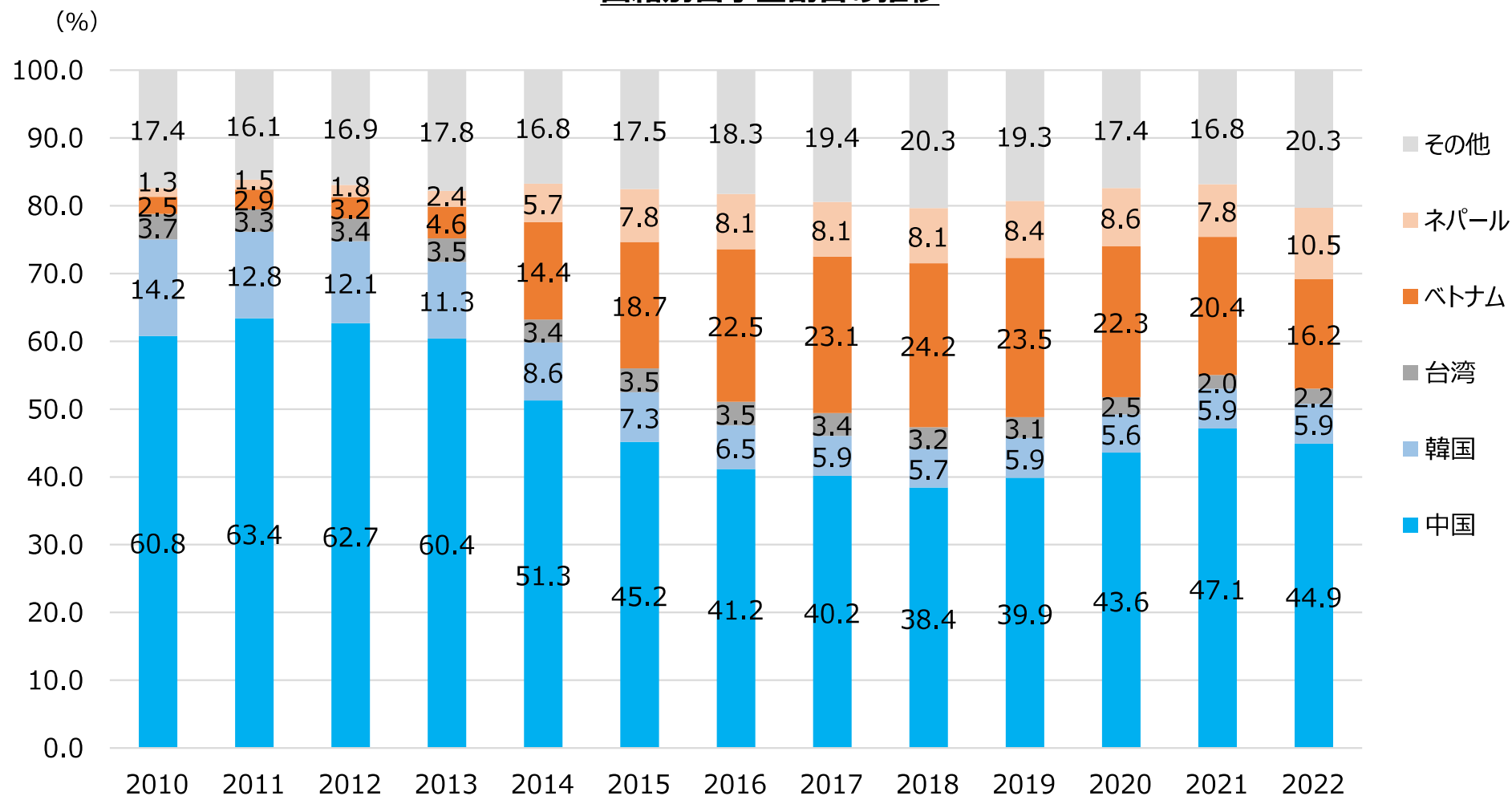
(備考) 2019年は2019年5月1日、2022年は2022年5月1日時点の人数と比率。

(出所) (独) 日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」より作成。

ベトナムやネパールからの留学生が近年増加

○ベトナムやネパールといった東南アジアからの外国人留学生が近年増加しており、中国・韓国の割合は減少傾向にある。

国籍別留学生割合の推移

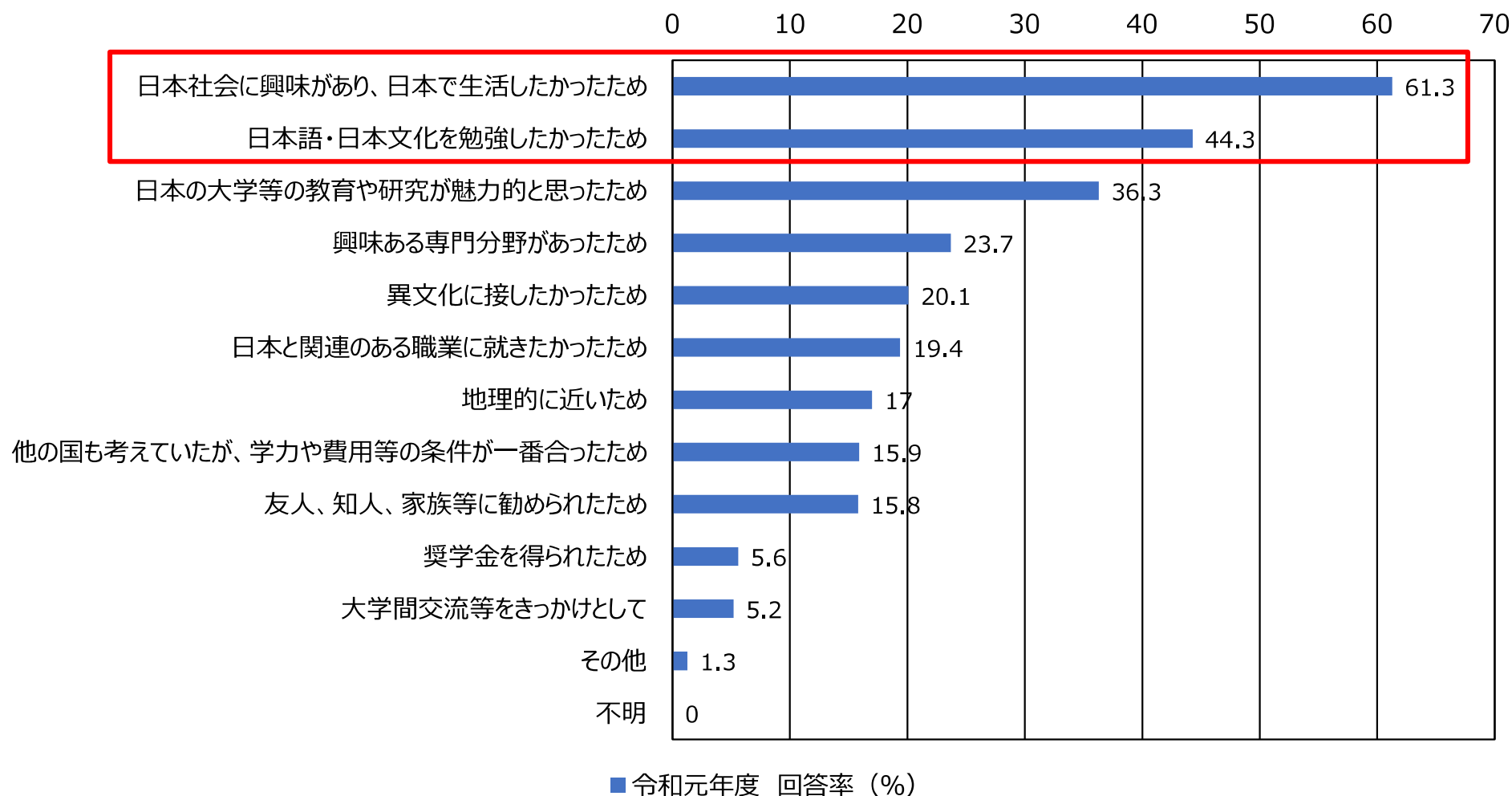


(出所) (独) 日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」より作成。

外国人留学生の留学目的で多いのは、日本社会や文化・言語への興味

○外国人留学生が日本を留学先として選んだ理由として最も多く挙げられるのが「日本社会に興味があり、日本で生活したかったため」で、次いで「日本語・日本文化を勉強したかったため」が挙げられている。

