

# Presentation Contents

1

事業概要（内定ブリッジ株式会社）

2

外国人社員だけでなく、日本人社員側（企業側）への支援が必要となる背景

3

外国人雇用領域を支える担い手に関する課題  
（政府・自治体・日本語教育関係者・児童教育関係者・キャリアコンサルタント・産業医など）

4

質疑応答

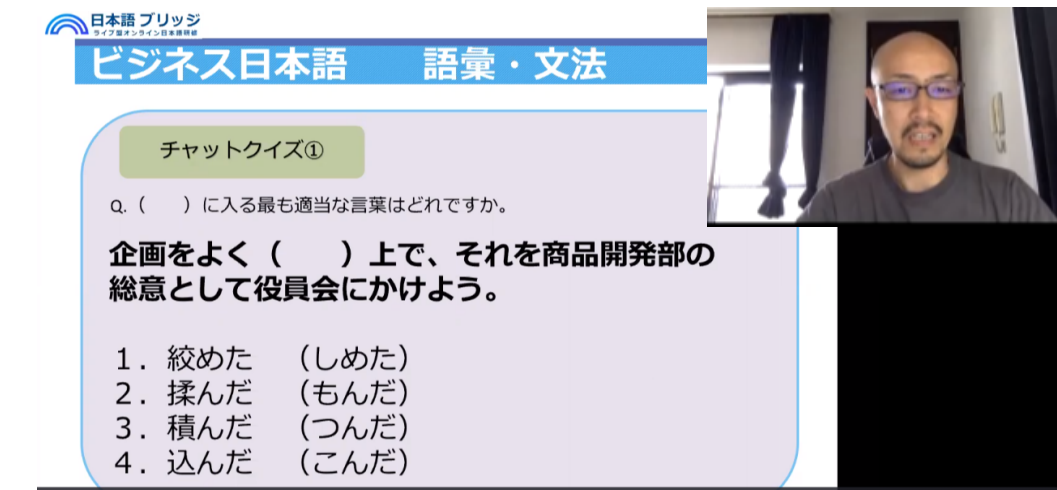
本資料は、**24枚**の当日資料を  
公開用に再編集したものです。  
一切の無断転載を禁じます。



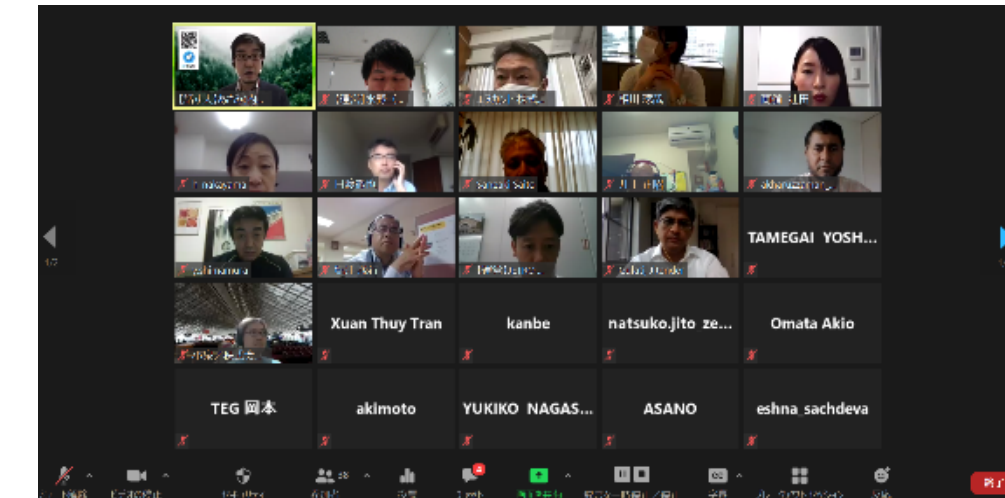
# 内定ブリッジ株式会社

- 1・海外及び国内採用外国人スタッフへの日本語コミュニケーション研修
- 2・外国人雇用企業への社内コミュニケーション研修、外国人定着度測定テスト
- 3・企業（JETRO・商工会議所）、海外及び国内大学、大使館等での講演
- 4・外国人雇用企業を対象としたコンサルティング事業（外国人材戦力化支援・社内体制整備）

## 外国人材への日本語研修実績（64カ国のべ400社25,000人）



## 外国人材と一緒に働く日本人側への企業研修実績（年およそ1,000社）



### 2020年度に務めた省庁、自治体の委員会業務

- ・厚労省「雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業」有識者研究委員会委員
- ・厚労省「外国人就労・定着支援研修事業(外国人留学生定着支援コース)」カリキュラム検討委員会委員
- ・経産省「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実現に向けた学びのあり方に係る調査」アドバイザー
- ・文化庁「就労者に対する初任日本語教師のための研修開発事業」(ビジネス日本語研究会受託分)カリキュラム検討委員会委員
- ・東京都「中小企業における外国人材活用に関する検討会」委員

### 2021年度の予定(新規・継続含む)

- ・厚労省「外国人の能力開発に関するキャリアコンサルタント向け専門研修」検討委員会委員
- ・文化庁「日本語教育推進関係者会議」委員
- ・日本貿易振興機構(JETRO)高度外国人材スペシャリスト
- ・国際交流基金(JF)客員講師

主な講演、セミナー、有識者委員会と参加者概数 (2020/6~2020/11・主要なもの)

