



中小企業の外国人材活躍事例と 育成・定着に向けたポイント

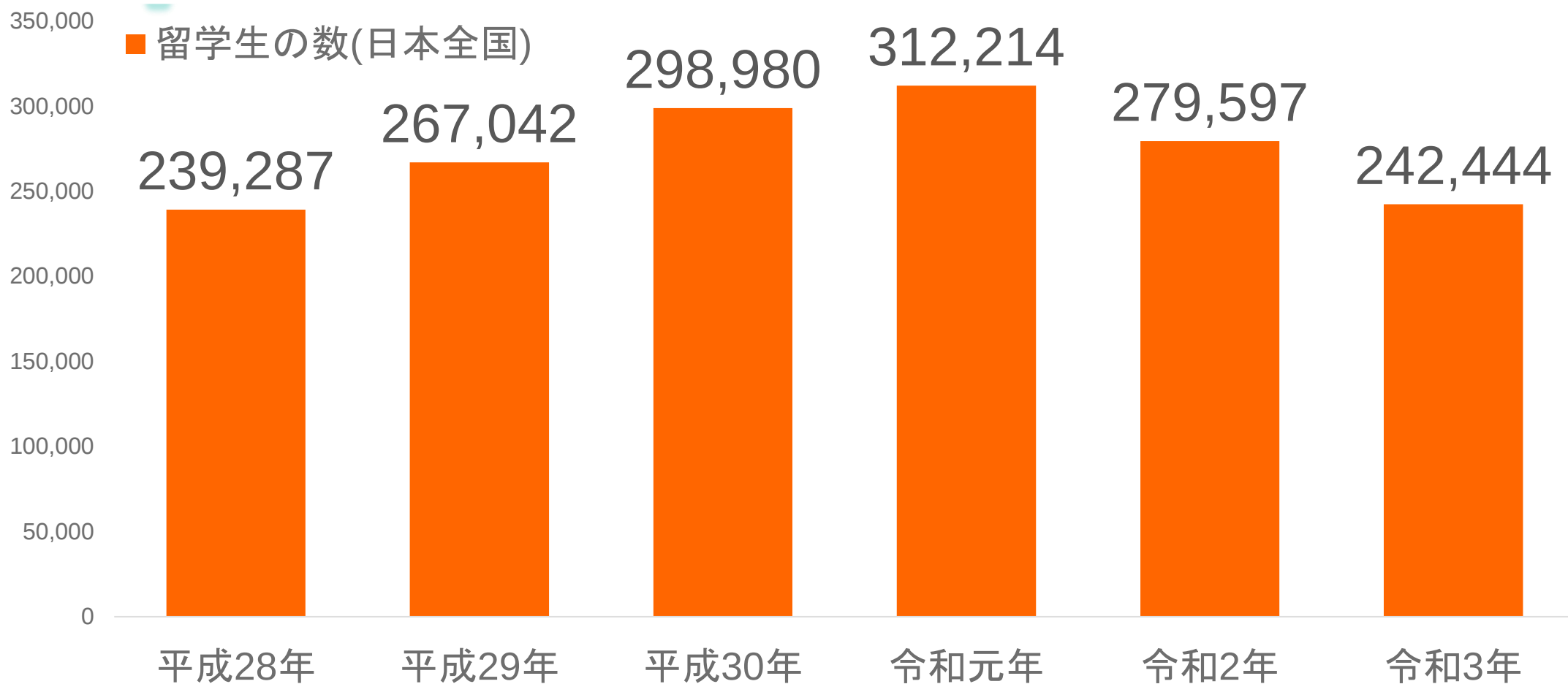
2022年12月9日

アールアドバンス株式会社

代表取締役 綾戸 高志

RAdvance

1 外国人材の現状



独立行政法人日本学生支援機構「2021(令和3)年度外国人留学生在籍状況調査結果」より アールアドバンス社作成

**外国人留学生の総数は242,444人(令和3年度)。
採用対象として十分な人数が存在している。**

1 外国人材の現状

地方別・都道府県別留学生数 令和3年度5月1日時点

※()内は2020年5月1日時点の数

近畿地域の留学生数: 50,350人(53,410)