留学先として日本を選んだ理由

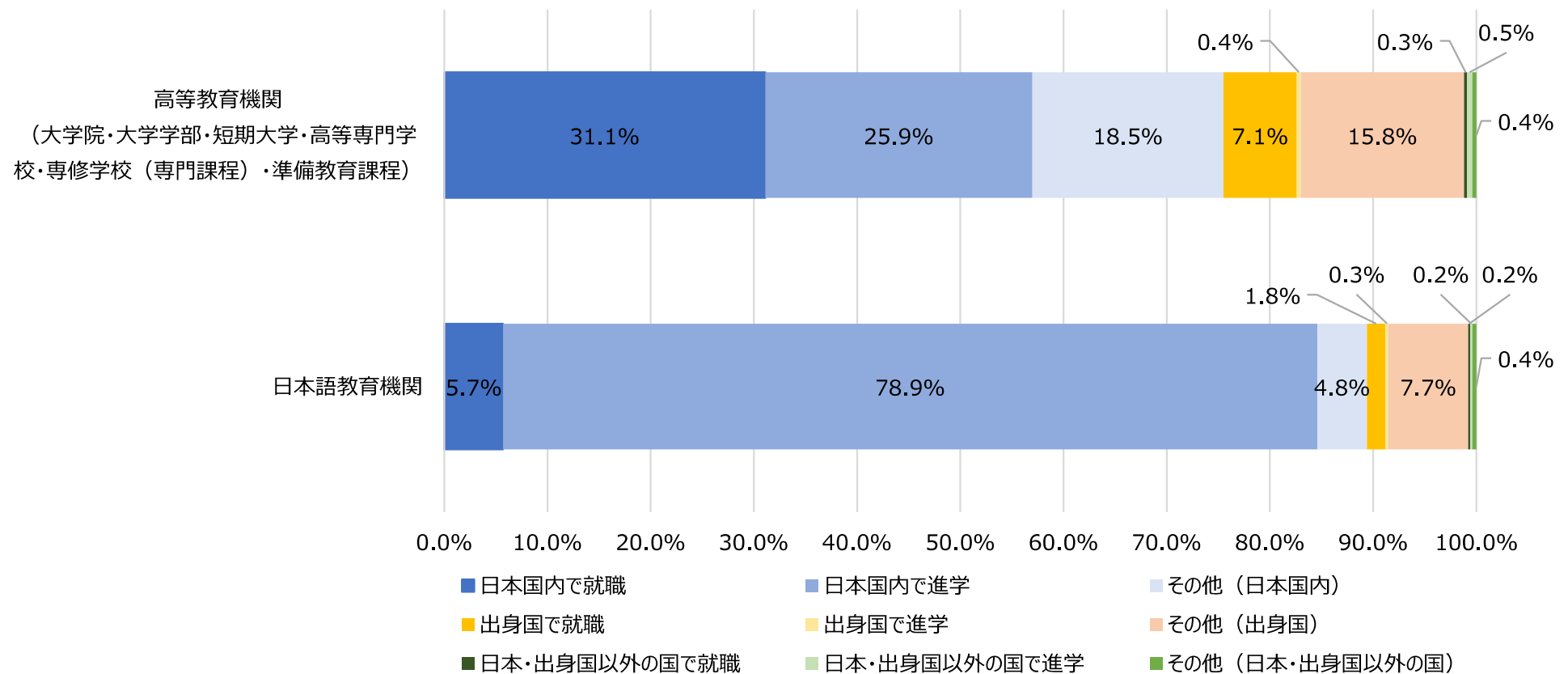


(出所) (独) 日本学生支援機構「令和元年度私費外国人留学生生活実態調査」より作成。

外国人留学生の日本国内での就職率・進学率は、高等教育機関全体では57%

○高等教育機関における外国人留学生について、日本国内での就職率は31.1%、進学率は25.9%。また、日本語教育機関における外国人留学生について、日本国内での就職率は5.7%、進学率は78.9%。

外国人留学生の進路概況



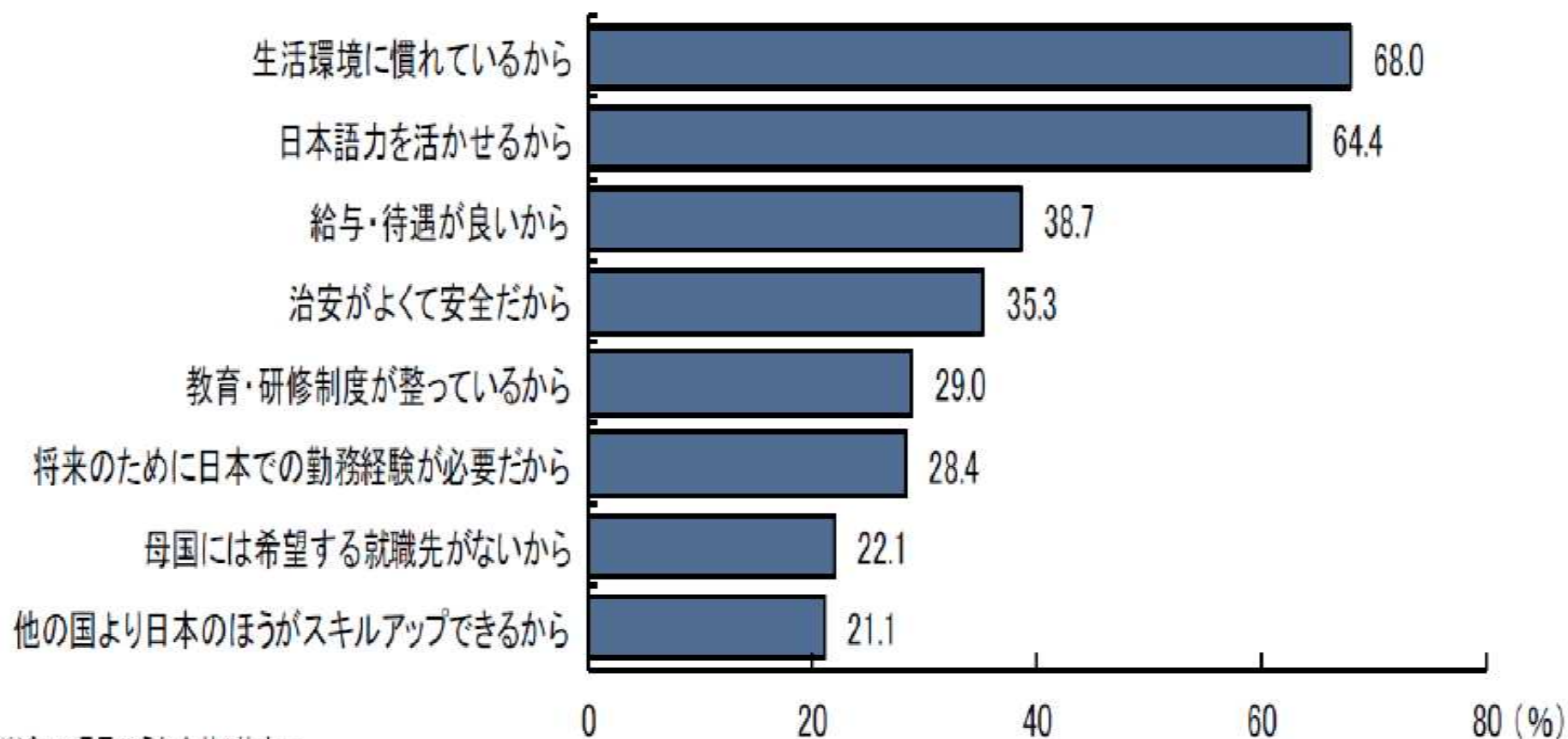
（備考）不明者を除く。

（出所）（独）日本学生支援機構「2020（令和2）年度 外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」より作成。

日本での就職を希望する主な理由は、日本の生活環境や言語への親近感

○外国人留学生が日本での就職を希望する理由として最も多いのは、「生活環境に慣れているから」で68.0%、次いで「日本語力を活かせるから」が64.4%と、日本の生活環境・言語への親近感が主な理由となっている。

日本での就職を希望する理由



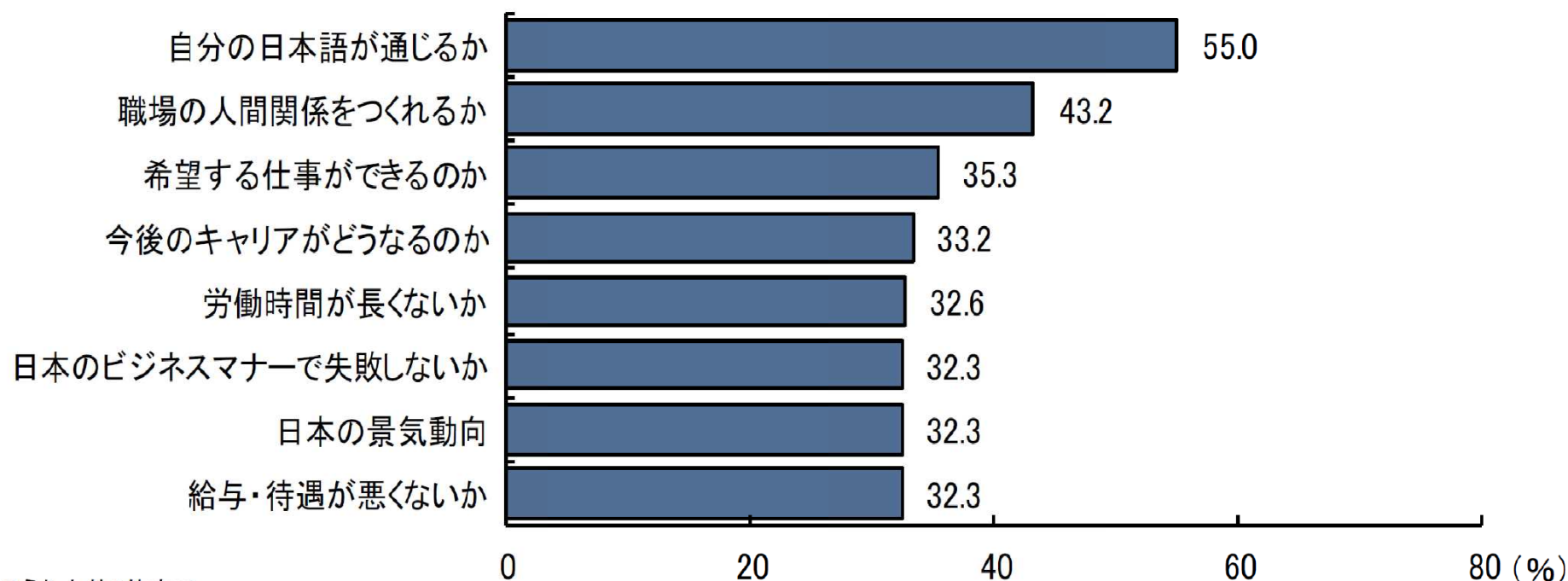
(備考) 2023年 3月卒業予定の外国人留学生 (現在、大学4年生・大学院修士課程2年生) 2,329 人が回答。

(出所) 株式会社ディスコ「外国人留学生の就職活動状況に関する調査」(2022年8月) より。

日本で就職する際の不安は日本語が通じるか、職場の人間関係など

○外国人留学生が日本での就職に際して不安に感じることで最も多いのは「自分の日本語が通じるか」で、過半数が選択（55.0%）。次いで、「職場の人間関係をつくれるか」（43.2%）、「希望する仕事ができるのか」（35.3%）など。