日程	対象	日程	対象	日程	対象
6/2	愛知県内企業の日本人と外国人(20名)	6/20	日本語教育関係者(教師70名)	9/11	外国人雇用を進める全国の企業20社
6/5	関東地方の企業①(日本人40名)	6/23	中国四国地方の企業(日本人40名)	9/25	東北地方の企業(日本人20名)
6/7	日本語教育関係者(20名)	6/26	九州沖縄地方の企業(日本人40名)	10/1	大手企業(日本人70名)
6/8	東京都の中小企業(日本人40名)	6/30	関東地方の企業②(日本人40名)	10/8	JETRO採用イベント参加企業(60社)
6/10	外国人雇用を進める全国の企業20社	7/3	関西地方の企業②(日本人40名)	10/21	群馬県内企業(日本人20名)
6/12	関西地方の企業①(日本人40名)	7/8	外国人雇用を進める全国の企業20社	10/24	JETRO採用イベント参加外国人(90名)
6/13	日本語教育関係者など(教師70名)	7/31	東京都・有識者委員会(30名)	10/28	東京都・有識者委員会(40名)
6/16	北海道東北北陸の企業(日本人40名)	8/6	外国人雇用を進める全国の企業20社	10/30	厚労省・有識者委員会(20名)
6/19	中部地方の企業(日本人40名)	8/26	厚労省・有識者委員会(20名)	11/3	東京都立高校(日本人教職員30名)



# 弊社と関わりの深い政策分野

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和2年度改訂）」 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議

## (3) 日本語教育の充実（円滑なコミュニケーションの実現）

### 【現状認識・課題】

外国人が我が国において生活していく中で、日本語能力が不十分な場合、円滑な意思疎通が図れず、様々な場面において支障が生じ得る。（略）特に、日本で働くに当たっては、業務上必要となる専門的な日本語のほか、職場において日本語で意思疎通を図ることができるよう、生活に必要な日本語を身に付けることが必要であるとともに、**職場等における効果的なコミュニケーションのため受入れ側の環境整備を図ることが重要である。**

「日本語教育の推進に関する基本方針」（日本語教育推進関係者会議・2020/06/23）「基本方針」第2章・1（1）ウ「外国人等である被用者などに対する日本語教育」

**(略) 職場等における効果的なコミュニケーションのため受入れ側の環境整備を図ることが重要である。**

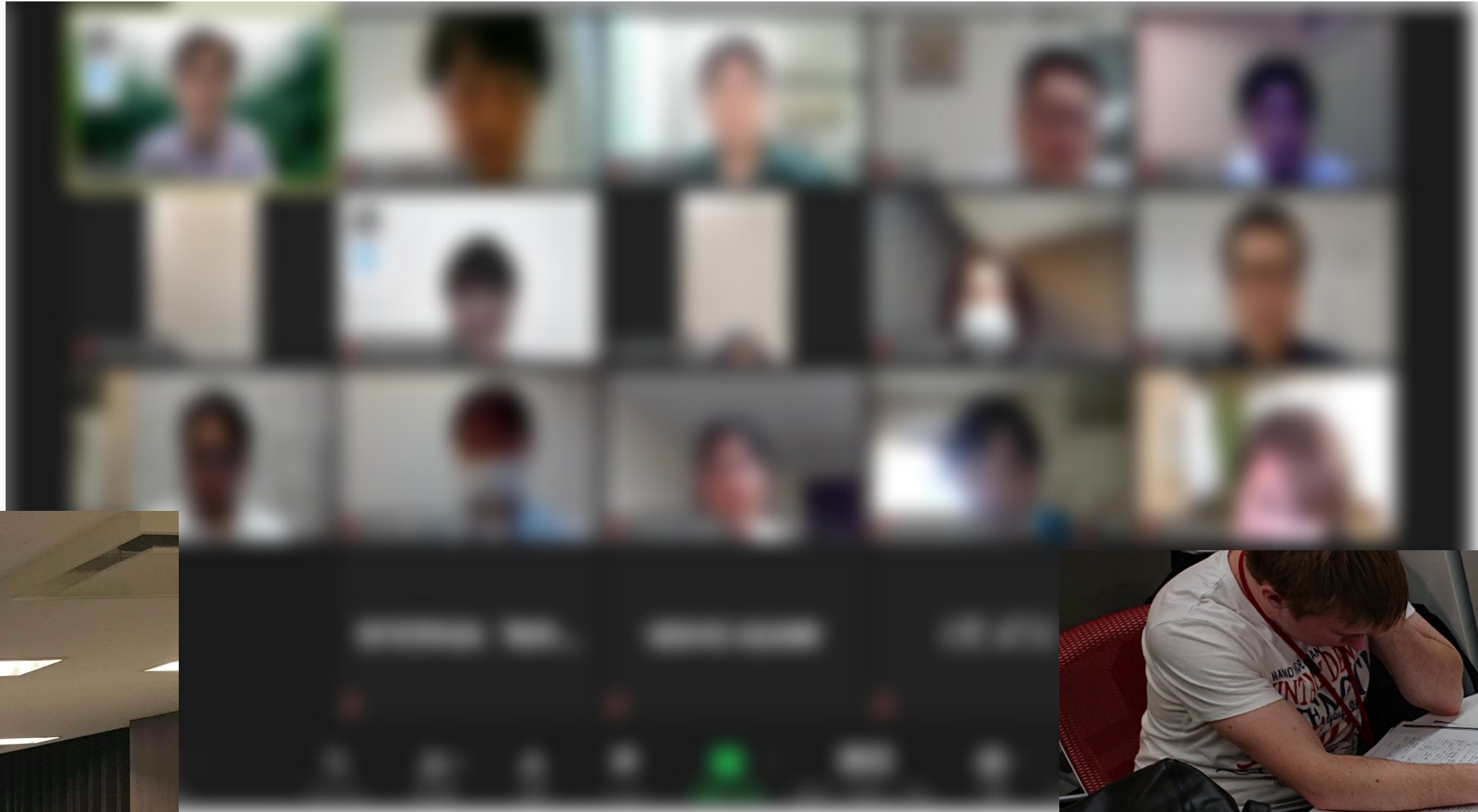
総合的対応策（令和2年度改訂）：[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/pdf/taiosaku\\_r02kaitei\\_honbun.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/pdf/taiosaku_r02kaitei_honbun.pdf)

