



高度外国人材活用について

2022年2月

日本貿易振興機構(ジェトロ)

高度外国人材活躍推進コーディネーター

鈴木 悟

本日のお話

- 1. 高度外国人材とは?
- 2. 中堅・中小企業における高度外国人材の活躍
- 3. 高度外国人材の活躍に向けて

1. 高度外国人材とは?

日本に在留している外国人について

✓日本に在留する外国人は2021年6月末時点で総計282万人*。中長期で滞在する外国人は、原則として出入国管理及び難民認定法(入管法)によって、在留資格を取得する必要がある。入管法は2019年4月に改正され、現在在留資格は29種類となっている。在留資格の種類によって就労が認められているものと、認められないものがある

- *在留資格「外交」「公用」「短期滞在」で滞在するものを除く
- *特別永住者300,441人を含む数字。中長期在留者数は2,523,124人

就労が認められる在留資格 (活動制限あり) 750,802人 外交**、公用**、**教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、**技能実習、特定技能

身分・地位に基づく在留資格 (活動制限なし) 1,201,414人

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

就労の可否は指定される活動に よるもの 112,382人

特定活動

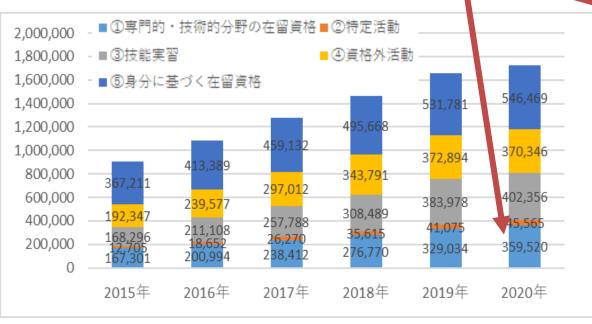
就労が認められない在留資格* 418,923 人

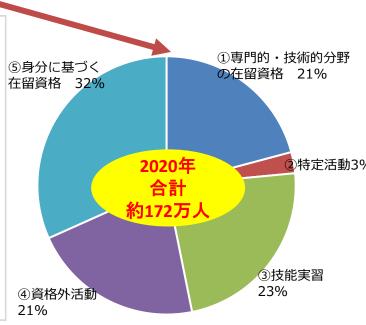
文化活動、留学、研修、家族滞在、短期滞在**

* 資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる * * 在留資格「外交」「公用」「短期滞在」の人数は統計中には含まれていない

外国人労働者に関する統計

- ✓厚生労働省は外国人を雇用する事業主から届出を受け取っており、「<u>外国</u> 人雇用状況」の届出状況まとめとして発表している。2020年10月末時点 で事業主に雇用される**外国人労働者は約172万人**となっている
- ✓外国人労働者の在留資格には分類があるが、特に就労を目的として取得する在留資格は「専門的・技術的分野」として総称されており、高度外国人材はこの中に含まれる

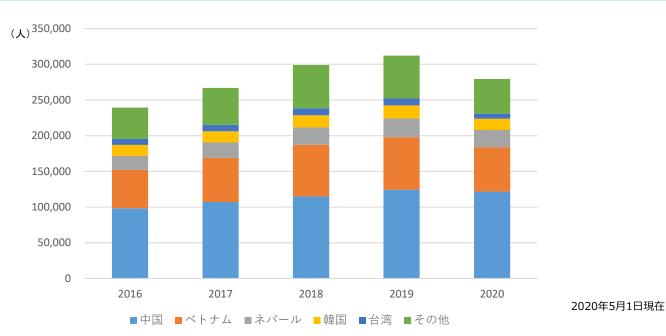




※もと資料にて不明とされている数値はグラフ中に反映していない ことから合計値にずれがあります。

"高度外国人材の卵"外国人留学生について

- ✓日本政府は「留学生30万人計画」等を通じて積極的な留学生の呼び込みを 推進してきた。日本における就職を希望する外国人留学生は全体の約64% *にのぼり、「高度外国人材の卵」として期待される一方、日本国内に就 職している者の割合は3割程度*にとどまる
- ✓2020年5月1日時点で留学生は279,597人。このうちアジア地域からの留学生が94.6%、欧州・北米地域からの留学生が合わせて3.5%を占める