日本で就職する際の不安



※全13項目のうち上位8位まで

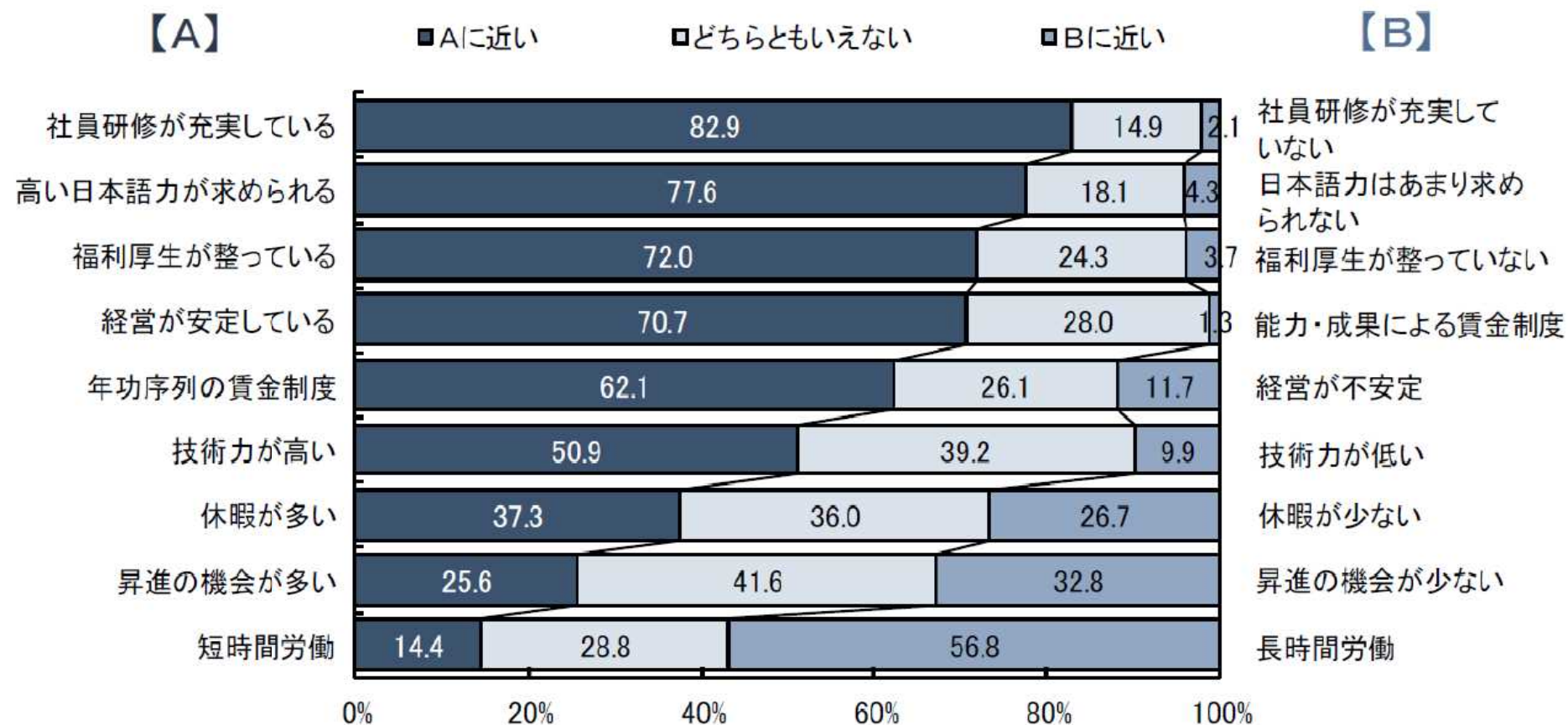
（備考）2023年 3月卒業予定の外国人留学生（現在、大学4年生・大学院修士課程2年生）2,329 人が回答。

（出所）株式会社ディスコ「外国人留学生の就職活動状況に関する調査」（2022年8月）より。

日本企業は研修制度や福利厚生は整っているが長時間労働というイメージを抱く外国人留学生

○外国人留学生が日本企業に対して抱いているイメージとして、「社員研修が充実している」（82.9%）、「福利厚生が整っている」（72.0%）という回答があった一方、昇進の機会や休暇が少ない、長時間労働であるという負のイメージを持つ者も多い。

外国人留学生が日本企業に対して抱いているイメージ



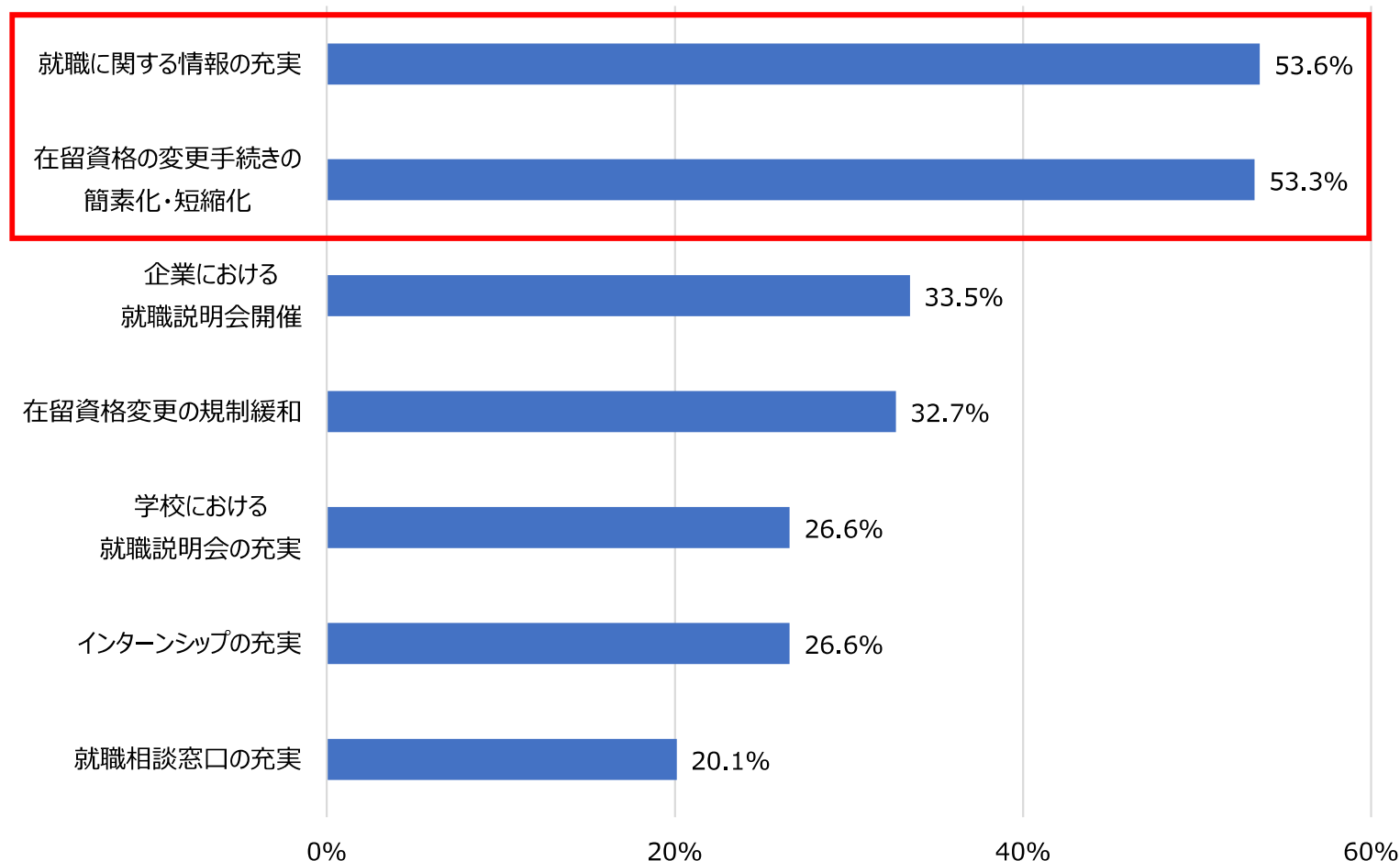
（備考）2023年 3月卒業予定の外国人留学生（現在、大学4年生・大学院修士課程2年生）2,329 人が回答。

（出所）株式会社ディスコ「外国人留学生の就職活動状況に関する調査」（2022年 8月）より。

外国人留学生在就職活動で求めるのは、在留資格の変更手続きの簡素化や情報の充実

○日本における就職活動において、過半数の外国人留学生は在留資格の変更手続きの簡素化・短縮化や情報の充実を求めている。その他、就職説明会の実施やインターンシップの充実など、業務内容を知る機会を求めている。

外国人留学生在就職活動時の要望



(出所) (独) 日本学生支援機構「令和元年度 私費外国人留学生生活実態調査」より作成。

終身雇用や具体的能力を求められない採用基準などに違和感を感じる外国人留学生は多い

○日本企業の雇用のあり方について、約 6 割の外国人留学生が終身雇用や昇進の遅さ、希望にそぐわない転勤・異動に違和感を感じると回答。日本企業の採用基準についても、大学の成績が重視されないことや具体的能力が求められない点に違和感を感じる外国人留学生は過半数。

日本企業の雇用・採用のあり方への違和感

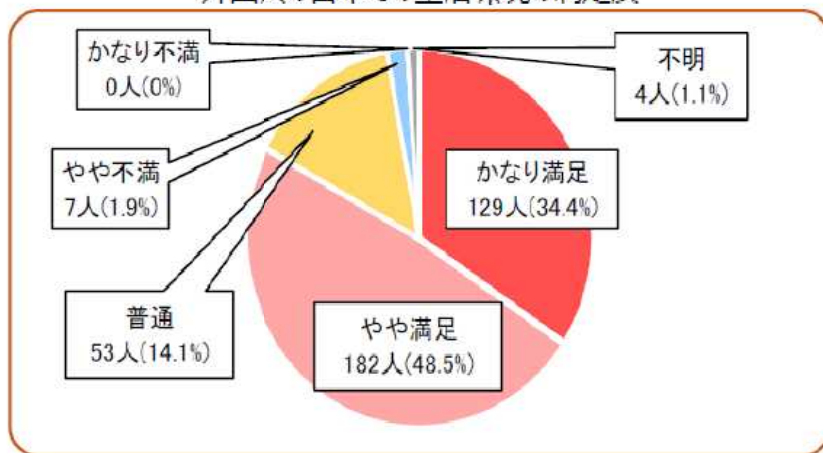


(出所) (株) パーソル総合研究所「留学生の就職活動と入社後の実態に関する定量調査」(2020年6月)より。

日本での生活環境への満足度は総じて高いが、公的支援ニーズもある

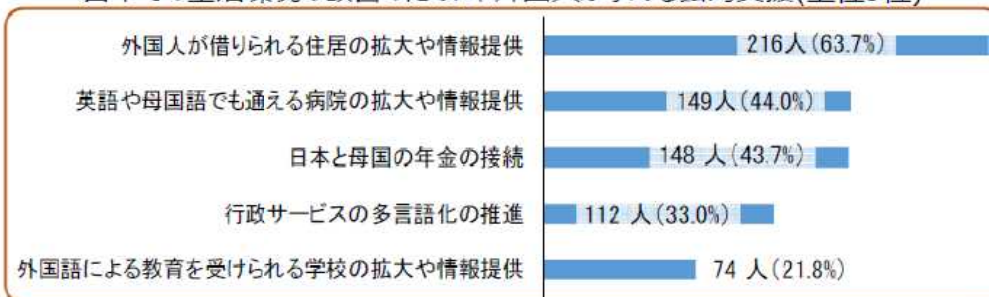
- 約 8 割の外国人が日本での生活環境に「かなり満足」「やや満足」と回答。
- 日本での生活環境改善に向けては、「外国人が借りられる住居の拡大や情報提供」や「英語や母国語でも通える病院の拡大・情報提供」、「日本と母国の年金の接続」等の公的支援ニーズがある。