基本方針：[https://www.mext.go.jp/content/20200625-mxt\\_kouhou01-000008225\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200625-mxt_kouhou01-000008225_2.pdf)



# 企業向け社内研修の多様性

各社のニーズに合わせた、社内研修の様々な形





# Presentation Contents

---

1

事業概要（内定ブリッジ株式会社）

---

2

外国人社員だけでなく、日本人社員側（企業側）への支援が必要となる背景

---

3

外国人雇用領域を支える担い手に関する課題  
（政府・自治体・日本語教育関係者・児童教育関係者・キャリアコンサルタント・産業医など）

---

4

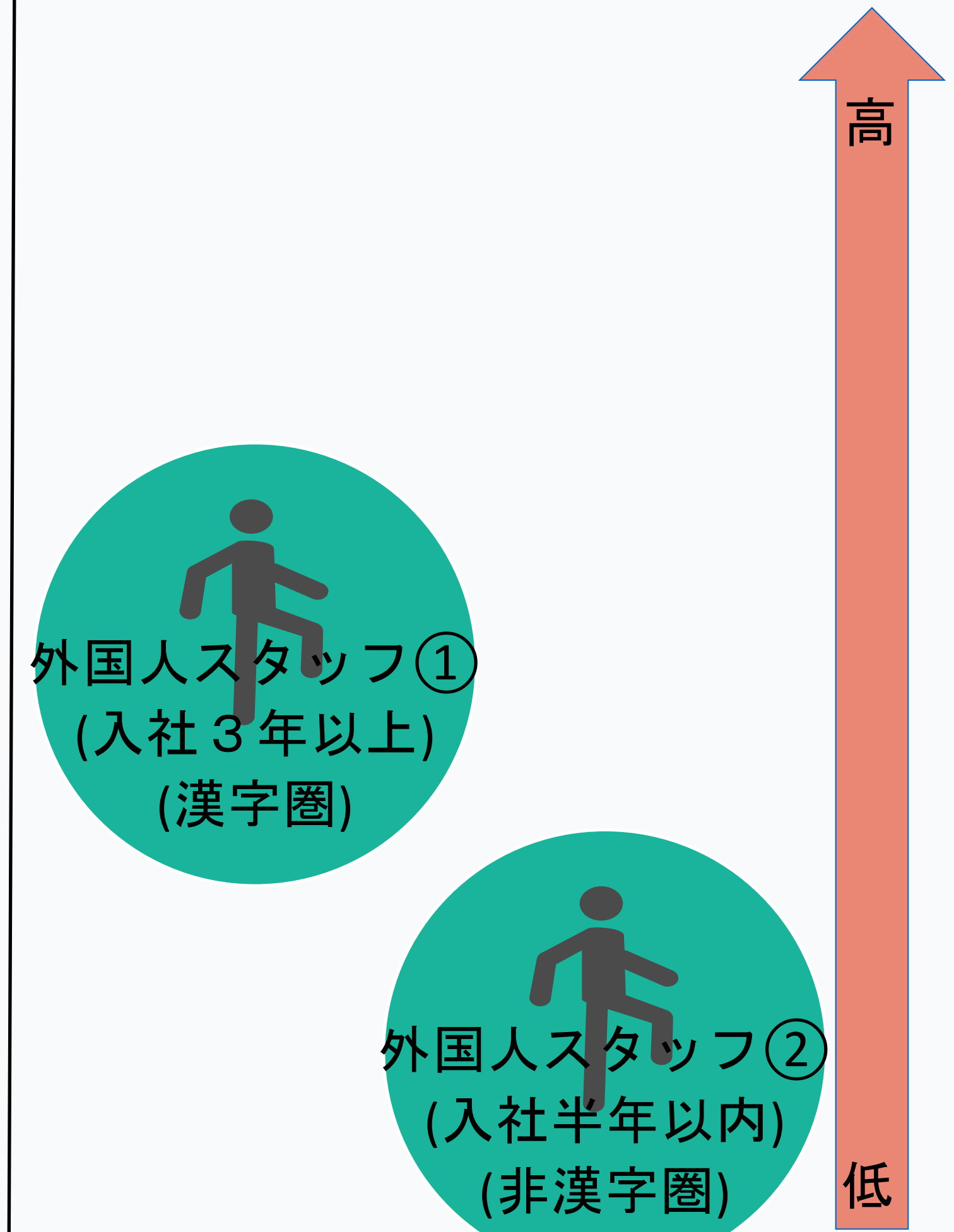
質疑応答

・ 2020 年度日本語教育学会春季大会 予稿集 (2020/05) 口頭発表 (浅海 他)  
『理系外国人材採用を進める企業において日本人社員が外国人社員に求める  
日本語力ー外国人社員との接触経験に焦点を当ててー』を参考にしたモデル図