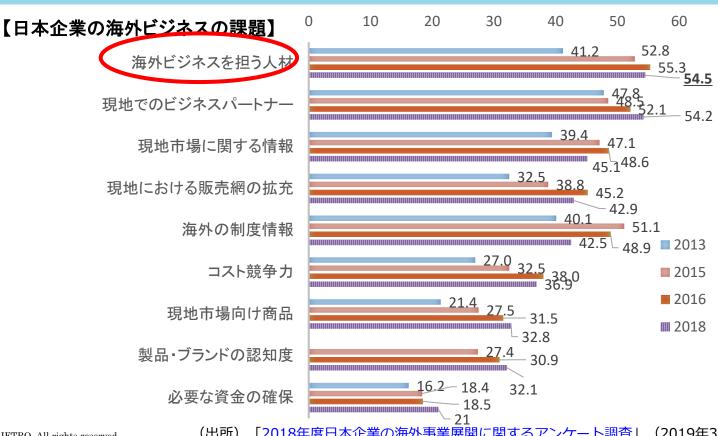
※グラフの「その他」には6位以下の国も含まれます。

* 文部科学省「外国人留学生の就職促進について」



海外ビジネスとグローバル人材

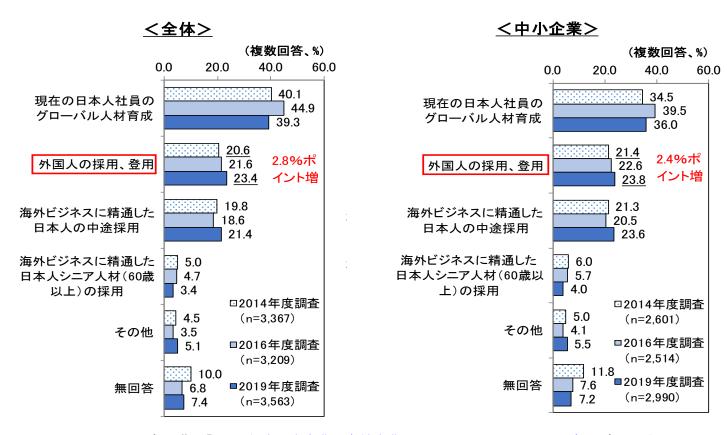
- ✓海外ビジネスに取り組もうという企業の最大の課題は「海外ビジネスを担 **う人材」**であり、この解決のため、人材の採用・育成のニーズがある
- ✓ジェトロは中堅・中小企業の海外展開支援の一環としてグローバル人材と いう分野に携わってきた



高まる外国人材への期待

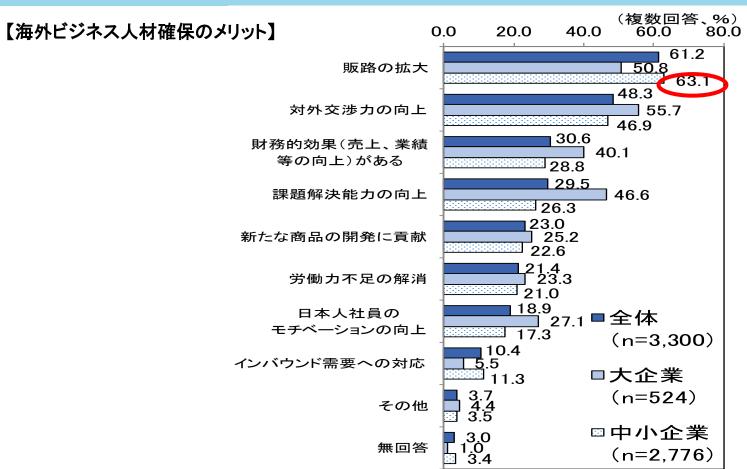
✓海外ビジネス拡大のための人材確保の方針について、過去調査からの経年変化をみると、「外国人の採用、登用」を重視する企業が増加傾向にある。

【海外ビジネス拡大のために最も重視する人材】



高まる外国人材への期待

✓「外国人の採用、登用」を重視する企業が増加傾向にあるなか、特に中小企業では、そうした海外ビジネス人材の確保を希望する理由として、 63.1%の企業が「販路拡大」と回答



