

高度外国人材の更なる就業促進に向けた課題

- 更なる就職促進のためには、**外国人の採用に対する企業の意識や労務管理の在り方を、グローバル化に対応したものに改革していくことが不可欠。**（参考1）
- 併せて、大学におけるキャリア教育・就職支援の実施や、留学生の意識改革も必要。（参考2）

（参考1）

〔留学生・企業への意識調査から〕

- ・留学生が日本で就職を希望しない理由
⇒「日本企業において**外国人が出世するには限界**がある」と回答した留学生が約35%
- ・留学生を採用しなかった主な理由
⇒「**社内の受入れ体制が未整備**（コミュニケーションの問題等）」、「**外国人の採用自体に消極的**」を挙げる企業がともに約5割弱
- ・留学生に対するイメージ
⇒「自己主張が強い」と回答する企業が4割超、「忠誠心があるとは思わない」と回答する企業が約3割
- ・留学生の採用動向
⇒ 留学生を実際に採用した企業（現状では約1割にとどまる。）については、「今後も採用する」と回答する企業が約8割

出典：（独）労働政策研究・研修機構「外国人留学生の採用に関する調査」（2008年3月）ほか

（参考2）

- ・ 留学生は就職活動の開始時期が遅れがち。
- ・ 母国でも名の通った企業等のみ応募するなど大企業志向が強い。

更なる就業促進に向けた具体的な対策

- 平成20年度から、「**外国人雇用サービスセンター**」（外国人版ハローワーク：東京・名古屋・大阪）を、高度外国人材の就職支援の拠点と位置付け、ハローワークの全国ネットを活用し、**意識啓発からマッチング・定着に至るまで**、各段階で多様な支援メニューを提供。
- また、「留学生30万人計画」も踏まえ、留学生が魅力あるキャリアを描けるよう文科省、大学等とも緊密に連携し、就職支援に取り組む。

全国的ネットワークによるマッチングの促進

- I 全国のハローワークとのネットワークにより、求人及び求職を集約し、**全国的かつきめ細かな就職支援**を実施

インターンシップ・大学との連携

- III 企業と留学生の相互理解の促進を通じ、**国内就職市場の拡大**を図るため、**留学生向けインターンシップ**を実施
また、大学の就職支援担当者との情報交換を実施

意識啓発・カウンセリング等

- II **国内就職希望の留学生**に対し、就職ガイダンス、集団面接会、集いの場（留学生版ジョブクラブ）の提供に加え、個別カウンセリング・求人開拓等の援助を実施

人材マネジメント改革・新規求人の開拓

- IV 「**外国人指針**」^(※)の普及・啓発による企業の意識改革を図るとともに、併せて新規求人企業の開拓を実施

- ※ 〔 ① 留学生向けの積極的な募集・採用を行うことも効果的
② 多様なキャリアパスの提供、人事管理の透明化等の環境整備 等 〕