### 日本人スタッフが「外国人に求める」日本語レベル



### 外国人スタッフ自身の日本語レベル (自己評価)



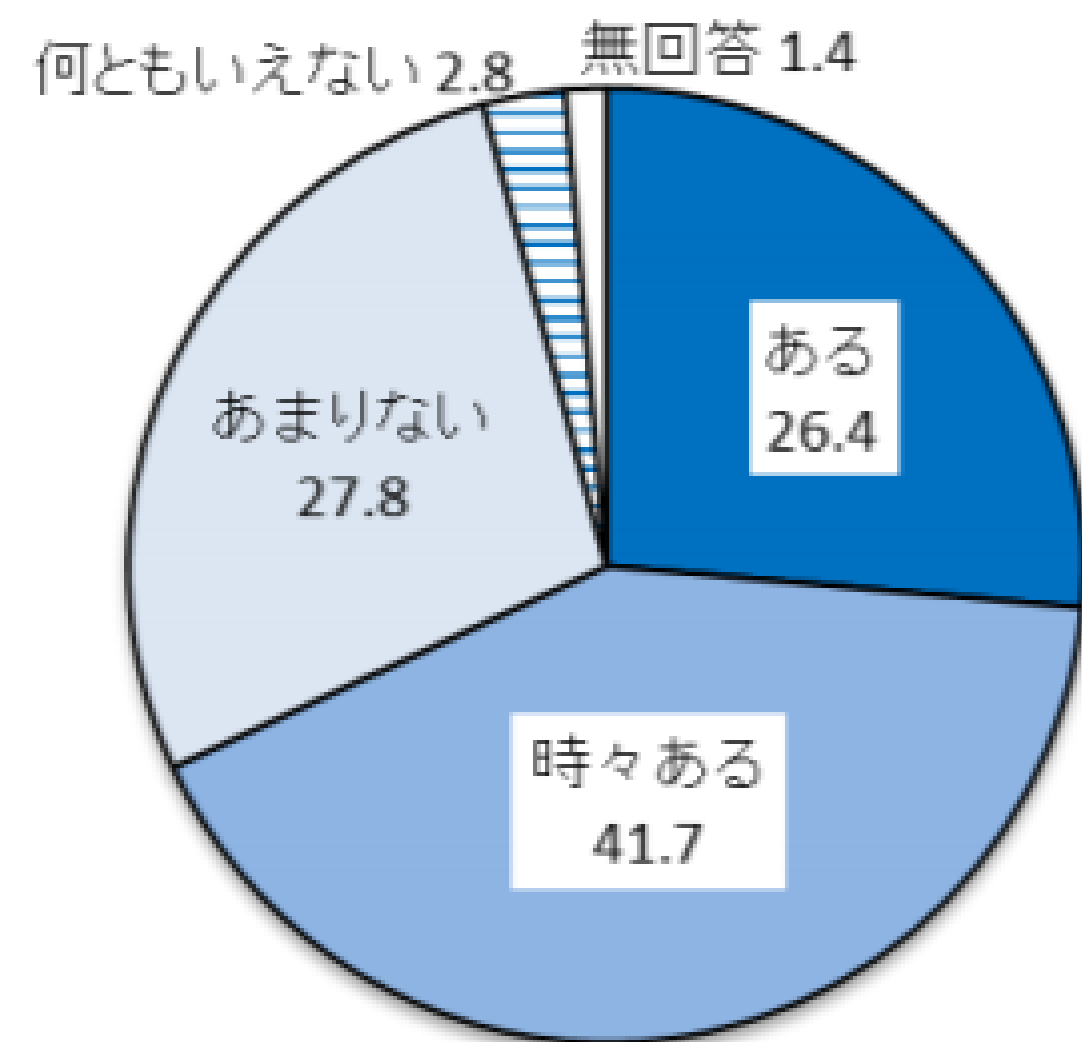
# 伝わらない、日本語のニュアンス

## 外国人雇用企業が困っていること

横浜市国際交流協会の企業調査（2020年2月）

- 日本語が通じず困ることは、68.1%が「時々ある・ある」と答え、「あまりない」は27.8%となっています。困る理由や内容としては、「ニュアンスが伝わらない」「申し送りや引継ぎが難しい」「客とのやりとりが円滑でない」などの記述がみられます。

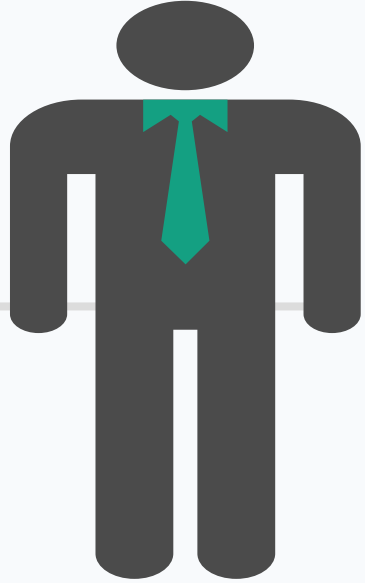
日本語が通じず困ることはあるか（問 4③） n=72（単位：%）※多い順





# 「学校で学ぶ日本語」から「オフィスの日本語」へ

日本語ノンネイティブからみた、3つの大きな日本語のステップ



3 ネイティブレベルの日本語

2

オフィスの日本語  
(文化コードの壁)

