

【現状と課題】

- 外国人留学生の65%が日本国内での就職を希望しているにもかかわらず、実際の国内就職率は37%に留まっており、その原因に**日本特有の就職活動への情報不足等が課題**として挙げられています。
- また、採用後のミスマッチを解消し、定着率を高めるためには、**日本の企業文化・価値観・雇用慣行等への理解を深めることも重要**です。

【モデルカリキュラムの開発】

日本で就職を希望する外国人留学生を対象に、日本の職場に必要なコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー、雇用慣行等に関する知識の習得などを目的とした研修の**モデルカリキュラム**を開発しました。

1 就職活動準備コース

大学1・2年生、大学院1年生対象

<目的>

日本での**就職活動の進め方**や外国人が日本企業で**活躍している事例**を知り、外国人留学生が日本で働くことをイメージすることで、**就職活動の準備の自覚を促す**。

<研修内容> ※各講義の時間の目安は60~90分程度

- 講義1 日本の就職活動について
- 講義2 日本型雇用の特徴
- 講義3 日本企業で活躍する人材になるためには
- 講義4 キャリアについて考える
- 講義5 日本の職場文化を知ろう

2 就職活動・内定後コース

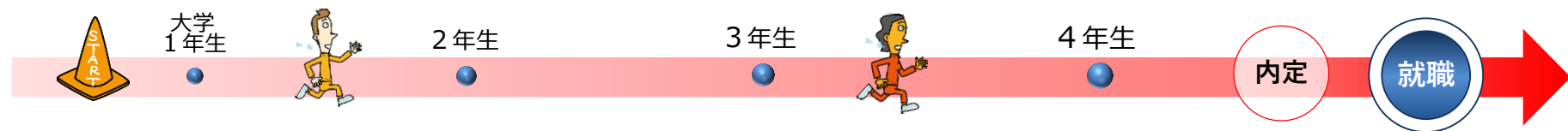
大学3・4年生、大学院2年生対象

<目的>

具体的な**就職活動のテクニック**など就職活動に役立つ情報に加え、入社後に想定される**職場文化ギャップ**について、事例を交えながら理解を深めることで、**入社後の定着を目指す**。

<研修内容> ※各講義の時間の目安は60~90分程度

- 講義1 日本の就職活動について
- 講義2 職場におけるコミュニケーション～基礎編
- 講義3 職場におけるコミュニケーション～応用編
- 講義4 事例紹介～よくある悩みや課題について
- 講義5 日本企業で働く上で知っておくべき労務知識



【モデルカリキュラムの活用】

このカリキュラムは、**大学のキャリアセンター**や**地方公共団体**が外国人留学生向けに実施する研修や、**民間企業**が内定者向けに実施する研修などで活用していただくことを想定しています。また、厚生労働省が設置する**外国人雇用サービスセンター**（東京、名古屋、大阪、福岡）において、本カリキュラムによる留学生向けの研修を順次実施する予定です。

【モデルカリキュラムの構成】

- ① **カリキュラム概要**：各コースの目的、対象、望ましい講師要件、研修内容の構成、講義毎の時間配分 等
- ② **講義の詳細**：学習到達目標、講義内容、指導内容・ティーチングポイント、学習到達度の確認方法、参考文献 等
- ③ **別添資料**：実際に外国人が職場で悩んだり疑問に思っている内容や解決の糸口をまとめた事例集