外国人の日本での生活環境の満足度

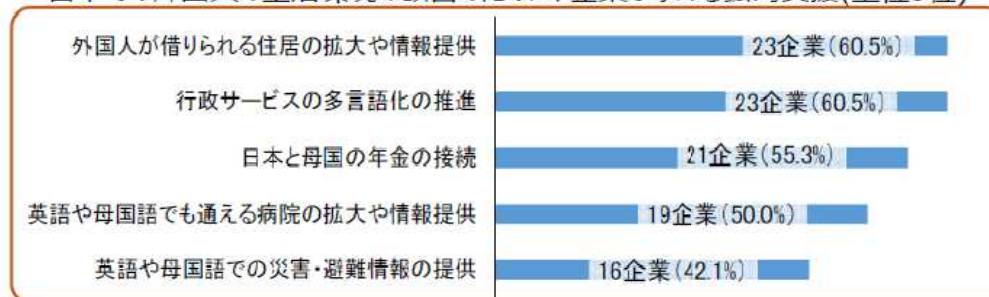


- 外国人(外国人材及び留学生)の8割が日本での生活環境におおむね満足
- 他方、外国人の9割が日本での生活環境の改善のために、公的支援が必要と認識しており、「住宅」(6割)、「医療」(4割)に関する情報提供等の支援や「行政サービスの多言語化の推進」(3割)が必要との声が多い
- 企業も7割が日本での外国人の生活環境の改善のために、公的支援が必要と認識しており、「住宅」(6割)、「医療」(5割)、「災害情報」(4割)に関する情報提供等や「行政サービスの多言語化の推進」(6割)が必要との声が多い

日本での生活環境の改善のために、外国人が求める公的支援(上位5位)



日本での外国人の生活環境の改善のために、企業が求める公的支援(上位5位)



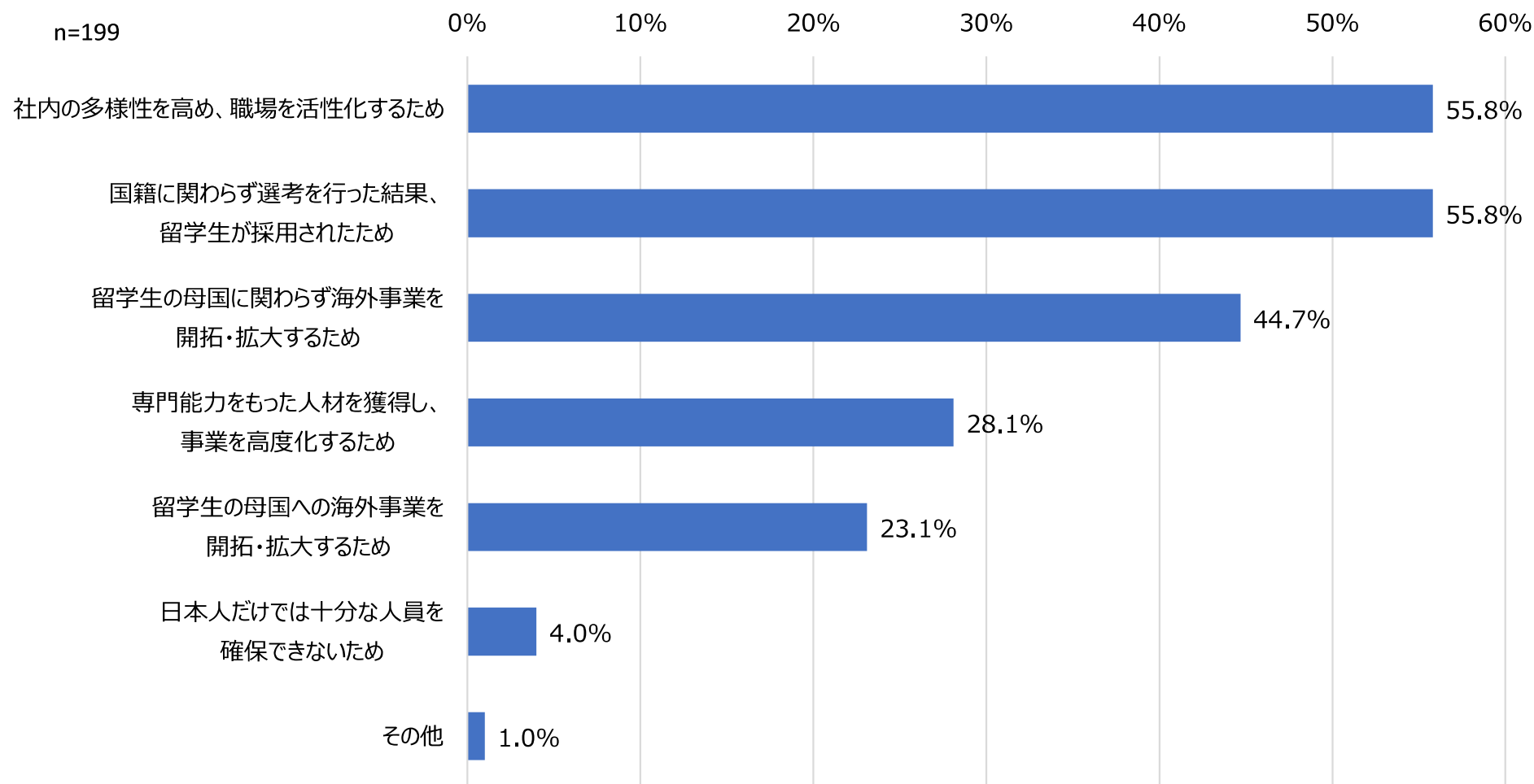
(注) 1 生活環境の改善のための公的支援を求める339人を対象とした。
2 複数の公的支援を挙げた者はそれぞれに計上した。

(注) 1 生活環境の改善のための公的支援を求める38企業を対象とした。
2 複数の公的支援を挙げた企業はそれぞれに計上した。

企業が外国人留学生を採用する主な理由は多様性の確保など

○企業が外国人を採用する理由としては、多様性の確保や、日本人学生同等の選考結果であること、海外事業の開拓・拡大などが考えられる。

外国人留学生の採用理由

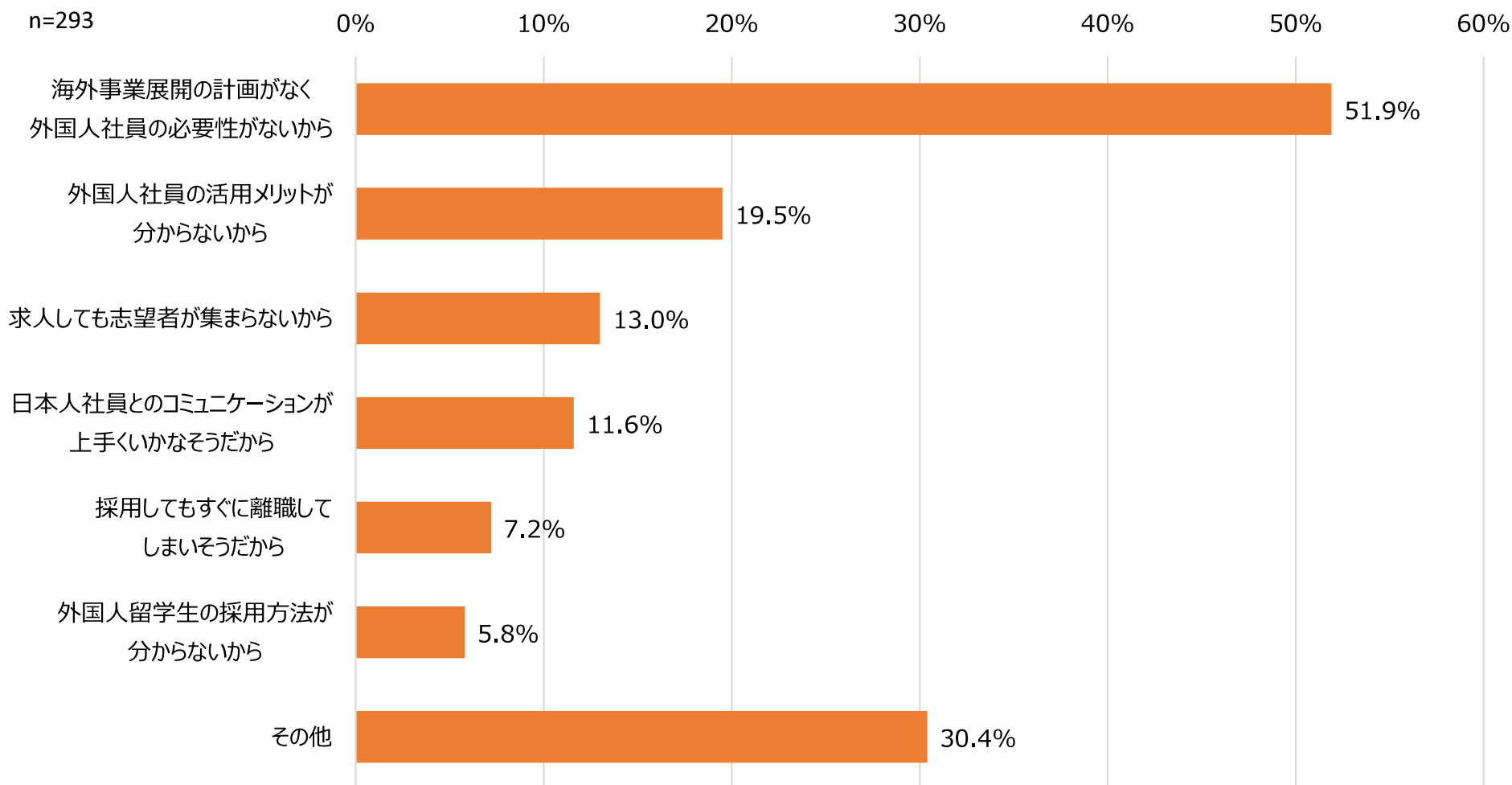


(出所) 経済産業省委託調査「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」(2015年3月)より作成。