- ⇒言葉の裏にある意図や文化がわからない
- ⇒日本の商習慣がわからない
- ⇒価値観・行動規範が異なる

1 学校で学ぶ日本語

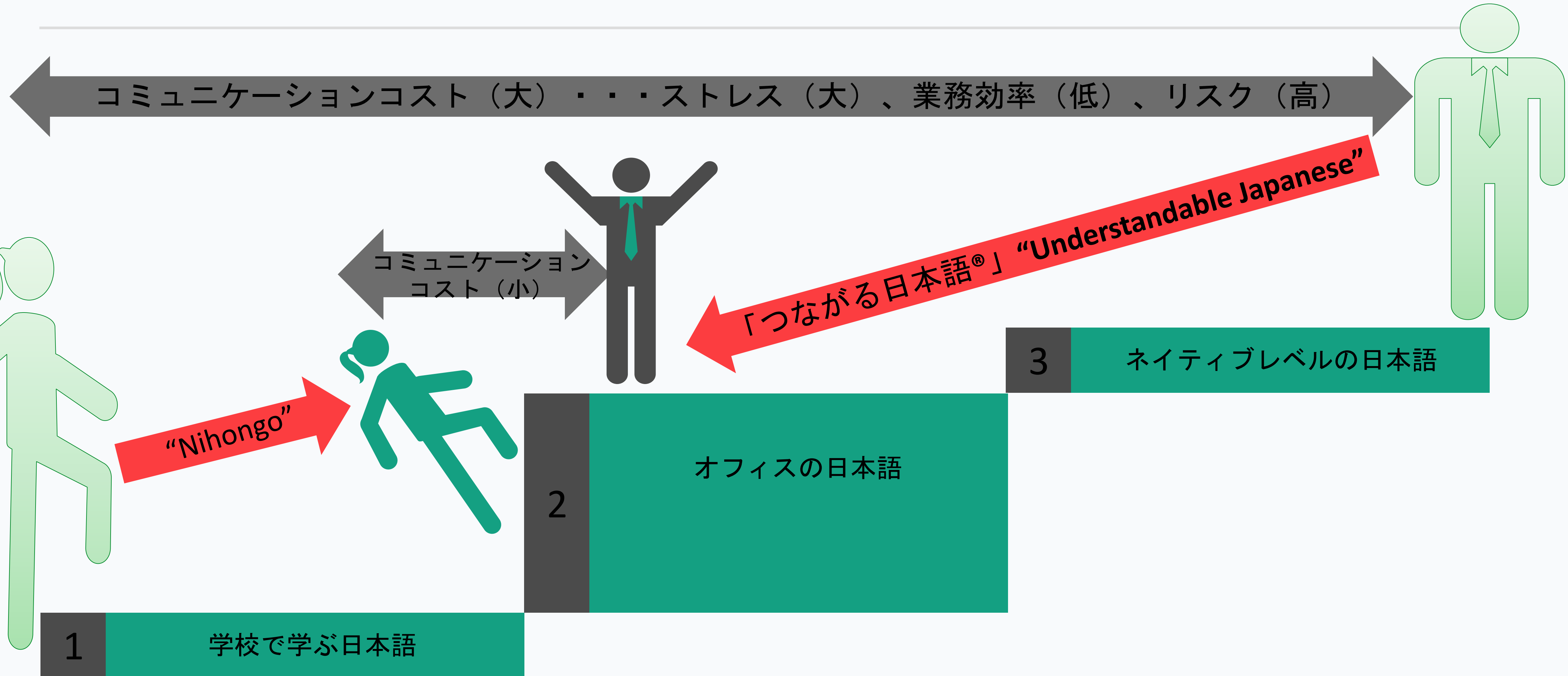
海外採用 (理系)

海外採用 (文系)

国内採用










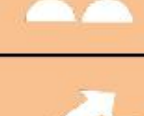


# 日本語コミュニケーションコストの下げ方

日本人のための「つながる日本語®」ワークショップ





本チェックリストを活用し、まずは自社での取組状況を確認してみましょう。  
外国人留学生等の採用・活躍に向けた課題や、今後取り組むべき事項などの整理ができれば、活用ガイド及びベストプラクティス集を参考に、取組を実践してみましょう。

	よくあるお悩み	確認事項 左記があてはまる場合は、以下を参照
採用前	外国人材を採用したいが、どのような人材が必要か曖昧で、採用に結びつかない。また、採用しても辞めてしまう。	1. 人物像の具体化  p.6
	外国人材を採用したいが、社内で反対意見が多く、経営層や人事の判断で採用したが、現場で受入体制が整っておらず、混乱した。	2. 社内共有  p.7
	外国人材の採用活動を行ってみたものの、適切な人材が見つからない。	3. 採用方針・実績公表  p.8
	採用に関心があるが、外国人材に関する知識が少なく漠然とした不安があり、そもそも、どこで出会えるか分からない。	4. 知る機会  p.9
採用選考 入社前	業務内容に関わらず、高い日本語能力レベルを採用条件としている、もしくは日本語による筆記試験を一律に課しているところ、なかなか採用に至らない。	5. 柔軟な採用選考  p.10
	外国人材を初めて採用したが、入社までにどのような支援が必要か、分からない。	6. 入社前支援  p.11
	配属先において、外国人社員とのコミュニケーション方法や、育成の仕方が分からないという悩みや不安が生じている。	7. 日本人社員教育  p.12
入社後	外国人社員が、やりたい仕事に就かせてもらえないと辞めてしまった。	8. 配属先の納得感  p.13
	外国人社員が社内に馴染めず、周囲にも気軽に相談できないようだ。	9. 交流機会  p.14
	外国人社員の向上心は高いが、経験値が足りず、スキルも不十分なためキャリア展望を実現できていない。	10. キャリア形成支援  p.15
	これまで通りの人事評価を行っていたところ、外国人社員から適切に評価されていないとの不満が出ている。	11. 客観的な評価  p.16
	外国人社員が、長期休暇の取得や、宗教を理由とした就業中の時間休を希望しているが、現行の制度では承認できない。	12. 社内制度見直し  p.17

# 総合的対応策にも採択された経産省「採用活躍ハンドブック」の活用について

「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～実践企業に学ぶ12の秘訣～」(2020/02公開)

経済産業省(METI)他3省合同

「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」政策検討委員会

## 【論点】

- ・ 企業、地方自治体職員等に浸透しているとは言い難いが、全国の企業研修で使用すると参加企業からの評価は高い
- ・ 企業の組織変容、社員の行動変容につなげるためには、各項目の数値化や継続的な追跡など、運用に工夫が必要
- ・ 各企業における外国人材定着、戦力化の取り組み度合いを示すことから、各項目に明確な数値基準を設けた上で、在留資格更新や各種企業認定などの場面でも運用が可能