<モデルカリキュラム（就職活動準備コース）イメージ> 「講義1 日本の就職活動について」

（②講義の詳細）

講義1 日本の就職活動について	
時間配分	60～90分
学習到達目標	日本の就職活動のスケジュール等を理解し、学内・学外の支援機関の活用方法を知る。
講義内容	講義 ①就職活動をはじめにあたって ・心構え、新卒一括採用スケジュール、自己分析、業界研究の意味・方法 ・適性テスト（SPI等）への対応、OB/OG訪問、エントリー方法 ・履歴書、エントリーシートの書き方 ・説明会に参加する際の注意点、服装やマナー ・面接の仕組みとポイント ・外国人採用についての情報収集 ・キャリアセンター、ハローワーク（外国人雇用サービスセンター）等の支援機関の活用方法 ②希望職種と取得可能な留資格について ・希望職種に対応した在留資格取得のため、履修計画の見直しの必要はないか ③留学生の面接での成功例、失敗例 ※具体的な事例は別添を参照すること。 ※履修計画については重要な点であるため、講義4にも含めている。
ワーク	就職活動に向けたアクションプランを書く
指導方法 及び ティーチングポイント	講義 ・日本での就職の意欲を高めると同時に、就職活動の流れや方法を理解させる。 ・情報量が多すぎて消化不良にならないよう、ポイントを絞る等の工夫が必要。 ①については、以下の点の理解を促すこと。 ・適性テスト（SPI等）は日本語で行われるため、対応可能な日本語能力が必要であること。 ・OB/OG訪問は、留学生のみならず、日本人に対しても行うことが有効であること。 ③については、以下の点についての理解を促すこと。 ・留学生は自己アピールが強い傾向があるが、それが好意的に見られる場合とそうでない場合があること ・質問の意図を理解しない回答を行う「聞きたい回答が得られない」という評価となるので、質問の意図がわからなければ回答の前に確認することも有効であること。 ・留学生には「なぜ日本に来たのか」、「なぜ日本で就職活動したい（する）のか」という質問が想定されるので、差別化という観点から、一般的な回答ではなく、自らの経験等を踏まえた個別具体的な回答をすることが有効であること。 ・大学時代の活動で、日本人との交友関係はプラス評価となり得ること。
ワーク	就職活動の具体的なスケジュールについて、理解を促し、自分事と捉えるきっかけとする。
学習到達度の 確認方法	簡単な理解度テスト
望ましい 講師の要件	・日本企業採用活動に精通していること （キャリアコンサルタント、社会保険労務士等の有資格者が望ましい）
参考文献等	・アークアカデミー「外国人留学生のための就職活動テキスト」インプレス(2019) ・久保田学「留学生のための就職内定ワーク」日本能率協会マネジメントセンター(2018) ・一般財団法人日本国際協力センター（JICE）「はたらかための日本語～キャリアプランニング」ランズ(2019)

講義の方向性の
ばらつきを防ぐ

教えるべき内容
の明確化

教えたいポイント
を講師に明示

具体的な成功例と失敗例を
示し、早めの対応を促す

就職活動の基礎知識として
必要な項目を明示

留学生の面接での成功例、失敗例
について別添資料で紹介

SPI対応も含めた日本語能力、
日本人OB/OGとの繋がり
の重要性などを明示

ありがちな回答に対して
面接官がどう評価するか
など具体的に記載

外国人の就職対策に
参考となる資料を明示

（③別添資料）

<成功例>

- ・面接時に日本語が聞き取れなくても、分かったふりをせず、丁寧に聞き返すなど誠実な対応をしたことで、かえって好印象となった。
- ・少々日本語の間違えがあったとしても、面接官が意図しているポイントを押さえた質問や、より深い内容での返答があると、コミュニケーション力の高さや地頭のよさが伝わる。
- ・日本人学生でも同様だが、働きたい熱意が感じられる人、自分なりのキャリアプランを考えている人、例えば業界や企業の商品、サービスなどを調べてきている人は好印象である。
- ・日本人の友人がいることや、コミュニティに属していることも好印象である。日本人社会に飛び込む姿勢から、新たな環境への適応能力が高いと感じられる。会社に入ってから、積極的に日本人コミュニティに入ってくれと期待ができるため、好印象を持たれる。