企業が外国人留学生を採用しない主な理由は海外事業展開の計画がないこと

○企業が外国人留学生を採用しない理由としては「海外事業展開の計画がなく外国人社員の必要性がないから」が51.9%と最も多く挙げられている。

外国人留学生を採用しない理由



(出所) 経済産業省委託調査「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」(2015年3月)より作成。

企業が採用時に外国人留学生に求めるのは日本語力やコミュニケーション能力

○外国人留学生に求める資質として、文系・理系ともに「コミュニケーション能力」「日本語力」が上位に挙げられた。理系学生に対しては、専門知識も求める企業が4割近くとなっている。

外国人留学生に求める資質

文 系			理 系		
		(%)			(%)
1	コミュニケーション能力②	60.0	1	日本語力①	55.7
2	日本語力①	52.9	2	コミュニケーション能力②	50.0
3	協調性③	23.5	3	専門知識③	37.5
4	基礎学力④	20.0	4	協調性④	23.9
5	異文化対応力⑥	17.6		基礎学力⑤	23.9
6	バイタリティー⑤	15.3	6	異文化対応力⑦	14.8
7	社交性⑧	12.9	7	熱意⑥	13.6
	熱意⑦	12.9	8	バイタリティー⑧	9.1
9	専門知識	10.6		日本語・英語以外の語学力⑨	9.1
10	信頼性⑩	9.4	10	社交性	8.0
11	日本語・英語以外の語学力	8.2		発想の豊かさ	8.0
12	一般常識	7.1	12	一般常識	6.8
	明るさ	7.1		明るさ	6.8
	英語力⑨	7.1	14	信頼性	5.7
15	発想の豊かさ	5.9	15	ストレス耐性	4.5
				社会的モラル	4.5

* 全26項目から3つまで選択

* 上位15項目を掲載

* ○の中の数字は前年同調査の全体順位10位以内

(備考) 432社が回答

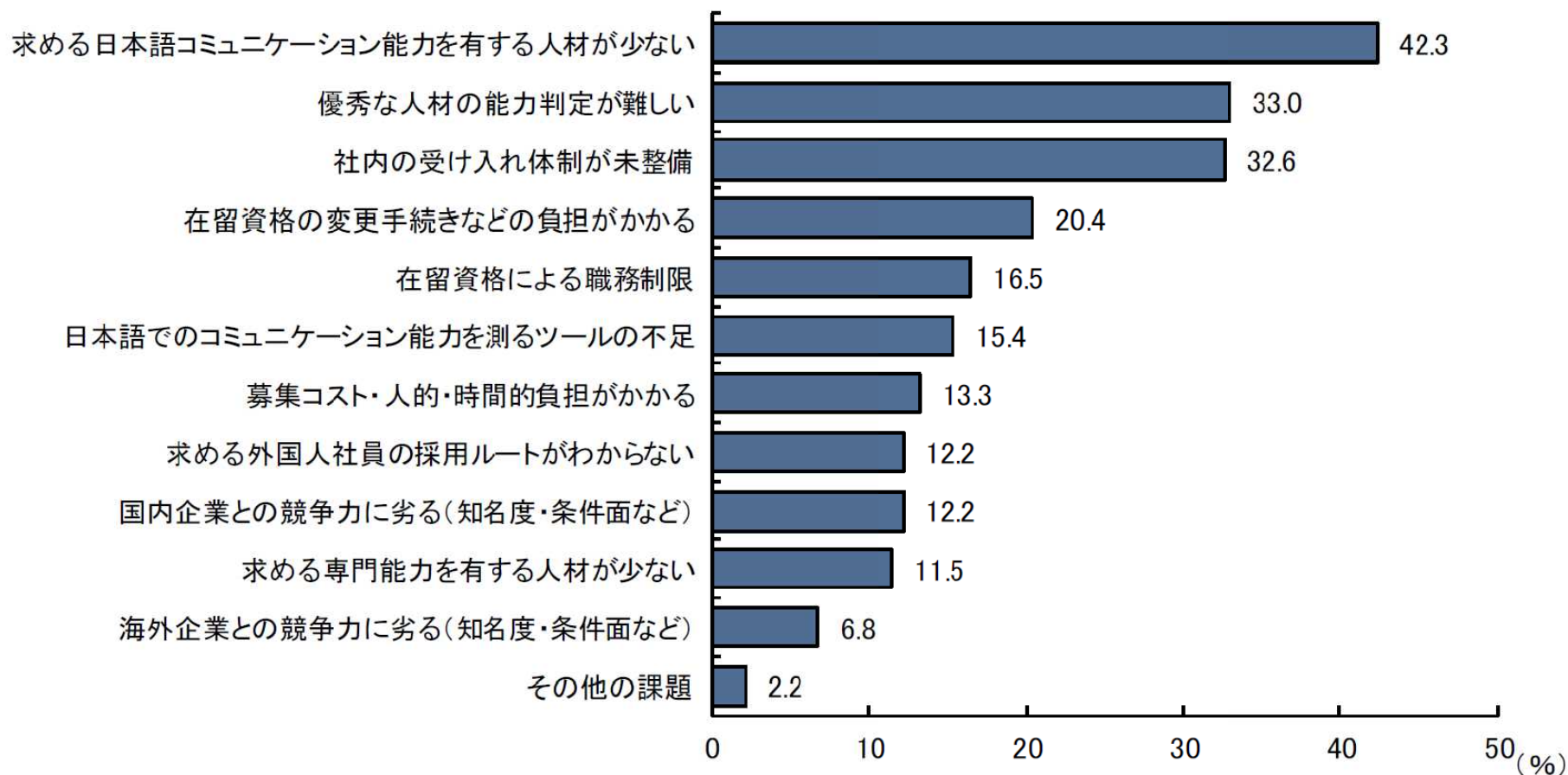
(出所) 株式会社ディスコ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」(2021年12月)より。

外国人採用において、受入れ企業側の課題は能力判定の難しさや社内体制の未整備など

○外国人社員の採用における課題で多いのは、「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」（42.3%）、「優秀な人材の能力判定が難しい」（33.0%）、「社内の受け入れ体制が未整備」（32.6%）など。その他、在留資格に関する懸念も挙げられている。

外国人採用の課題

n=432社



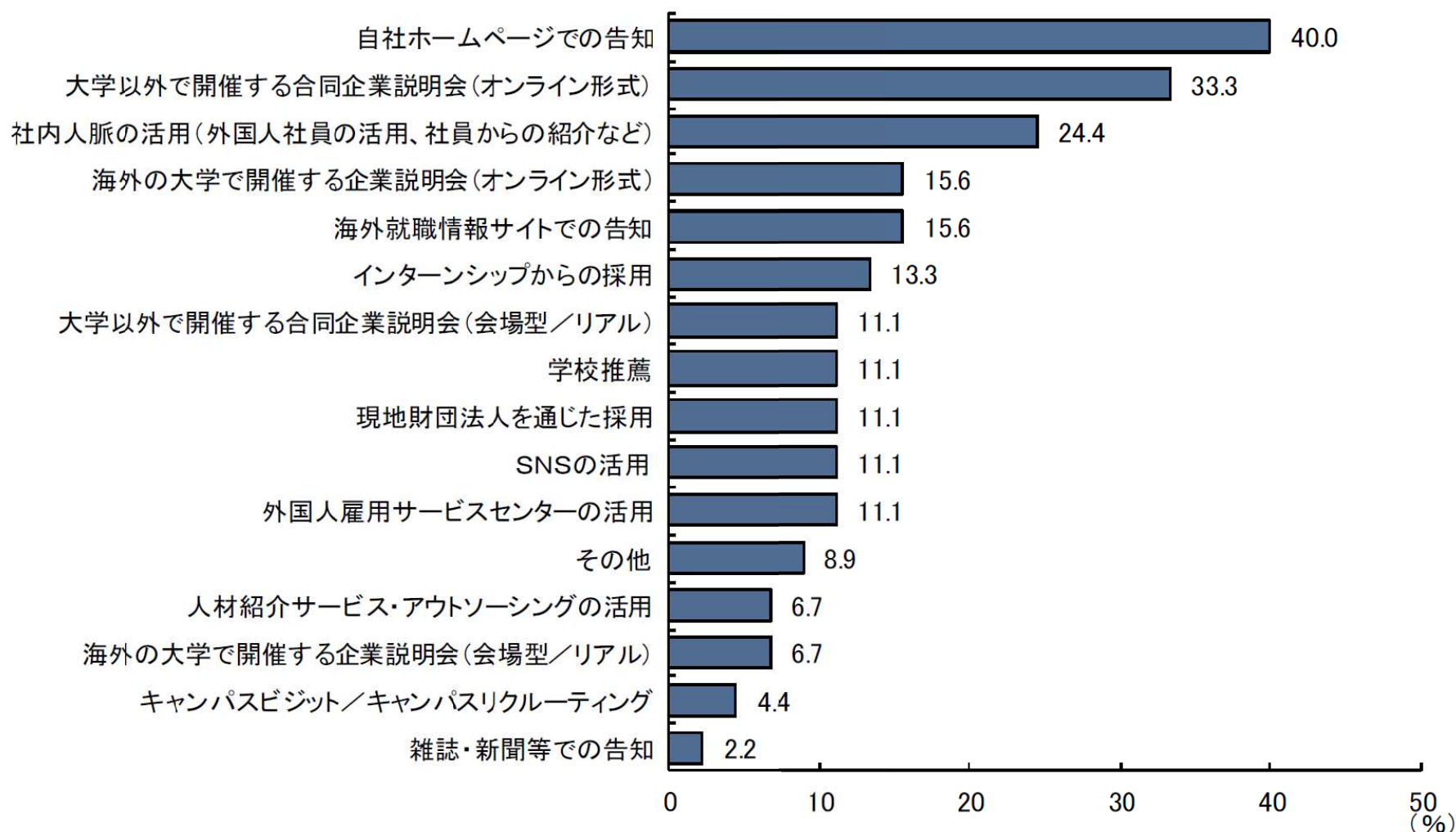
(出所) 株式会社ディスコ「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査」(2021年12月)より。

外国人材採用に向けて、オンラインも活用した様々な施策が講じられている

○海外大学卒の外国人材採用のために企業が講じた施策として、最も多かったのは「自社ホームページでの告知（40.0%）」、次いで「大学以外で開催する合同企業説明会（オンライン形式）」（33.3%）。

