

同時発表：文部科学省及び経済産業省

報道関係者 各位

令和2年2月 28 日

【照会先】

職業安定局 外国人雇用対策課

課長 石津 克己

課長補佐 渡邊 智之

(代表電話) 03(5253)1111

(内線 5765・5687)

(直通電話) 03(3502)6273

「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」 を策定しました

厚生労働省は、文部科学省及び経済産業省とともに、企業が外国人留学生等の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成や待遇等を実践できるよう「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」を策定しました。

(背景・趣旨)

平成 30 年 12 月に「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」において決定された「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」や、令和元年 6 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2019」等において、留学生の多様性に応じた採用プロセスの多様化の推進や産学官連携による採用後の多様な人材育成・待遇等のベストプラクティスの構築・横展開を行うことが盛り込まれたところです。

これを踏まえ、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省共同事務局で、大学、産業界、支援事業者等と連携し、「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チーム」を昨年 8 月に立ち上げました。

今般、本プロジェクトチームでの検討を踏まえ、企業が外国人留学生等の多様性に応じた採用選考や、採用後の柔軟な人材育成・待遇等を実践する際に押さえておくべき 12 項目のチェックリストや企業事例を整理した「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」を策定しました。

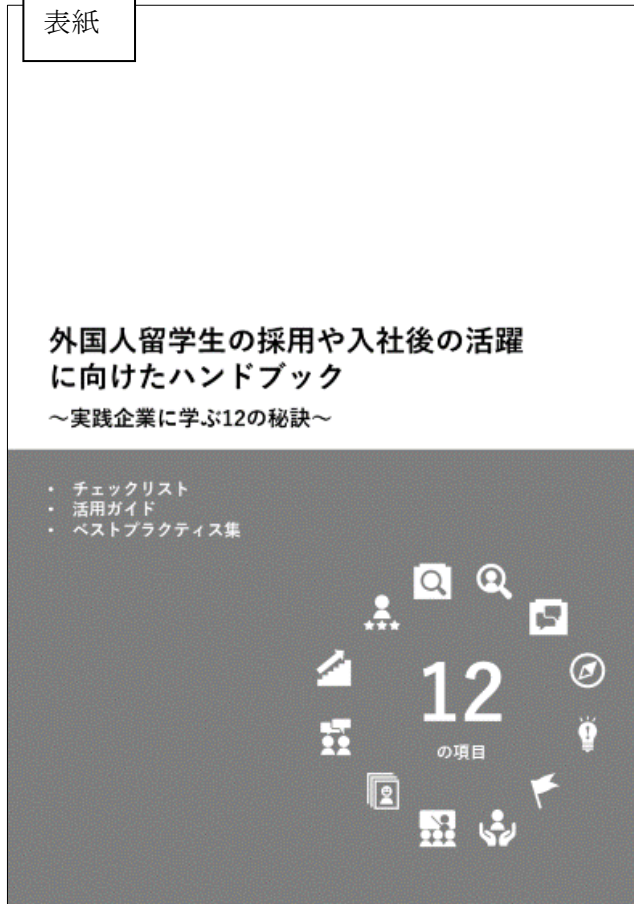
【「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」の概要】

- 外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト
外国人留学生等の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成や処遇等を実践する際に押さえておくべき 12 項目を整理
- 外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト活用ガイド
チェックリストの各項目について、必要性や具体的な取組内容、期待される効果等を解説
- 外国人留学生の採用・活躍に向けたベストプラクティス集
チェックリストの項目に対応する取組を実践する企業事例を紹介

上記ハンドブックについては、以下のリンクからご覧下さい。(経済産業省の HP です。)

・[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チーム](#)