<失敗例>

- ・日本の就職活動のスケジュールを把握していなかったため、就職活動に向けた準備の開始時期が遅く、企業理解や自己分析などの事前準備が十分にできなかった。そのため、面接での企業へのアピールや、自己紹介がうまくいかなかった。
- ・長時間話してしまったり、一方的にアピールしたりするのは印象が良くない。自分が話す内容も含め、その場での相手との会話のキャッチボールが上手にできることが好印象に繋がる。
- ・「何故日本で就職するのか」という質問に「日本のアニメが好きだから」という回答は印象が良くない。日本に興味を持ったきっかけがアニメだとしても、留学生が4年間日本にいて、そのうえで日本で就職する理由がアニメだけだというのは、非常に浅く感じられる。4年間大学で得た専門性、日本のより深い文化や日本の企業社会への興味など、深い考えを期待する。
- ・交友関係が出身国の関係者のみだった留学生は、新しい環境で価値観を広げたり自己変容することに抵抗があるのかと思い、消極的な印象を受ける。面接では、社内に馴染めるかという視点ももっており、その点で日本社会に積極的に飛び込んでこなかった人材には、不安を感じてしまう。

<モデルカリキュラム（就職活動・内定後コース）イメージ> 「講義2 職場におけるコミュニケーション～基礎編」

（②講義の詳細）

講義2	職場におけるコミュニケーション～基礎編
時間配分	60～90分
学習到達目標	場面設定をもとにした学習方法で、ふさわしい日本語表現や求められる行動の背景にある、日本独特の文化や価値観を理解する。
講義内容	①日本人の指示表現、配慮表現の特徴 ・基本的な日本人社員とのコミュニケーションの取り方を説明。 （学生時代の自由な交流では外国人に興味がある人との交流が多いと思われるが、企業組織内では、興味の有無に関係なく人との交流が発生する。この違いの理解を促す。） ※説明例については、別添資料を参照のこと。 ・上司から日本語で指示を受ける際、目的や背景の説明等が抜けることが多く、文脈から理解する必要があること。（日本語のハイコンテクスト的特徴）について説明。 ・配慮表現（字面通りの意味ではなく、裏にある本来の意図を読み取る必要がある表現）への理解と対応方法。
	②日本人にストレスを与える懸念のある表現の回避 ・目上の日本人にストレスを与える懸念のある（礼を失する）表現（「できません」「知っていますよ」等）の理解や言い換え表現。 ※具体的な事例については、別添資料を参照のこと。 ・ビジネスメールで配慮するポイント等（CC/BCCの使い方、クッション言葉や謝罪等）
ワーク	③聞き取りにくい場面の特徴と対応 ※具体的な事例については、別添資料を参照のこと。
	具体的な日本語表現や行動について、取引先の訪問、謝罪のメール等、職場で想定されるシーン（場面設定）を想定した表現を学習 <場面設定のバターン> ・仕事に関する文化・習慣の違いから生じるミスマコミュニケーション ・業務指示や受け答えで生じるミスマコミュニケーション ・評価やフィードバックで生じるミスマコミュニケーション ・配属やキャリアの視点で生じるミスマコミュニケーション ・その他の文化、価値観の違いから生じるミスマコミュニケーション
指導方法及び ティーチングポイント	講義 ・相手や状況に合わせて敬語を使い分けが必要があること。日本には「うちとそと」という概念があることを理解し、敬語が職場におけるコミュニケーションでとても重要であること、また職場にふさわしい日本語表現や求められる行動の背景にある意味を理解する。 ・形式的な日本語講座ではなく、日本語の裏にある習慣や文化の理解の促進、職場にふさわしい日本語の実践につなげる。
	ワーク ・事例については、経済産業省「日本人社員も外国籍社員も職場でのミスマコミュニケーションを考える」動画教材及び学びの手引き（2021）も参考とすること。 ※動画を視聴する場合は、各動画前半の留学生向けコンテンツのみを視聴すること（解説版が各動画後半にあるため、講師は事前に解説版まで視聴のこと）。 ・それぞれの場面設定について、学生からのコメントを引き出し解説する。 ・シチュエーションにあわせて、より良いコミュニケーションの取り方についてディスカッションを行う。 ・相手に配慮した話の進め方を練習する。
学習到達度の 確認方法	・簡単な理解度テスト ・講義で得たことを自由記入させる
望ましい 講師の要件	・ディスカッションのファシリテーションの経験があること ・日本企業採用慣行に精通していること（キャリアコンサルタント、社会保険労務士等の有資格者が望ましい）
参考文献等	・経済産業省「日本人社員も外国籍社員も職場でのミスマコミュニケーションを考える」動画教材及び学びの手引き（2021） ・エリッ・メイヤー『異文化理解力』英治出版(2015)