2022年度の海外大学卒の外国人材の採用のために講じた施策

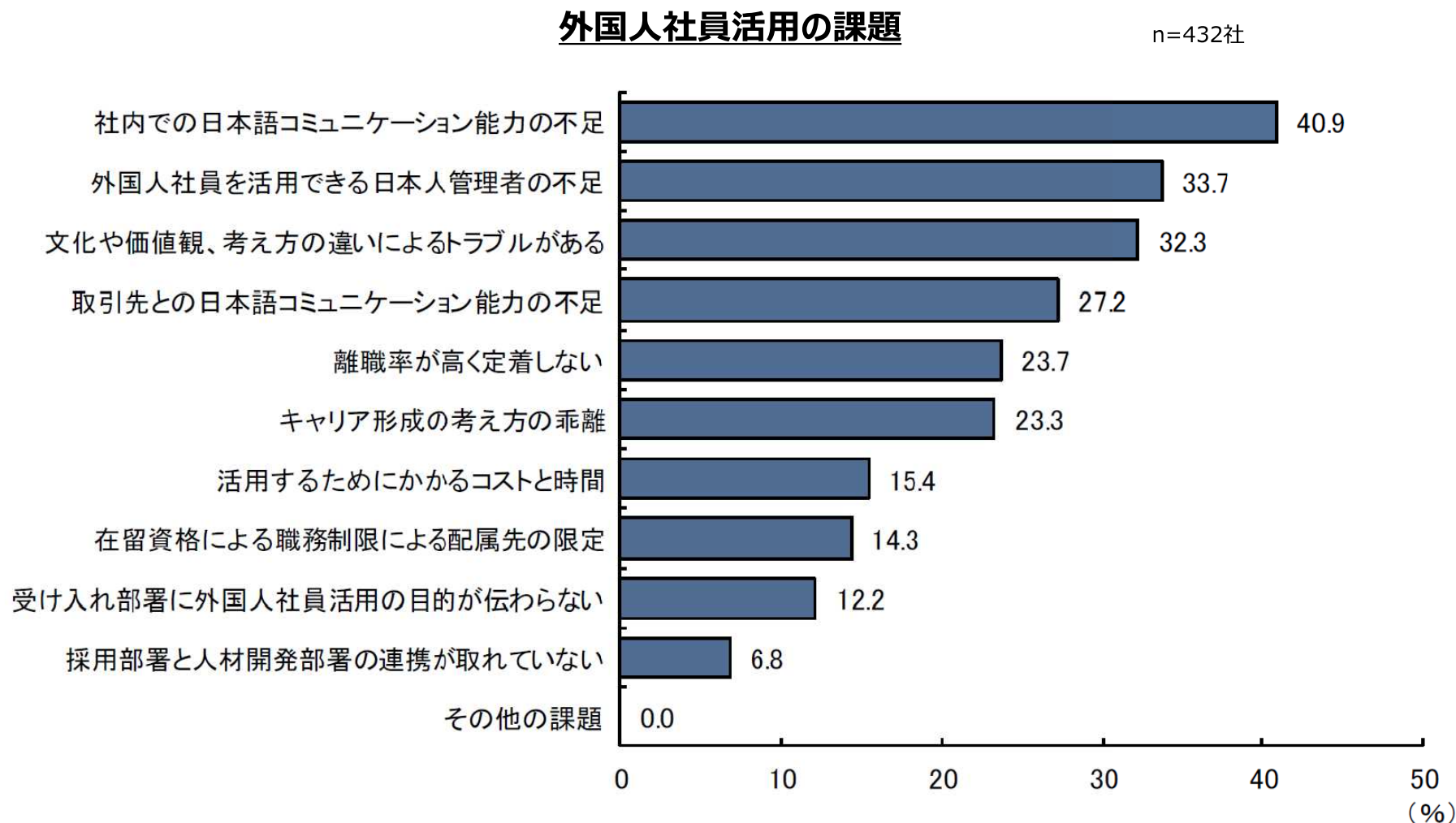
n=432社



（出所）株式会社ディスコ「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査」（2021年12月）より。

外国人社員の活用での課題は日本語コミュニケーション能力や日本人管理者不足など

○外国人社員活用の課題として多いのは「社内での日本語コミュニケーション能力の不足」（40.9%）、「外国人社員を活用できる日本人管理者の不足」（33.7%）、「文化や価値観、考え方の違いによるトラブルがある」（32.3%）など。



（出所）株式会社ディスコ「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査」（2021年12月）より。

職場の外国人に対して、同調圧力やルール遵守を求める意識は強い傾向にある

○外国人に対する規範意識では、特に「職場では空気を読んでほしい」、「日本のビジネスマナーを身につけてほしい」が7割超と高い。

職場での外国人への規範意識

被雇用者、経営者・役員n=5,030

	A項目	Aに近い・計 (%)	Bに近い・計 (%)	B項目
ルール遵守	時間がかかっても、完璧な成果を出すべきだ	52.5	47.5	完璧ではなくても、一定以上の水準で納期までに成果を出した方がよい
	職場のこれまでのやり方・既存のルールを守って成果をだすべきだ	59.9	40.1	固定概念にとらわれず、経験や感性を生かして成果を出した方がよい
	業務の進捗状況は上司に逐一報告するべきだ	63.7	36.3	業務の進捗状況は、要所で上司に報告すればよい
暗黙の同調圧力	「暗黙の了解」を理解してほしい	60.4	39.6	「暗黙の了解」は理解できなくて当然だ
	職場では空気を読んでほしい	70.7	29.3	職場で空気が読めなくても仕方ない
	自己主張やアピールは強すぎない方がよい	64.2	35.8	自己主張やアピールは積極的にしてもらった方がよい
	日本語ができて当然だ	63.8	36.2	日本語ができなくても仕方ない
	日本のビジネスマナーを身につけてほしい	78.0	22.0	日本のビジネスマナーが身につかなくても仕方ない

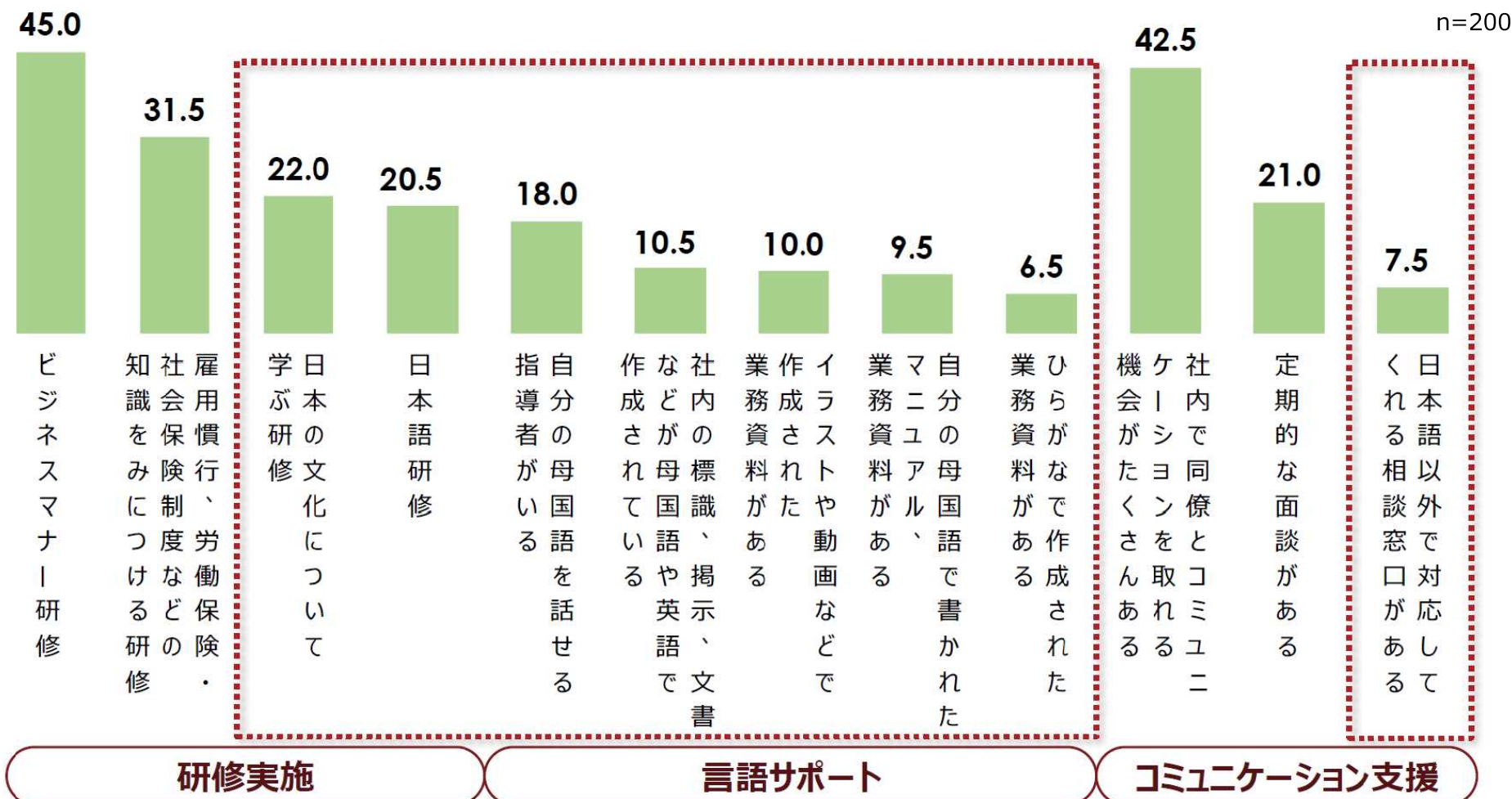
※聴取方法：Aに近いーBに近い 6段階尺度

(出所) (株) パーソル総合研究所「多文化共生意識に関する定量調査」(2021年3月)より。

入社後に言語・文化に関する研修やサポートを受ける外国人は3割に満たない

○外国人に対する入社後のサポートとして実施が多いのは、ビジネスマナー研修や社内のコミュニケーション機会といった、日本人に対するものと同様のサポート。一方、言語・文化に関する研修やサポートを受けている外国人は3割未満。