都道府県	留学生数	都道府県	留学生数
兵庫	10,771人(10,534)	東京	83,744人(98,116)
三重	1,500人(1,704)	愛知	9,991人(13,003)
滋賀	1,690人(1,585)	福岡	15,302人(17,816)
京都	11,764人(12,194)		
大阪	22,748人(25,383)		
奈良	1,294人(1,372)		
和歌山	583人(638)		

独立行政法人日本学生支援機構「2021(令和3)年度外国人留学生在籍状況調査結果」より
在学段階: 日本語教育機関～大学院

2 外国人材の採用・育成・定着

外国人留学生のコメント

- ◆ どの企業が留学生を採用してくれるのかよくわからない。現在、採用しているかどうか教えてほしい。
- ◆ 住宅を借りるときのサポートをお願いしたい。住む家がみつかるかどうか心配です。
- ◆ 日本の文化や生活環境をととても気に入っている。長く日本に住みたい。
- ◆ 日本で就職できたらとてもうれしい。どんなことにも挑戦したい。
- ◆ 内定を3社からもらった。どこの会社に行くか迷っている。

2 外国人材の採用・育成・定着

受け入れ態勢構築のポイント

-  何のために採用したのか
→ 採用目的の明確化と社内共有
-  仕事内容の明示
→ ミッションを明確に言語化する
-  コミュニケーション量の確保
→ 会話が飛び交う仕組み作り

2 外国人材の採用・育成・定着

受け入れ態勢構築のポイント

-  **メンター**の設置
➡ お世話係を任命する
-  外国人材に慣れる・**理解**する
➡ 相互理解、尊重し合う
-  現行の制度内での柔軟な対応
➡ 自社で、何ができるか検討する

2 外国人材の採用・育成・定着

受け入れ準備

-  **受け入れ側社員の意識醸成・研修を実施する**
研修など受け入れ側の意識や理解を高めるサポートは、配属先でお互いのコミュニケーションを円滑にすることに役立つ
-  **住環境面(住居や車など)へのサポートを実施する**
住居探しや保証人、自動車保険など、企業のサポートが必要な場面がある

2 外国人材の採用・育成・定着

受け入れ準備

キャリアプランを工夫する

高度外国人材は転職をステップアップと考える場合も多い。定年まで働くキャリアプランではなく人材の志向にあわせてキャリアプランを設定することが大切

文化・宗教への理解に努める

高度外国人材の母国の文化や宗教について、情報を集めて相互理解に役立てる

2 外国人材の採用・育成・定着

定着に向けて

日本語力の向上をサポートする

日本語研修や日本語学習テキスト・日本語能力試験等にかかる費用の補助など、入社後も日本語力向上のためのサポートがあるとよい

メンター(お世話係)を配置する

仕事のみならず普段の生活等について、幅広く相談ができるメンターを配置し、定着を図る

2 外国人材の採用・育成・定着

定着に向けて

 **積極的に関わるコミュニケーションを意識する**
疎外感を感じさせないため、経営者・上司部下・メンターといった各方面からの積極的な関わりを意識するとよい。朝会で発表の場を作るなど自然な交流がうまれる仕掛けづくりや、勤務中・時には終業後等の時間の関わりが、相互理解を深めることにつながる

 **相手の立場を尊重する**
人前で叱らない、話を聞く、敬意を払う、相手の立場に立つなど、相手に配慮した対応を行う

2 外国人材の採用・育成・定着

定着に向けて

 **管理職のマネジメント能力を向上させる**
管理者の「相手を理解しようとする」・「違いを認める」・
「相手を尊重し歩み寄る」といったマネジメント能力は、
高度外国人材の育成・定着に大切なポイントである