(出所) 「2019年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」(2020年2月、ジェトロ)

高度外国人材活用の4つの目的

直接的効果 (財務的価値)

- 国際化による業務変革 (プロセス・イノベーション)
 - 生産性・創造性の向上
 - 業務効率化
 - 柔軟な納期対応など



新規事業・顧客開拓 **(プロダクト・イノベーション**



- 製品・サービス(技術力・品 質含む)の開発・改良
- 新規市場開拓
- 営業・顧客対応力向上

国際化による組織活性化

- 異文化理解
- 国際感覚
- コミュニケーション
- 職場環境・従業員満足の向上など



国際化による外部評価の向上



- 取引先・地域からの評価向上
- 優秀な人材獲得
- アプローチできなかった層へ の露出
- 自然体な広報など



間接的効果 (非財務的価値)

社

内

インパクト

企業様の感じた外国人材採用の効果

直接的効果

①会社の仕組みが改善 (プロセス・イノベーション)

- ・社員<u>一人ひとりのキャリアプラン</u>を定めて、 それに沿った評価やフォローアップを考えてい くきっかけになった。
- ・社内ルールを文書化する機運が高まった。
- ・社内規定や評価の仕方などを見直すきっかけ となり、会社制度のブラッシュアップにつな がった。

- ・外国人材との異文化コミュニケーションについて、社内で勉強したが、自ずと新卒社員への対応など**日本人向けのコミュニケーションで改 善すべき点が見えてきた**
- ・国内が先細り、外国人材と共に海外進出したいという意思を社内周知したところ、<u>社員のモ</u>チベーションが上がった

③組織活性化

②新規事業・顧客開拓 (プロダクト・イノベーション)

- ・海外の取引先とテンポよくコミュニケーション が取れるようになり、ビジネスのスピードが格段 に上がった。
- ・日本人社員からは出てこなかった、新しい発想に基づくビジネス・アイデアを提案してくれた。
- ・母国における「人脈」、「商習慣」、「風習」、「価値観」などのソフト面での知識があり、**対応 策を素早く立案**することができる。
- ・外国人採用を契機に取材などの依頼が来るようになり、**外部への新しい露出が**増えた
- ・従来とは違う客層との接触が増え、自然と会社の広報にも繋がった。