外国人に対する企業の入社後のサポート・配慮（研修・言語サポート・コミュニケーション支援）

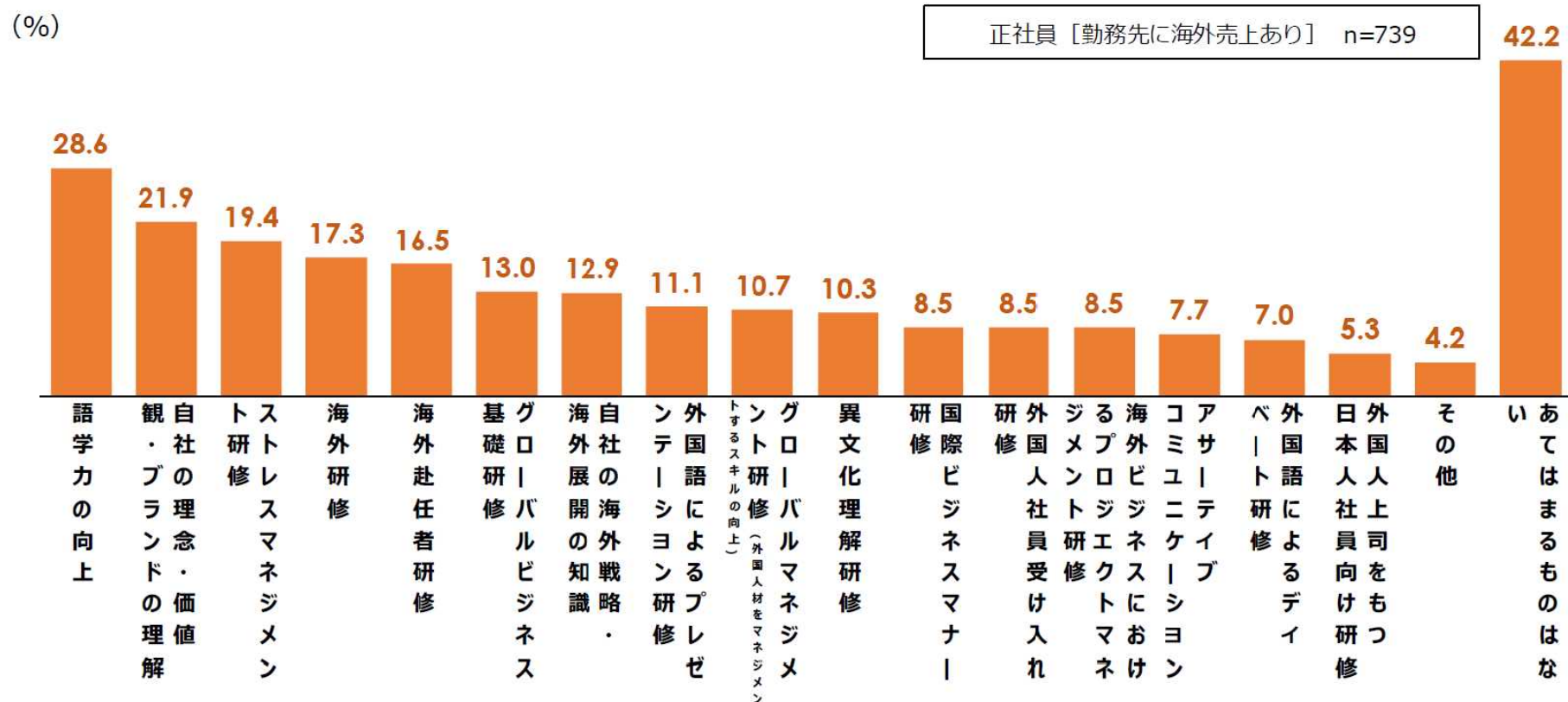


（出所）（株）パーソル総合研究所「留学生の就職活動と入社後の実態に関する定量調査」（2020年6月）より。

グローバル人材育成に向けて企業等が導入する研修で多いのは「語学力の向上」に関するもの

○勤務先におけるグローバル人材育成関連の研修の導入状況を尋ねたところ、「語学力の向上」に関するものが最多で28.6%。一方、「あてはまるものはない」が42.2%と、約4割がグローバル人材育成に関連する研修が導入されていないと回答。

グローバル人材育成関連の研修の導入状況（複数回答）



（出所）（株）パーソル総合研究所「多文化共生意識に関する定量調査」（2021年3月）より。

外国人留学生の定着に向けた主な施策一覧

留学後・就職活動時

留学生就職促進プログラム

「ビジネス日本語」「キャリア教育（日本企業論等）」「中長期インターンシップ」を一体として学ぶ環境を創設する取組を支援【文部科学省】

大学と労働局との協力協定の締結による一貫した就職支援

大学と労働局（ハローワーク）の協定締結を通じた留学早期からの就職支援【厚生労働省】

外国人雇用サービスセンターの設置

留学生を含む高度外国人材の就職支援拠点として留学早期の意識啓発からマッチング・定着に至るまで多様な支援メニューを提供【厚生労働省】

外国人留学生の国内就職支援研修モデルカリキュラム

日本の職場に必要なコミュニケーション能力やビジネスマナー、雇用慣行等に関する知識の習得等のための研修のモデルカリキュラムを開発【厚生労働省】

在職中

外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック

企業が外国人留学生等の採用や入社後の活躍に向けて、押さえるべき12のポイント（チェックリスト）やベストプラクティス集を記載【経済産業省、厚生労働省、文部科学省】

「職場でのミスコミュニケーションを考える」動画教材

職場における日本人社員と外国籍社員の効果的なコミュニケーションに向けた学びを促進【経済産業省】

外国人雇用管理アドバイザー

外国人の雇用管理の改善や職業生活上の問題など事業主からの相談に対して、事業所の実態に応じて専門的な指導・援助を実施【厚生労働省】

外国人労働者の人事・労務に役立つ支援ツール

企業の人事・労務に関する多言語での説明や、お困りごとの背景にある文化ギャップを埋めるため、①雇用管理に役立つ多言語用語集、②外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集、③モデル就業規則やさしい日本語版、を作成・公表【厚生労働省】

高度外国人材活躍推進事業

高度外国人材活躍促進プラットフォームでの一元的な情報発信や、地元企業への就職・定着促進のための産学コンソーシアムの設立、高度外国人材の活躍促進に向けた伴走型支援【経済産業省】

在留資格に係る制度

高度人材ポイント制や、一定の要件の下での就職活動中等の者への在留資格の付与等【法務省】

生活環境面

外国人受入環境整備交付金【法務省】

自治体における在留外国人の在留手続きや雇用、医療、福祉、出産・子育て、子供の教育等の情報提供や相談窓口の設置・運営を支援

外国人在留支援センター

4省庁8機関がワンフロアで連携して、在留資格の更新・変更、労働関係法令、VISAの取得・入国手続、法律トラブル、人権等に関する相談、高度外国人材・留学生の受入れ促進、就職支援の受入れ促進等を実施【法務省、外務省、経済産業省、厚生労働省】

外国人生活支援ポータルサイト

日本に在留する外国人やその支援者に対して、在留手続や住民登録、教育・日本語学習、年金・社会保健、税金、住宅などに関する有用な情報を提供【法務省】

外国人の民間賃貸住宅の入居に役立つ支援ツール

①不動産事業者向けに、外国人との契約の際の配慮事項や注意点、賃貸住宅標準契約書等（多言語対応）を記載したガイドライン、②外国人向けに、日本での部屋の探し方や契約時に必要な書類、入居手続き、日本の生活ルール等に関する情報を多言語で記載したガイドブック等を作成・公表【国土交通省】

外国人留学生の就職や入社後の活躍に向けたハンドブック (経済産業省、厚生労働省、文部科学省)

- 文部科学省、厚生労働省、経済産業省の③省共同事務局で、大学、産業界、支援事業者等と連携して、外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチームを2019年8月に立ち上げ。
- PTでの検討を踏まえ、企業が外国人留学生等の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべき**12のポイント（チェックリスト）**と、それに連動する**活用ガイド・ベストプラクティス集**をまとめた**ハンドブック**を2020年2月に作成。現在、各省庁においてハンドブックの普及・周知活動を実施。

チェックリスト



- 企業ヒアリングやPTにおける検討等から導き出された、企業が外国人留学生等の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、**特に押さえておくべきポイント**を12項目に整理。

外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト

項目	チェックポイント
1	外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべきポイント
2	外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべきポイント
3	外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべきポイント
4	外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべきポイント
5	外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべきポイント
6	外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべきポイント
7	外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべきポイント
8	外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべきポイント
9	外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべきポイント
10	外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべきポイント
11	外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべきポイント
12	外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべきポイント

活用ガイド



- チェックリストの各項目について、その**必要性や具体的な取組、それらを実践することによって期待される効果等**について、**企業の実践例を紹介しながら解説**。



ベストプラクティス集



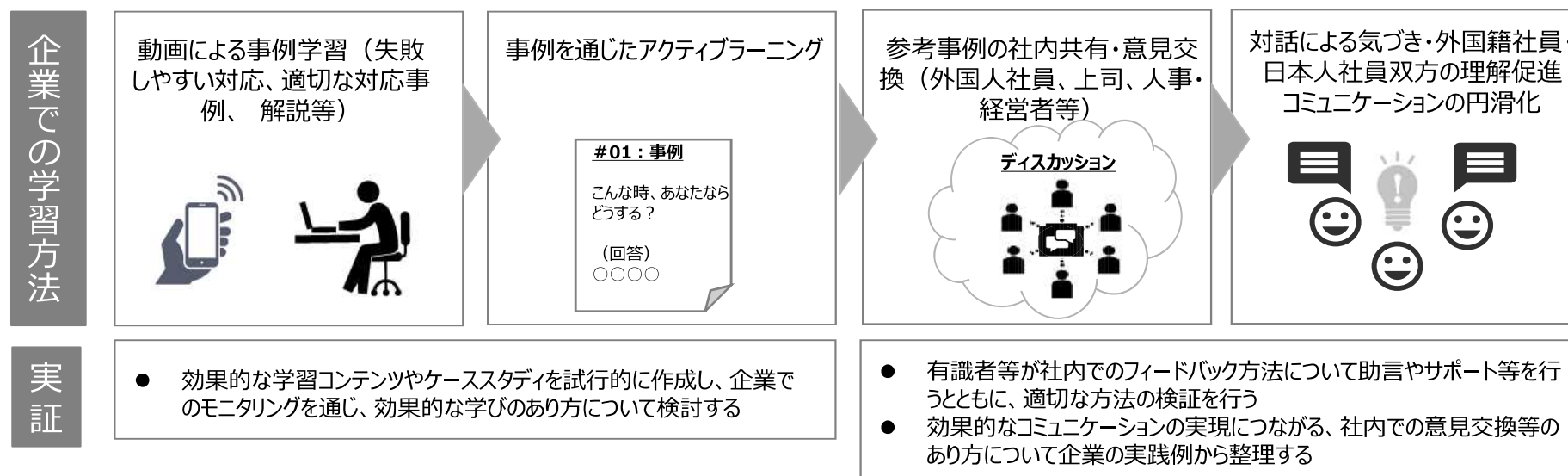
- 活用ガイドで紹介した実践例も含め、**企業別に取組背景や各チェック項目に対応する特徴的な取組やその効果等**を詳しく紹介。



