

第7章 実践マニュアルの作成

1. 実践マニュアルの作成・普及

(1) 実践マニュアル作成の趣旨

本事業の調査検討会での議論やアンケート調査、ヒアリング調査を通じて得た、高度外国人材が日本企業で仕事をする上での問題や障壁の克服などに関する知見をまとめ、高度外国人材の採用・活用・維持に不安を感じる企業の人事担当者が利用できる実践的なマニュアルを作成した。

(2) 実践マニュアル作成上のポイント

- ◆ 企業が高度外国人材を雇用するにあたり、募集・採用から、配属・配置し、育成していく流れに沿って企業の参考となる事項を挙げた。
- ◆ 高度外国人材へのヒアリング調査から、高度外国人材が実際に感じている現場の声を、<<日本企業で働く高度外国人材の声>>として紹介し、高度外国人材が実際に困っている点、企業に対して要望する点、改善を期待する点などを具体的に示した。
- ◆ 企業が高度外国人材を上手く活用するための工夫のポイントを、<<高度外国人材を雇用する日本企業の取組み事例>>として、具体的な対応策の紹介をし、参考となるようにした。
- ◆ 高度外国人材を活用するに当たっての課題や問題点をアンケート調査結果から示し、客観的な裏づけを行った。

(3) 実践マニュアルの構成と内容

実践マニュアルの構成とその記述内容は以下の通りとなる。

<高度外国人材活用のための実践マニュアル>

1. 募集・採用
 - 1-1 就職情報の提供・募集は多様な方法が必要
高度外国人材を募集、採用するにあたって、インターネットの活用、説明会の活用等、具体的な方法を提示する。
 - 1-2 経営理念、社風、求める人材像を明確に伝えることがポイント
高度外国人材の入社後のミスマッチを防ぎ、働く意欲を低下させないため、社風や、求める人材像、期待する役割を明確に伝える必要性について述べる。
 - 1-3 採用・選考方法の配慮事項
日本語能力や勤務地の希望など、高度外国人材を採用・選考する際の観点について述べる。
 2. 評価・配属
 - 2-1 配属への配慮が必要
自分のスキルに自信を持ち、自分の能力を発揮できる場所で働くことを期待する高度外国人材のモチベーションを低下させないための注意点について述べる。
 - 2-2 評価・処遇の仕方の見直しが必要
長期雇用を前提としない高度外国人材に対応した評価・処遇の方法について述べる。
 3. 職場環境整備・運営
 - 3-1 職場で疎外感を与えないことがポイント
職場環境の整備、コミュニケーションをとりやすくするなど、高度外国人材が疎外感をもつことなく、力を発揮できる取り組みについて述べる。
 - 3-2 仕事の進め方を見直しが必要
高度外国人材が入社することにより気づく、仕事の進め方、慣習についての必要な見直しについて述べる。
 4. 育成・教育
 - 4-1 教育研修は日本企業の魅力！高度外国人材に必要な教育研修の提供が必要
日本企業の教育研修に対する評価や、高度外国人材に対しての教育研修のあり方について述べる。
 - 4-2 キャリアについての希望(中長期的なキャリア形成プラン)の確認が必要
日本人とは異なっている高度外国人材のキャリア観を尊重し、モチベーションを高めてもらうための、キャリア形成について述べる。
 - 4-3 日本語能力の向上の継続的支援が必要
日本語能力向上の支援の必要性について述べる。
 5. 生活支援
 - 5-1 安心して働ける生活環境の整備が必要
住宅環境、家族など生活面での支援について述べる。
 - 5-2 在留資格の更新の手続きなど、事務手続きのサポートが必要
外国人には難しい日本の役所等での手続きの支援について述べる。
 - 5-3 外国人雇用状況の届出は義務
高度外国人材を採用した際の届出の義務について述べる。
- 参考情報 1. 高度外国人材の募集・採用に関する支援機関
2. 在留資格、生活支援に関する情報