[https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei\\_katsuyaku\\_pt/pdf/20200228\\_01.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei_katsuyaku_pt/pdf/20200228_01.pdf)



# 外国人定着度 測定テスト (抜粋)

自社の外国人スタッフ受入体制の現状を客観的に測定&各社の代表スタッフへフィードバック

異文化マインドセット												
No.	小区分	質問				回答						
1	文化・価値観の理解	日本語コミュニケーションスキル										
2												
3	関係性の構築	社内体制										
4		No.	小区分	質問				回答				
5		1	採用	そもそも自社が外国人スタッフを採用する理由や目的、意義を、本人を含め会社全体で共有している				1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
6		2		採用したい外国人の在留資格、ポジション(職種)、キャリアプラン(社内の役割)が明確になっている				1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
7		3						1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
8		4						1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
9		5						1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
10		6						1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
11		7		伝え方					1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる
12		8							1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる
13		9							1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる
14		10							1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる
15		11							1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる
16		12							1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる
17		13		支援体制					1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる
18		14					1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる		
19		15					1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる		
20		16					1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる		
21		17	外国人スタッフの生活支援(住居・医療・在留資格の手続きなど)を積極的に行っている				1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる		
22		18					1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる		
23		19	聞き方					1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
24		20						1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
25		21						1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
26		22						1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
27	23	キャリア						1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
28	24							1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる	
29	20	理解の確認					1. 当てはまらない	2. あまり当てはまらない	3. やや当てはまる	4. 当てはまる		

項目「社内体制」・小区分「採用」

No,1  
そもそも自社が外国人スタッフを採用する理由や目的、意義を、本人を含め会社全体で共有している

No,2  
採用したい外国人の在留資格、ポジション(職種)、キャリアプラン(社内の役割)が明確になっている

項目「社内体制」・小区分「支援体制」

No,17  
外国人スタッフの生活支援(住居・医療・在留資格の手続きなど)を積極的に行っている

テスト対象 : 外国人スタッフに直接関わる日本人スタッフ(オンライン受検)  
 質問数 : 66項目(「異文化マインドセット」「日本語コミュニケーション」「社内体制」)  
 測定内容 : 1,企業として外国人スタッフが定着しやすいかどうか  
 2,個々の日本人スタッフの外国人マネジメント力



# Presentation Contents

---

1

事業概要（内定ブリッジ株式会社）

---

2

外国人社員だけでなく、日本人社員側（企業側）への支援が必要となる背景

---

3

外国人雇用領域を支える担い手に関する課題  
（政府・自治体・日本語教育関係者・児童教育関係者・キャリアコンサルタント・産業医など）

---

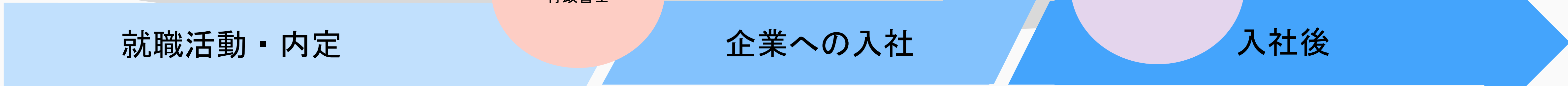
4

質疑応答

# ステークホルダーが連携する重要性

【JETRO】  
高度外国人材活躍推進  
ポータル

【入管庁】  
特定技能総合支援サイト



【在留資格支援】  
行政書士

法務省  
(入管庁)

【労働環境支援】  
連合・労組・企業

【入社前の支援】  
国内  
大学・専門学校・  
国内人材斡旋会社等

【入社前の支援】  
海外  
送り出し機関・海外  
大学・海外人材斡旋  
会社等

【入社前の支援】  
産業人材課  
観光課  
・人材の就職支援  
・外国人材の斡旋  
経済産業省

【入社後の支援】  
労働政策課  
・雇用管理  
・労働問題  
厚生労働省

【定住支援】  
国際課  
・国際交流  
・多文化共生政策  
・生活支援  
文部科学省 (文化庁)

【定住支援】  
地域日本語教育機関

【経産省・厚労省・文科省 (3省合同) 事業】  
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

【文科省事業】 留学生就職促進プログラム  
【厚労省事業】 地域外国人材受入れ・定着モデル事業

【経産省事業】 職場における外国人材との効果的なコ  
ミュニケーション実現に向けた学びのあり方に係る調査

【厚労省事業】  
外国人就労・定着支援研修事業  
(外国人留学生定着支援コース、定住外国人就職支援コース)

【厚労省事業】 人材確保等支援助成金 (外  
国人労働者就労環境整備助成コース)