職場でのミスコミュニケーションを考える動画教材の作成（経済産業省）

- 外国人材の活躍や定着に向けた課題として、外国人材を受け入れる職場において、日本人独特の日本語によるハイコンテクストなビジネスコミュニケーションが弊害となっていると指摘されている。
- その要因としては、外国人材との効果的なコミュニケーションに係る日本人者社員の学びの機会が限られていることが挙げられる。
- このため、職場における外国籍社員との効果的なコミュニケーションに向けた学びに関する実証を行った上で、ウェブ上で活用できる動画教材を作成し、オープンデータとして2021年4月に公表。現在、ワークショップなどを開催し、普及に取り組んでいる。

（学習のイメージ）



職場における外国人材との効果的なコミュニケーションの学び方についてポイントを整理
モデル教材を作成・オープンデータとして公表し、活用を促す

外国人雇用管理アドバイザーによる事業主支援について（厚生労働省）

概要

都道府県労働局等に「外国人雇用管理アドバイザー」※を配置し、**外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題**など、外国人を雇用する事業主からの様々な相談に対して、事業所の実態に応じた**専門的な指導・援助**を行う。

※ 社会保険労務士や中小企業診断士など、外国人労働者の雇用管理の改善に関して深い知識と経験を有する者へ委嘱。

利用方法

最寄りのハローワークを通じて、外国人雇用管理アドバイザーへの相談申込みが可能（**相談費用無料**）。
訪問日程を調整の上、外国人雇用管理アドバイザーを事業主の元へ派遣し、相談に対応。

※ このほか、窓口において外国人雇用管理アドバイザーによる相談を実施しているハローワークもある。

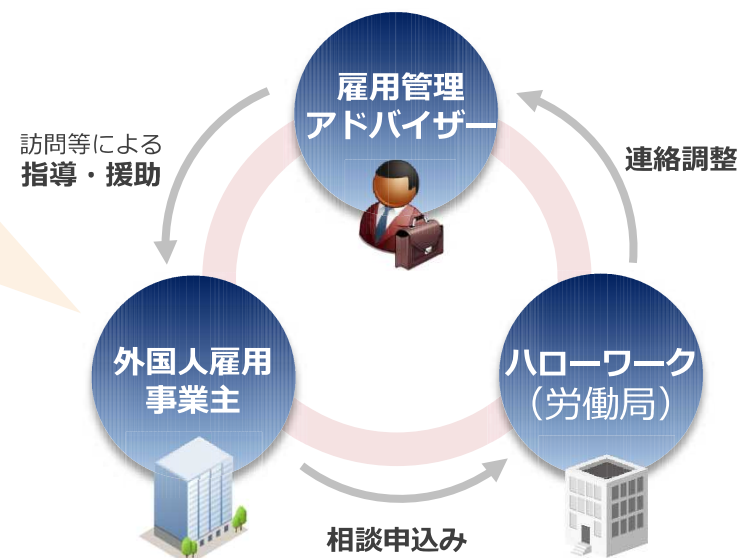
相談事例

【雇用管理面での相談】

- 外国人労働者を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいか
- 日本語の不慣れな外国人労働者への職場教育はどうしたらいいか
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点 等

【職業生活面での相談】

- 生活習慣・宗教観への理解とコミュニケーションをどう図ればいいのか 等



相談実績

都道府県労働局で計約150名に委嘱し、令和3年度は2628事業所に対して支援。

外国人労働者の人事・労務に役立つ支援ツールの開発（１）（厚生労働省）

- 平成31年4月の「外国人雇用管理指針」改正で、賃金、労働時間などの主要な労働条件を、母国語など、外国人労働者が理解できる方法で明示・説明することが事業主に求められている。一方で、日本で働く外国人労働者の多国籍化・多言語化も進み、中小企業をはじめとして、労働法令に関する用語などを正確に、かつ直ちに外国語訳することが難しいケースも生じている。
- また、日本の法制度や雇用慣行に詳しくない外国人労働者に対しても、「なぜ職場のルールがそうなっているのか」という理由や背景も含めて納得し、理解を深めてもらうことが重要。

企業の人事・労務に関する多言語での説明や、お困りごとの背景にある文化ギャップを埋めることに役立つ3つの支援ツールを作成し、**令和3年3月公表。**【掲載ホームページ】https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jiigyounushi/tagengoyougosyu.html

- ① 雇用管理に役立つ多言語用語集
- ② 外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～
- ③ モデル就業規則やさしい日本語版

1. 『雇用管理に役立つ多言語用語集』

- 人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係用語約420語の定義・例文を、やさしい日本語＋9言語で検索できる用語集。
- エクセルファイルのほか、厚生労働省ウェブサイトから「カテゴリーから」または「五十音順から」検索が可能。

9言語：英語、韓国語、中国語（簡・繁）、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語

ウェブサイトイメージ

雇用管理に役立つ多言語用語集



やさしい日本語または
外国語 **9** 言語から選択

■ [カテゴリーから探す場合はこちら](#)

各用語は、「カテゴリー別」または「五十音順から」検索可能

五十音順 (ごじゅうおんじゆん) から探 (さが) す場合 (ばあい) はこちら

■ 6行

[illegible]

項目	①用語（ようご）	②定義（ていぎ）	③例文（れいぶん）
01	選考試験（せんこうしけん）	その人（ひと）が会社（かいしゃ）にふさわしいかどうか調（しら）べるために、問題（もんだい）を出（だ）して答（こた）えさせること。	選考試験（せんこうしけん）に合格（ごうかく）すれば、会社（かいしゃ）はあなたを採用（さいよう）します。
	Selection test	Ask questions and have a person answer them to find out if the person is suitable for the company.	If you pass the selection test the company will hire you.

(上) やさしい日本語
(下) 選択した1言語 (↑例: 英語)
の2言語による定義と例文を表示

活用事例

- ✓ 事業主が、就業規則などを外国人労働者に説明する際、理解が難しそうな用語などを検索して、翻訳を提示
- ✓ 重要な用語の翻訳を就業規則などにコピー＆ペーストすることで、オリジナルの外国人社員向け就業規則の作成
- ✓ 外国人社員本人が、人事・労務用語の入社前の学習や辞書として活用

外国人労働者の人事・労務に役立つ支援ツールの開発（２）

２．『外国人社員と働く外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集』

全９カテゴリーの、雇用管理で実際に想定される場面ごとに、

- ①事業主・人事担当者が、外国人労働者に説明する前に読んで理解しておくことよいポイントと
- ②実際に外国人労働者にそのまま話したり見せたりして理解を深めてもらうことを目指した「やさしい日本語」による説明の例文や図表を紹介しています。

９カテゴリー：①採用、②賃金、③労働時間および休暇、④異動、退職および解雇、⑤安全衛生および災害補償、⑥ハラスメント、⑦退職金、⑧在留資格、⑨正社員以外の働き方＋企業の好事例

紙面イメージ

①採用後に労働者が提出する書類について説明するとき

(1) 外国人の方へ説明する際のポイント

日本では、採用後の提出書類について、社員に対して「必要書類の一覧」を渡し、本人に確認をしてもらうだけで足りる場合も多いです。

一方、外国人社員は、出身国と雇用慣行や社会制度が異なることもあり、背景知識がないことから、特に提出理由について、疑問をもつケースも多いと言われています。

このため、各書類をどこで取得すればよいかについての説明（取得方法）や、なぜその書類を提出する必要があるのか（提出理由）について説明することが望ましいです。特に、提出書類に付随して、「車で通勤をしてはいけない」といった労働者本人に制限を加えるような規定がある場合には、「会社に駐車場がないから」というようにさらに丁寧な説明が必要です。また、例えば、住所届や通勤届を提出してもらう理由は、主に「住居手当」や「通勤手当」といった「手当」の計算に必要であるということかも知れませんが、この「手当」が何であるかも、外国人社員にとってはよく分からないことが多々あります。（手当については、２③を参照してください。）

さらに、書類ごとに提出の締切りが違えば、表を活用するなどして、分かりやすく伝えるようにしましょう。

(2) 外国人の方への説明例

- ・日本(にほん)では、あなたに代わって(かわって)会社(かいしゃ)が税金(ぜいきん)や保険(ほけん)の計算(けいさん)をします。あなたのためにしますから、必要(ひつよう)な情報(じょうほう)を会社(かいしゃ)に教(おし)えてください。
- ・会社(かいしゃ)が、あなたの給料(きゅうりょう)を計算(けいさん)したり、税金(ぜいきん)や保険(ほけん)の仕(し)事(ごと)をするために、あなたの住所(じゅうしょ)が必要(ひつよう)です。
- ・住所届(じゅうしょとどけ) (会社(かいしゃ)からもらった紙(かみ)) に、あなたの住所(じゅうしょ)を書(か)いて、会社(かいしゃ)に出(だ)してください。

(青色) 日本の雇用慣行の一例を掲載。雇用慣行が、外国の文化などとギャップが大きい場合もあるため、改めて「気づき」をもってもらうような記載になっています。

(黄色) 一般的な外国の文化や外国人の方の考え方を一例として記載しています。

(太字) 上記を踏まえ、どのような説明の仕方をすれば分かりやすいか、どのような点に注意するとよいか、ポイントを記載しています。

これらのポイントを踏まえて、外国人の方に説明する場合に、そのまま話したり見せたりして使えるような例文や図表の例を紹介しています。

活用対象

例えば、以下のような質問や要望を外国人社員から受けてお困りの**事業主、人事労務担当者**

- 最初に聞いた給料と振り込まれている金額が違うのは何で？
- 育児のために休暇を取りたいが、どうすれば？
- もっと働きたいが、なぜ働いてはいけないの？
- 18時半になったので、帰ります。
- 年末年始の休暇はいらないので、代わりに2月に多く休ませてください。
- 会社に住所を教えたくありません。
- 健康診断を受けたくありません。
- 転勤をしたくありません。

活用事例

- ✓ 入社時の労働条件等の説明の際に一緒に読みながら説明
- ✓ 入社時のオリエンテーションで一斉に説明。質疑応答
- ✓ 個別に質問を受けた際に、該当のページを目次から探し、説明に活用

３．上記のほか、『モデル就業規則やさしい日本語版』も併せて作成