表紙



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~

- ・ チェックリスト
- ・ 活用ガイド
- ・ ベストプラクティス集



チェックリスト

外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト

	項目	チェック <input type="checkbox"/>
採用前	1 外国人材の採用目的や期待する役割が具体化されているか。	
	2 外国人材の採用方針が経営者・人事・現場社員を含めて社内でも共有されているか。	
	3 外国人材の採用方針や採用実績が公表・発信されているか。	
	4 留学先向けの説明会やインターンシップ等を通じ、企業と外国人材の取力が継続する機会が設けられているか。	
採用選考	5 選考時点での日本語能力にこだわらず、業務で求められる多様な日本語能力のレベルや専門性に応じて、個人の能力やスキルを判断する採用選考が行われているか。	
	6 入社前の期間から住宅手配等の生活支援や業務上必要なスキル向上のための支援があるか。	
	7 外国人社員のマネジメントを行う日本人社員に対して、現場における外国人社員との効果的なコミュニケーションのための学びの機会があるか。	
	8 配属先の決定の際、キャリア希望を踏まえた十分な説明が行われているか。	
入社後	9 上司、先輩社員などからの日々の声掛けや、社内外での交流機会の提供が行われているか。	
	10 キャリア希望に応じた、従来の雇用慣行にとらわれない仕事の機会の提供や学びの支援が行われているか。	
	11 客観的な評価や処遇に基づき、十分な説明が行われているか。	
	12 外国人社員の母国文化・宗教など多様性を考慮し、休暇制度など社内制度の見直しが行われているか。	

活用ガイド

採用前 2 外国人材の採用方針が経営者・人事・現場社員を含めて社内でも共有されているか。

社内共有

採用を始める前から採用方針を経営者・人事・現場社員を含め、社内でも共有しましょう。経営者や人事が現場社員等に丁寧な説明を事前に行うことで円滑な受入れにつながります。

必要性

経営者が主体性を持って外国人材の採用に取り組むことはもちろん、**採用方針を人事・現場社員に共有**しておく必要があります。人事が方針を理解していないと、採用活動において適切な人材にアプローチができません。また、現場社員が理解していないと、受入れ後に不満や不安、悩み等が生じ、適切な人材育成ができないだけでなく、能力を十分に発揮できないことにつながります。

具体的な取組

- 経営者や人事担当者による、**現場社員への説明機会の設定**
- ⇒ 人事担当が採用方針を理解することで、目的や期待する役割に合う人材を採用することができます。また、現場社員への事前説明により、外国人社員の受入れにあたっての**不安を解消し、円滑な受入れや、受入れ後の適切な人材育成**につながります。

期待される効果

企業における実践例

新発工業株式会社（電気機械器具製造業） ~人事による現場社員への丁寧な事前説明~

【背景・課題】 外国人材を初めて採用する際、現場社員から**不安の声**があった。海外部門の担当者は日頃から海外出張や海外とのやり取りが多いため、外国人材への抵抗感はまだなかったが、それ以外の担当者は不安が大きかった。

【取組内容】 人事が現場社員に対し、外国人材の**受入れ目的や期待する役割、想定するキャリアビジョン**について丁寧な説明を行った。また、**直属の上司**となる社員には、**教育方針**についても**事前に説明**を行い、受入れに対する不安解消に努めた。結果として、現場では円滑な受入れができ、外国人社員の育成・活躍につながっている。

九州教員株式会社（宿泊・飲食業） ~現場社員向けに、外国人材の採用目的を明文化~

【背景・課題】 社内の人事担当部署は、外国人社員の役割としてホテルでの接客対応に加え、ホームページの翻訳など、特有の能力を活かす業務を想定。**現場での役割分担やシフト作成は、社長室（人事担当）ではなく現場責任者が行うため、期待する役割を事前に共有しておかないと、適切な業務管理ができず、現場での連携を乱す可能性**があった。

【取組内容】 社長室（人事担当）が、人材採用時に作成する「**雇用理由書**」をもとに、**社内向けに外国人材の採用目的や期待する役割などを明文化**。現場責任者や一般のスタッフに対し、事前に説明を行い、理解してもらう機会を設けている。そのため、現場での混乱などは生じていない。