具体的なトラブル場面と望ましい対処方法を記載

具体的な場面として、上司からの指示や配慮表現について講義することを明示

日本人にストレスを与える表現について別添資料で紹介

聞き取りにくい場面について別添資料で紹介

教えるポイントとして文化ギャップの理解の必要性を強調

ファシリテーションのやり方を明示

聞き取りにくい具体例と上手な聞き返し方を記載

講義に活用できる公開資料等を明示

（③別添資料）

日本人にストレスを与える 懸念のある表現	対応方法
業務指示をはっきり断る。	業務指示を受けても、時間や能力的に対応が難しいこともあるでしょう。しかし、業務指示を断ったら、誰かが代わりにその業務を行う必要があります。チームの一員として仲間と働く意識が強い日本では、「自分が断ったら、代わりに出来そうな人はいるのか」「やり方を工夫できないか」を考えると良いでしょう。 伝える時も、断る理由と代替案と一緒に伝えて相談するようにしましょう。もしかして、仕事のスキルをUPするチャンスになるかもしれません。 【例】 「今は難しいのですが、来週ならできます」 「〇〇さんと2人で分担するならできます」 「私は〇〇の仕事をするのが初めてで、時間がかかりますがいいですか」 「実は他の上司からも別の仕事の依頼があったので、業務の優先順位を相談できますか」 「初めての仕事なので、やり方を詳しく教えていただけますか」

外国人が聞き取りにくい場面	対応策
電話での会話 （固有名詞である名前、会社名、住所など）	取引先の社名や担当者名は覚えておきたいものですが、日頃漢字（文字）で見ていると、読み方が分からなくなる時があります。取引先などについては、社名や担当者名の読み方もメモを取っておき日頃から準備しておきましょう。 電話で初めて聞く名前などは、ゆっくり話してもらい、ローマ字表記で教えてもらい、メールで連絡をもらう、ショートメールで連絡をもらうこともお願いしてみましょう。急ぎの度合や相手に応じて日本人社員に代わってもらうことも良いでしょう。各会社での対応を確認しておきましょう。 【例】 「申し訳ありませんが、もう少しゆっくり話していただけますか」