4外部へのPR効果

間接的効果

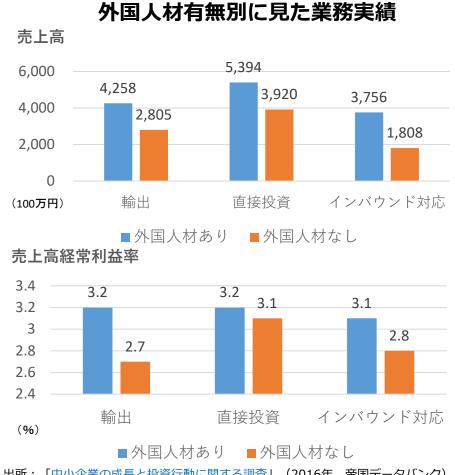
出所:2019年度支援企業アンケートを基にジェトロ作成

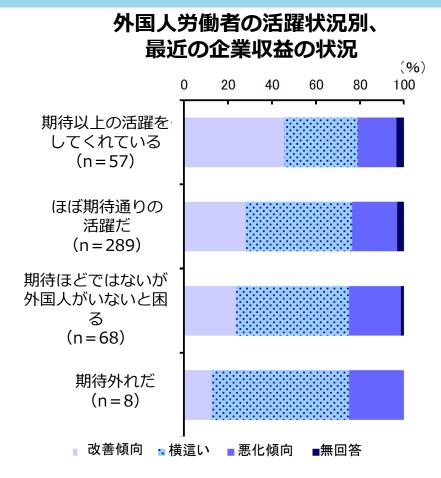
内

外国人材の活用と業績の相関

✓いくつかの民間調査によると、外国人材の

「**活用・活躍」と「企業パフォーマンス」に明らかな相関**がみられる



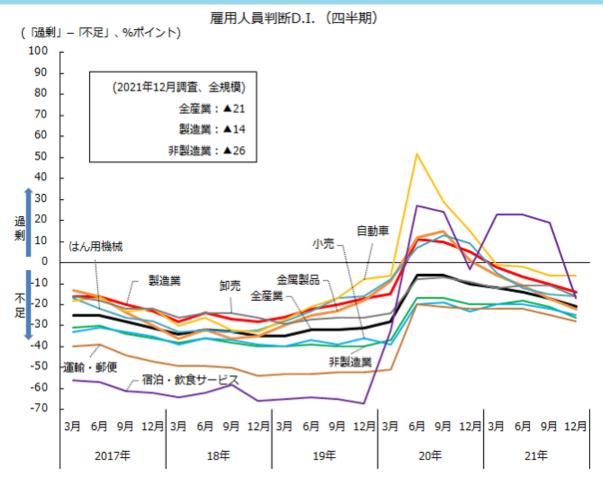


出所:「中小企業の成長と投資行動に関する調査」(2016年、帝国データバンク)

出所:「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」(2019年、日本総研)

コロナ禍でも外国人活用を進める理由①

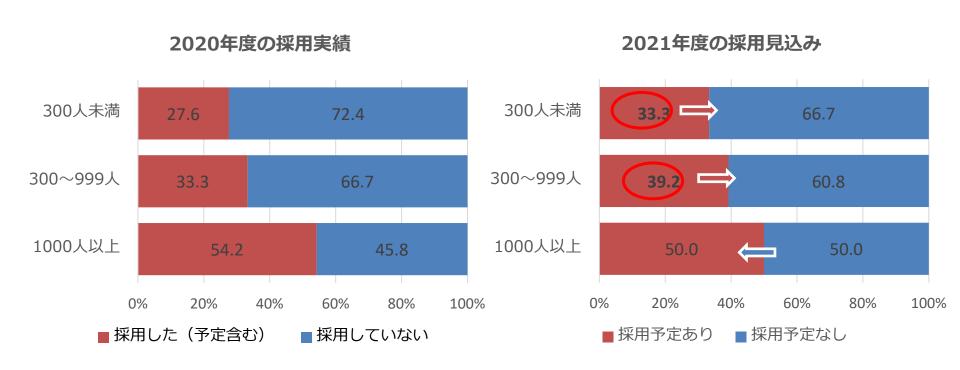
✓ビジネスを維持・発展させるための人手不足(≒担い手不足)の構図は、 コロナ禍でも変わっていない。ビジネスの変化は外国人材需要を喚起。



コロナ禍でも外国人活用を進める理由②

✓大手企業やインバウンド業界の採用控えの影響により、これまで接点の持てなかった**優秀な人材にアクセスできる**ようになった。

外国人留学生の採用状況



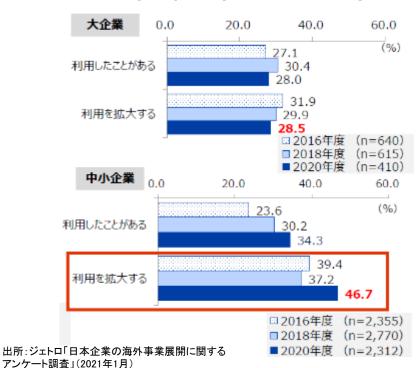
出所:㈱ディスコ「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査」(2020年12月)

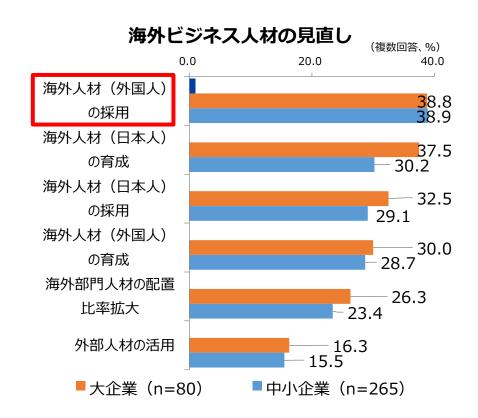
コロナ禍でも外国人活用を進める理由③

✓海外渡航制限により、バーチャル展示・商談会やEC販売といったリモート型のビジネスが増え、マーケットインの重要性が増している。

7割の企業が海外ビジネス見直しへ(ジェトロ調査、21年1月)

EC利用状況(規模別・時系列)