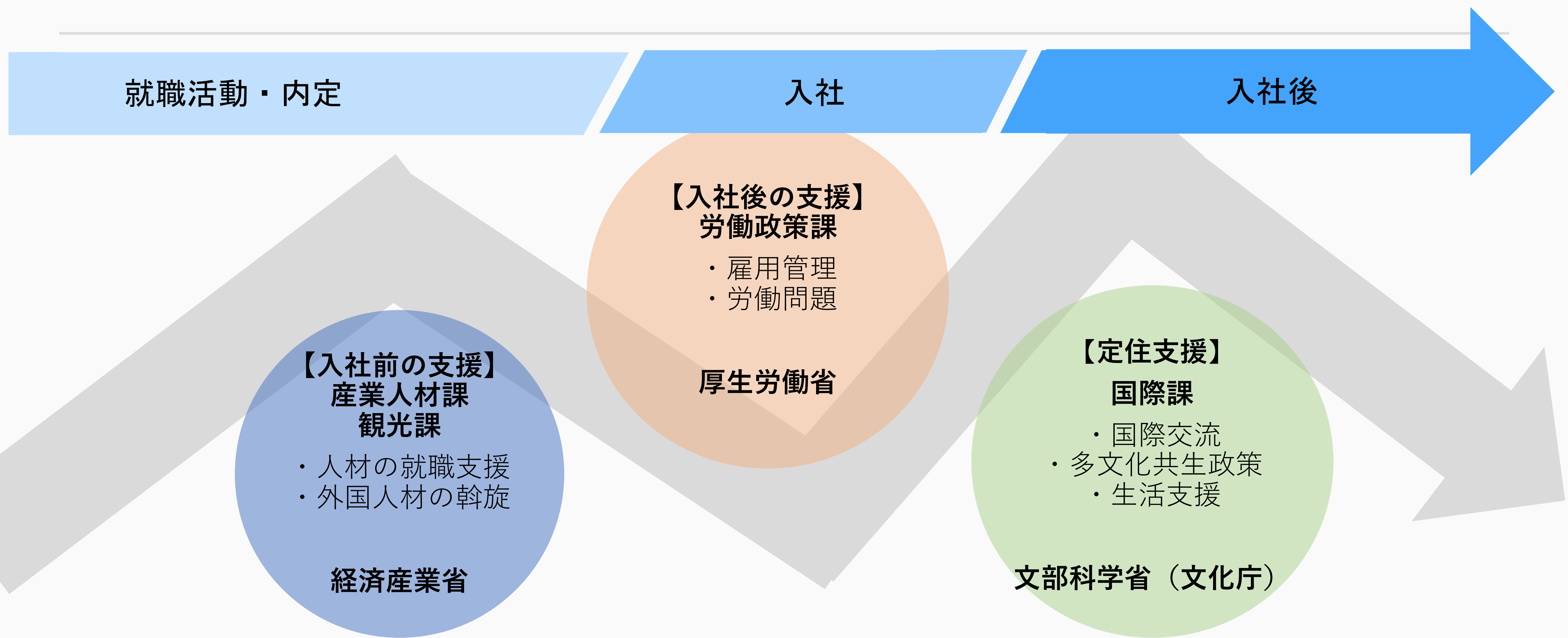
【文化庁事業】 地域日本語教育の  
総合的な体制づくり推進事業

【厚労省事業】  
「外国人の能力開発に関するキャリアコンサルタント向け専門研修」検討委員会

【厚労省事業】  
雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業



# 行政の各部門の連携が希薄だと...



# 企業内日本語研修への助成金制度を有する9都県 (2020年8月・弊社調べ)

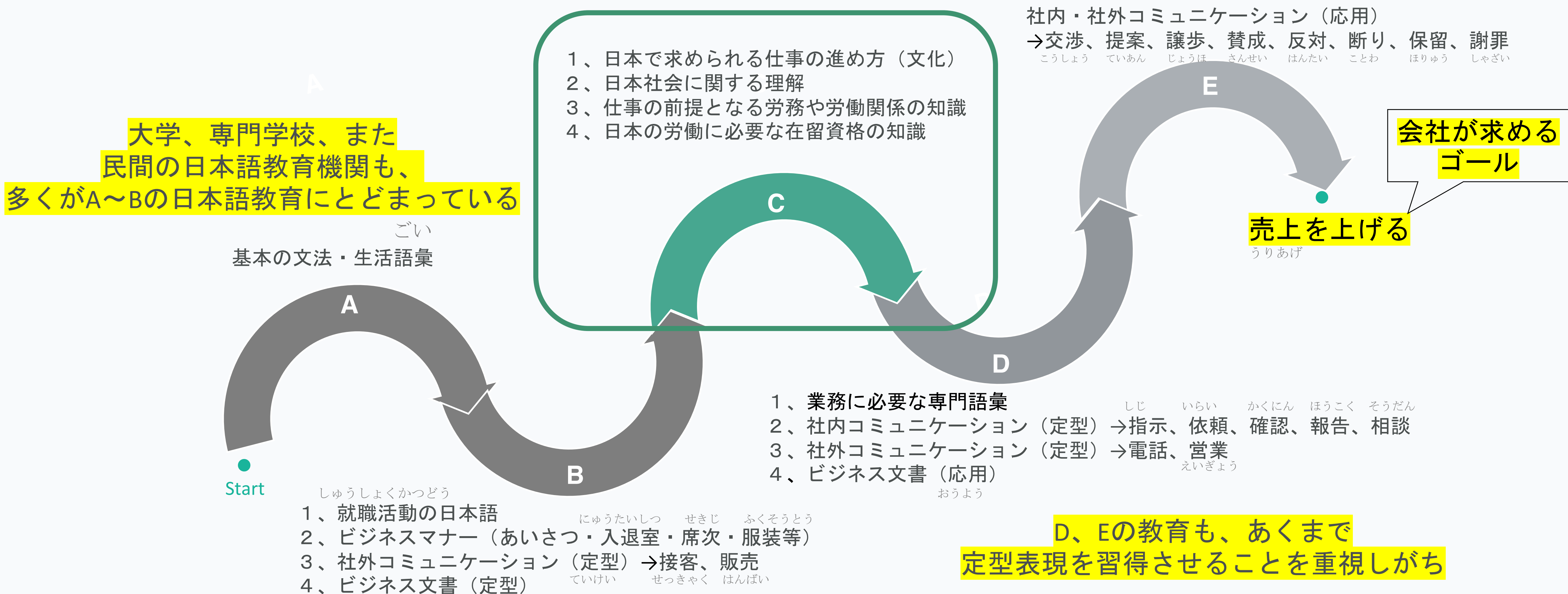
都道府県 および制度名	担当部署	支援対象事業内容
秋田県 自社における外国人材の安定的な受入れ推進に向けた 就業・生活環境づくりに資する事業	産業労働部雇用労働政策課	①日本語学習機会の提供、地域住民との交流機会の確保、受入態勢の整備 (母国語による業務マニュアルの作成、自動翻訳機の導入等) など ②団体の構成員等を対象に行う外国人材の受入れ拡大や活躍推進に資する事業
東京都 中小企業人材オンラインスキルアップ支援事業	産業労働局雇用就業部 能力開発課認定訓練担当	従業員に対して実施されたeラーニング職業訓練 (教養教育や語学教育は認めないが、外国人社員に対する日本語教育に関しては、 本人の業務に直接関わるビジネス日本語教育のみ、支援対象とする)
富山県① 外国人材雇用日本語研修等支援補助金	商工労働部 労働政策課	企業や登録支援機関が、企業で雇用中の外国人に日本語研修等を実施する事業
富山県② 日本語習得サポート事業	商工労働部 労働政策課	①監理団体等が実施する日本語研修事業 ②日本語教育機関等が実施する日本語研修(日本語教室等)に技能実習生を参加させる事業
山梨県 やまなし外国人活躍企業支援事業費用補助金	知事政策局国際戦略グループ	①外国人労働者の日本語能力向上のための日本語学習に関する事業 ②外国人労働者と地域住民との交流等に関する事業
岐阜県 外国人技能実習生地域社会共生推進事業費補助金	商工労働部 商工政策課	①日本語研修 ②文化・伝統行事の体験・地域住民との交流事業
鳥取県 「外国人材から選ばれる鳥取県」企業支援補助金	商工労働部 雇用人材局雇用政策課	①社内多言語化のための翻訳経費補助 ②日本語学習教材の普及補助 ③日本語学習支援補助 ④技能実習指導員、生活指導員講習の受講補助
山口県 外国人材企業定着支援事業	商工労働部労働政策課	日本語学習支援補助
香川県 香川県外国人労働者日本語能力向上支援補助金	商工労働部労働政策課	外国人労働者の日本語能力向上に効果的に寄与すると認められる事業
鹿児島県 外国人材活躍推進助成事業	商工労働水産部 外国人材受入活躍支援課	①外国人材の日本語能力の向上に繋がる取組 ②外国人材が日本文化や県内の歴史・自然等を体験する取組 ③外国人材と地域との交流を図る取組 ④業界団体が構成員に対し行う、外国人材の安定的な受入れや定着に向けた取組 ⑤その他当事業の趣旨に即した取組