<モデルカリキュラム（就職活動・内定後コース）イメージ> ※ 講義4 事例紹介～よくある悩みや課題について

（②講義の詳細）

講義4	事例紹介～よくある悩みや課題について	
時間配分	60～90分	
学習到達目標	外国人社員がもつよくある疑問や不満等にあらかじめ触れ、議論をすることで、想定される文化ギャップについて理解を深め、就職前の不安を払拭する。	
講義内容		よくある疑問や不満等の事例を紹介し、背景にある文化ギャップについて議論をする（ディスカッション形式の研修）
	ワーク	<事例のパターン> A:仕事に関する文化・習慣の違いから生じるもの B:業務指示や受け答えで生じるもの C:評価やフィードバックで生じるもの D:配属やキャリアの視点で生じるもの E:その他の文化・価値観の違いから生じるもの ※事例については、別添資料の他、経済産業省『日本人社員も外国籍社員も職場でのコミュニケーションを考える』動画教材及び学びの手引き（2021）が参考になる。
指導方法及び ティーチングポイント	ワーク	このワークはコミュニケーションによる、若手外国人社員の早期離職を防ぐことが趣旨である。 <事例紹介をもとにしたディスカッション手順> ①複数の事例を紹介 ②ケースごとの議論のポイントを明確化 ③ディスカッション ④ケースごとのアプローチについて、複数の視点・考え方の提示 ⑤ゴール：気づきと歩み寄り ・事例をどのように認識したか、事例の課題は何か、どのように考え、対応すると良いかを議論する。 ・自分ならどう行動するか考え、意見交換をする。なぜそのような疑問が発生するのか、どうすれば相互理解につながるのかについて話し合い発表する。 ・先輩外国人社員など、ゲストスピーカーを招いても良い。 ・「やめよう」といった方法ではなく、相互理解を深めることで建設的な解決をはかれるよう、議論をファシリテートする。 ・答えは一つではないことを示すため、複数の視点・考え方を示すことが重要。また、企業により異なる職場文化を持つことも考えられるため、背景となる考え方の理解を中心とする。 ・日本型雇用に関する理解が議論の助けとなることがあるため、必要に応じて、就活準備コース講義2の内容を併せて説明すると良い。
学習到達度の 確認方法	講義で得たことを自由記入させる	
望ましい 講師の要件	・ディスカッションのファシリテーションの経験があること ・日本型雇用慣行に精通していること。（キャリアコンサルタント、社会保険労務士等の有資格者が望ましい） ※ゲストスピーカー（先輩外国人社員、企業人事の方などを）を招いてもよい	
参考文献等	・九門大士『日本を愛する外国人がなぜ日本企業で活躍できないのか？』日経BP(2020) ・小平達也『外国人社員の証言 日本の会社40の弱点』文藝春秋(2013) ・経済産業省『日本人社員も外国籍社員も職場でのコミュニケーションを考える』動画教材及び学びの手引き（2021） ・経済産業省・文科科学省・厚生労働省『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）	

具体例を多数掲載
参加者に合わせて選択可能

よくある疑問や不満等の事例
について別添資料で紹介

動画を活用する方法を明示

事例は「疑問」、「背景」、
「議論のポイント」で構成

ディスカッションの
進め方を明示

答えは一つでないことや、
背景となる考え方の
理解の促進などを明示

（③別添資料）

A：仕事に関する文化・習慣の違いから生じるもの

事例 1. 社内異動で営業部に配属となり、新しい仕事を覚えていく必要があるのに、各業務の説明書やマニュアルが一切なく、進め方や手順などを毎回先輩や同僚に聞かなければならない。また、チーム員の役割分担があいまいで、誰がどんな仕事をしているのかよく分からない環境である。この職場でどのように業務を把握し、どこまでを自分が管理し、進めていけば良いのか分からず困っている。日本人社員は問題を感じていないのだろうか。

【背景】

- ・日本企業では、日頃からお互い補完し合いながら仕事をしているため、元々お互いの業務内容を理解できているような背景があり、マニュアルがない会社も多い。

【議論のポイント】

- ・メンバーシップ型とジョブ型の違い（業務分担の観点から）
- ・日本企業の業務分担があいまいな理由とそのメリット・デメリット
- ・日本人社員（同僚・先輩・上司）とどのようにコミュニケーションをとるべきか

D：配属やキャリアの視点で生じるもの

事例 14. 大学では経済学部でマーケティングを専攻し、卒業後はアパレルメーカーに入社した。面接では商品開発の仕事希望していたが、研修後に配属されたのは店舗管理の仕事だった。自分の希望の部署に配属されると思っていたのに、何の説明もなく希望以外の部署に配属されてとてもがっかりした商品開発の仕事の方が自分の能力を発揮できるはずなのに、どうしてこのような配属をするのだろうか

【背景】

- ・日本特有のメンバーシップ型雇用制度（「人ありき」の考え方）が背景にある。目標達成のため、社員は必要に応じて専門性を身につけ、また変革に応じて新たな専門性を身につけるものであり、スペシャリストを集める海外の組織形成方法とは異なる。ジョブローテーションをすることで、会社の様々な部門への理解や知見を深められるという利点もある。

【議論のポイント】

- ・ジョブローテーションの目的とそのメリット・デメリット
- ・日本企業が新入社員に期待する役割とその背景
- ・短期的なキャリアと長期的なキャリアの考え方