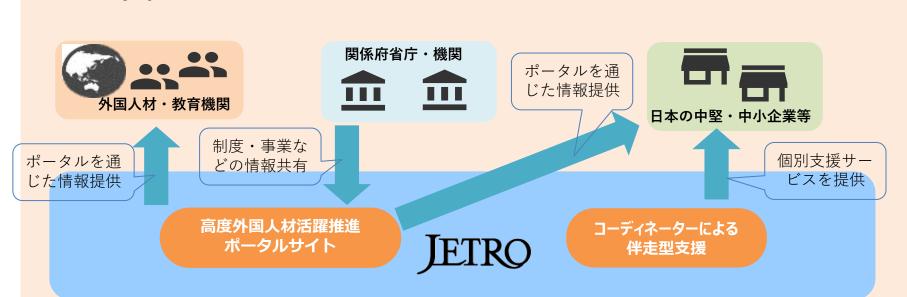


3. 高度外国人材の活躍に向けて

高度外国人材活躍推進プラットフォームとは

- ✓2018年12月「高度外国人材活躍推進プラットフォーム」を設置
- ✓関係省庁:経済産業省、法務省、厚生労働省、文部科学省、外務省
- ✓「高度外国人材活躍推進ポータルサイト」による情報発信および 「コーディネーターによる伴走型支援」を提供。

支援の仕組み



高度外国人材活躍推進ポータルサイト

- ✓ジェトロのウェブサイトに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**
- ✓留学生の在籍する大学情報をまとめた大学情報として掲載



高度外国人材活用に向けて、関係省庁の取り組みや大学の情報。また、それぞれの段階で必要な制度情報を集約

公的機関の取り組みを とりまとめ、「イベントカレ ンダー」として一覧化



ポータルサイトでの企業情報の掲載

- <高度外国人材関心企業情報(OFPリスト)> https://www.jetro.go.jp/hrportal
- ✓「高度外国人材に関心のある企業」から自社情報の提供を受け付け。
- ✓2021年12月27日現在、290件(うち英語214件)の企業情報を掲載。



掲載可能な内容

- ○企業名、所在地、お問い合わせ先など
- ○自社のPR文
- ○どんな高度外国人材を求めているか
- ○高度外国人材の採用希望の有無
- ○高度外国人材の採用実績
- ○インターンシップ受け入れの可否
- ○英語での対応の可否…etc



 事例集 QRコード

ポータルサイトを通じ外国人材から連絡を受け「採用した」と 報告があった企業3社を取材、成功事例パンフレットを制作

掲載ページイメージ

コーディネーターによる伴走型支援サービス

- ✓海外展開を目指す中堅・中小企業の高度外国人材の受け入れを、ジェト □の**専門相談員が寄り添いながら一貫支援**
- ✓各社の現状と目標を把握し、採用・育成・定着への活動計画(ロードマップ)にそって、**高度外国人材活用で結果を出す**お手伝いをします

ジェトロの専門相談員による



そのお悩み、 一緒に解決します。 まずは、ジェトロへ。



- 利用企業の特別
- 1. ジェトロ主催の課定セミナーや合同企業説明会への優先参加
- 2. 育成定着ノウハウを学ぶ特別ワークショップ等への参加
- 3. 行政書士や日本語コミュニケーション等のスペシャリストへの無料相談
- 4. 社内の外国人材向けの各種質質会への参加

IETRO



『|採用戦略

外国人材の採用目的と求める人物像を明確に 採用地、勤務地、仕事内容等、採用対象を絞り込みます。



STEP

採用活動

希望の人材を予定どおり採用するために

採用方法のご紹介、採用のための工夫についてアドバイスします。



受入準備

在留資格の手続きで失敗しないために

内定を出した後の在留資格の切り替え手続きについて支援します。



外国人社員が社内で長く活躍できるように

専門家による関連セミナーのご案内、社内体制の整備や評価制度等についてアドバイスします。

- □ 中堅・中小企業
- □ 全国200社限定
- 無料(審査あり)