# ビジネス日本語 マイルストーン

入社から定着まで、ワンストップで考える

ていちゃく



D、Eの教育も、あくまで  
定型表現を習得させることを重視しがち

# ボランティアを含まない日本語教師1名あたりの外国人労働者数 (都道府県別・内定ブリッジ株式会社調べ)

都道府県	日本語教師の数 (ボランティアを含まない)	外国人労働者の数	ボランティアを含まない教師1名あたりの 外国人労働者の数
滋賀	89	20,058	225
三重	158	30,316	192
愛知	968	175,119	181
富山	67	11,844	177
島根	24	4,184	174
)			
神奈川	871	91,581	105
)			
全国平均	461	35,294	96
)			
佐賀	112	5,423	48
長崎	146	5,977	41
奈良	144	5,563	39
京都	670	20,184	30
秋田	90	2,203	24

文化庁 日本語教育実態調査等「令和元年度 国内の日本語教育の概要」より  
[https://www.bunka.go.jp/tokei\\_hakusho\\_shuppan/tokeichosa/nihongokyoiku\\_jittai/r01/pdf/92394101\\_01.pdf](https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/nihongokyoiku_jittai/r01/pdf/92394101_01.pdf)  
 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和元年10月末現在）より  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_09109.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09109.html)



# 民間に委託し、企業向けICT日本語教育を導入している自治体 (2020年8月・内定ブリッジ株式会社調べ)

自治体 (事業名)	担当部署	研修形態	研修概要
東京都 にほんごUP	産業労働局 雇用就業部 就業推進課	対面、eラーニング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネス日本語コースは5日間、ビジネスマナーコースは1日完結型の通学型講座</li> <li>・eラーニングは3か月で30時間程度の学習、かつ月に1度のスクーリングを実施</li> </ul>
茨城県 茨城県日本語e-ラーニング	産業戦略部 労働政策課 雇用促進対策室	eラーニング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1日1時間の学習で、6~8週間で1つのコースが完了の目安</li> <li>・レベルチェックテストを受講前に受け、自身が視聴するeラーニング動画を決定</li> </ul>
福井県 高度外国人材向けライブ型オンライン 日本語講座	産業労働部 国際経済課	オンラインでのライブ研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・週3回、レベル別に開講している12クラスにアクセスし、ライブで開講しているレッスンを受講</li> <li>・日本語レベル別のJLPT文法・語彙や、ビジネスで使う表現、日常会話を学ぶクラスを開講</li> <li>・毎月1回、前月に学んだことの習得レベルを測定するオンラインテストを実施し、受講者と雇用企業へ結果をフィードバック</li> </ul>

弊社HPより <https://naiteibridge.com/2020/09/03/survey/>

# Presentation Contents

---

- 1 事業概要（内定ブリッジ株式会社）

---
- 2 外国人社員だけでなく、日本人社員側（企業側）への支援が必要となる背景

---
- 3 外国人雇用領域を支える担い手に関する課題  
（政府・自治体・日本語教育関係者・児童教育関係者・キャリアコンサルタント・産業医など）

---
- 4 質疑応答