伴走型支援の申込 ページはこちら ⇒



ジェトロ 伴走



株式会社

所在地:東京都港区

プラウンド・ザ・ワールド 業種: 越境ビジネスサポート





企業のニーズ

東南アジア市場拡大のためシンガ ポール法人設立。現地業務管理担当 の外国人材確保のため、採用ルート の開拓と受入準備について助言が欲 しい。

コーディネーターによる支援

採用活動

社内体制

育成定着

理想的な**外国人材の採用要件絞り 込み**や、**採用スケジュール**につい て助言。

JETROオンライン合説で自社の魅 力を十分に伝えるプレゼンテー ション作成を助言。その結果、多 くのESを受け取ることができた。

合説応募者で内定者の**在留資格変** 更につき助言し、現在申請中。

新市場展開における**社内教育体制** の構築方法を助言。





最終的な成果

海外事業中核人材となる ネパール人留学生1名の 採用

担当コーディネーターからのコメント

シンガポール法人設立業務と並 行し採用戦略の見直し、採用活 動を実施しました。越境ECビ ジネスの積極的展開のため、今 後は採用した高度外国人材の育 成手法の確立が課題です。



株式会社TJR

所在地:群馬県伊勢崎市

従業員:約180名

業種:仮設ユニットハウス等の組立,据付,解体



現地法人の中核を担える高度外国人材を採用・育成

企業のニーズ

ベトナム現地法人を設立するための準備として、**ベトナム人材の受入れ準備や入社後の育成**についてアドバイスが欲しい。

コーディネーターによる支援

採用戦略

採用活動

社内体制

育成定着

経済産業省の国際化促進インターン シップで受入れたベトナム人を技能 実習生の管理全般や現地法人設立に かかわる調査担当者として内定。

内定したベトナム人材の在留資格取得手続き、取得後の来日までの流れ、 社内受入体制整備などについてアドバイス。**外国人雇用サービスセン ター**のアドバイザー面談も手配。

来日後の生活面のサポート、外国人が通う教習所、入社後の必要な手続き、キャリアパス、在留期間更新手続き等についてアドバイス。





最終的な成果

将来的に現地法人の中核となるベトナム人材を採用し、 育成のための道筋を確立

担当コーディネーターからのコメント

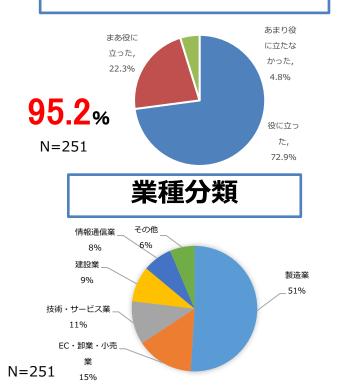
一年四カ月を通じて在留資格取 得手続きや入社後のキャリアパ ス作成等、しっかりとご対応い ただき、和気藹々の社内環境を 築いていただいた。今後は第二 第三の人材採用と育成が課題。



利用企業からの声

- ✓これまで伴走型支援をご利用いただいた企業は全国**約400社**
- ✓2020年度の利用企業アンケートでは、95%以上の方が役立ったと回答

総合的なお役立ち度



企業からのコメント

コロナ禍で外国人の入国 が制限されて、ルールが 頻繁に変わり予定が立た ない中、確実かつ臨機応 変に対応頂けたので、大 変助かりました

全国規模の外国人材採用 イベントをご紹介いただ き、実際に4月入社での 採用(一名)を実現でき た 日本人スタッフにも共通する 課題があり、スタッフのモチ ベーション、パフォーマンス アップにつなげる職場づくり の課題を明確にする事ができ ました。

育成定着に関してはまだまだ 課題が多く、そのヒントが得 られた



高度外国人材活躍推進コーディネーターによる伴走型支援

2021年度 育成定着プログラム



- ✓ 高度外国人材の受入・活躍にむけて、基礎から発展まで総合的に学べるプログラム
- ✓ 受講者の課題意識に合わせてステップアップをめざす段階学習をサポート
- ✓ 座学・グループワークから交流会まで、原則オンラインで開催します。

企業向け講習会

高度外国人材を活用したダイバーシティマネジメントの実践的なノウハウを基礎から発展まで体系的に 学びます。

【基礎編】

- A 外国人社員向けやさしい日本語
- B 在留資格制度(新規·更新·変更)
- C 異文化マネジメント (異文化、多様性の理解)

D 採用前後の雇用実務



【発展編】

- E 外国人材に対する指導力の向上
- F 高度外国人材の活躍につなげる 人事評価制度
- G 多様性を強みに変える組織作り

ステップアップのイメージ

- ①外国人社員の適応
 - ②上司力の向上
 - ③ 社内共有
 - 4社内制度作り
 - ⑤組織力の向上
- 6新たなビジネスの創出

(基礎編・前期(6-9月)発展編(10-12月)基礎編・後期(年明け)開催予定)







JETRO 初めての高度外国人材採用

https://www.jetro.go.jp/hrportal/forcompanies/movie_learning.html#inline_video4

0021年8

6月

外国人社員向け講習会

外国人社員を対象に コミュニケーションのコツ (初級編・上級編) など、職場での適応からスキルアップに役立つものまで学習できます。

8月

10月

礎

前

ワークショップ

異文化コミュニケーションの専門トレーナーを使った実践的なワークショップ。

入社~2年目の外国人社員と職場の上司が一緒に参加。 指導担当者と外国人社員の振り返りの時間を確保し、ミスコミュニケーションや誤解の解決方法のポイントをハンズオンで学びます。

12月

1月

交流会

講習会やワークショップなどで学んだことの振り返りや、似た関心・境遇の企業どうしの交流を通じて、新たな気づきの場を提供します。

オンラインを活用し、伴走型企業間の親交を深める絶好のチャンスです。

2022年度

3月

高度外国人材 活躍推進ポータル https://www.jetro.go.jp/hrportal/

伴走型支援 育成・定着プログラム

今後の開催予定 (2022年)

- ○企業向け講習会
- <基礎編A> 「やさしい日本語 ~外国人にわかりやすい職場の日本語~」(1月26日)
- <基礎編B> 「知っておきたい在留資格(技術・人文知識・国際業務)」 (2月9日)
- <基礎編D> 「外国人材採用前後の実務 ~基礎から学ぶ雇用手続きと労務管理~」(2月22日)
- <発展編F> 「高度外国人材と社員の活躍につなげる人事評価制度」(仮題) (2月17日)
- <発展編G> 「多様性を強みに変える組織作り(仮題)」 (3月2日)

実施したプログラム (2021年)

- ○企業向け講習会
- <基礎編A> 「やさしい日本語 ~外国人にわかりやすい職場の日本語~」(6月30日)
- <基礎編B> 「知っておきたい在留資格(技術・人文知識・国際業務)」 (7月28日)
- <基礎編C> 「異文化マネジメント ~外国人社員の活躍につなげる多様性の理解~」(10月6日)
- <基礎編D> 「外国人材採用前後の実務 ~基礎から学ぶ雇用手続きと労務管理~ | (10月20日)
- <発展編E> 「外国人社員の強みを引き出すための職場の上司力向上」 (11月10日)
- ○外国人社員向け講習会
- <初級編> 「職場でのミス・コミュニケーションを考える」(8月4日)
- <上級編> 「日本企業で働く時、知るべきこと職場でのギモン解決セミナー」(12月15日)
- 〇企業交流会
 - 「入国待ち外国人内定者の課題を抱える企業のための交流会」(9月1日)
- Oワークショップ
 - 「外国人社員&職場の上司 多様性を強みに変えよう!」(11月30日)

社労士向け研修の実施

事例から学ぶ「自社課題の明確化と外国人材定着へのアプローチ」 https://www.jetro.go.jp/form5/pub/bdd/syaroshi_program0127





事例から学ぶ。 おうれつ参加型セ 「自社課題の明確化と・ 外国人材定着へのアプローチ」。



<開催スケジュール/2022 年 (全て同じ内容です)>

第1回 1月27日(木) 15:00-17:00-

第2回 1月28日(金) 15:00-17:00√

第3回 3月10日(木) 15:00-17:00~

第4回 3月11日(金) 15:00-17:00~

Copyright (C) 2022 JETRO. All rights reserved.

ご清聴ありがとうございました。



日本貿易振興機構(ジェトロ)

お問い合わせはこちら

ジェトロ 高度外国人材活躍推進プラットフォーム事務局

(国際ビジネス人材課内)

TEL: 03-3582-4941

E-mail: OpenforProfessionals@jetro.go.jp