

第3回中小企業における外国人材活用に関する検討会 議事要旨

日時：令和3年2月2日（火）13：30～14：50

オンライン会議方式

議事概要：

1. 開会

2. 議事

(1) 「令和2年度東京都の中小企業振興を考える有識者会議（第2回）」への報告（事務局）

(2) 動画の制作（事務局）

<https://tokyodouga.jp/icat19sqzgz.html>

(3) 来年度の取組と方向性（事務局）

(4) 意見交換

3. 閉会

【主な意見の概要】

（外国人材との出会いの機会の創出）

- 四谷の東京外国人材採用ナビセンター、合同企業説明会、インターンシップ、マッチングなどは、多くの中小企業から現場の声としていただいている施策である。ぜひ具現化してほしい。
- 企業支援の観点から、業界別の合同企業説明会は効果的。
- 特定技能制度は外国人にあまり理解されていない。しっかり説明していくことが重要。

（中小企業における外国人材の受入体制の構築）

- 高度外国人材、特定技能、留学生などのコース別の講座は非常に有効。コンサルティングの個別相談も企業にとってありがたい。
- コース別講座について、高度外国人材と一般の外国人に加え、その中間の方々に対するニーズもあると思う。
- 外国人と一緒に働く、又はマネジメントを行う日本人社員の育成や研修が重要。
- 企業が外国人材を募集する際には、日本人と同じ待遇とすること、そしてそれを明示することが重要。また、給与に加えて賞与が支給されること、福利厚生があることも明確に説明すべき。
- 外国人材に限らないが、雇用のミスマッチを防ぐためには、契約社員での雇用を検討してよいと思う。
- 外国人材の採用意向について、外国人に伝わるように求人票にどう記載するかは難しい課題。原則として、国籍等を指定しての募集は、公正採用選考の観点から不可。業務上使用する言語（英語使用、中国語ネイティブレベルなど）の記載や海外取引・連絡があること、外国人の雇用実績、海外現地法人の存在などを記載するという方法がある。

(外国人求職者に対する支援)

- 文化ギャップが起りやすい労務や法務のポイントを説明することが必要。
- 日本語学校を出た後、母国の大学に戻り、それから日本で就職するという方も出てきているが、そういう方は日本の就職活動がよく分からない。企業の募集時期などを含め、日本で就職する場合のモデルを作って示してはどうか。
- 海外、例えば台湾、ベトナム、ネパールなど、遠隔地とオンラインで結んだセミナーがあってもよい。

(東京の中小企業で働くメリットや中小企業の魅力の発信)

- 東京外国人材採用ナビセンターのようにしっかりした相談機能がある点や、大学や各種専門学校などの教育機関が豊富でスキルアップのチャンスがあるという点も、東京のアピールポイントになる。
- 東京の魅力として、まちの清潔さ、住みやすく心地よいまち、人の穏やかさ（国民性）もあげることができる。

(事業の進め方・周知)

- 東京外国人材採用ナビセンターを、外国人材の受入・活用の中核拠点として前面に押し出したPRを実施すべきである。
- 外国人材と一口に言っても、大学院生、大学生、語学学校、技能実習など様々な方がいらっしゃるの、それぞれに合ったきめ細やかな支援をお願いしたい。
- 効果測定が重要。事業をやりっぱなしにせず、可能な範囲でエビデンスを取ってPDCAを回すべきである。
- 中小企業に対して、網羅的な施策の情報をいかに届けるかが重要。動画の活用や関係機関など様々なチャンネルの活用を検討してほしい。
- 外国人材を受け入れた中小企業に対し、実態を調査し、手薄になっている部分を政策的に補完していくという発想もある。

(その他)

- 外国人材の方々に対する教育訓練、スキルアップの機会の強化・拡充も必要。ビジネス日本語やビジネスマナーを教育訓練として実施していく必要性も出てくると思う。
- 民間企業が外国人材を対象とした職業訓練や研修等を実施する場合に、積極的な支援をお願いしたい。
- 飲食店やサービス産業で働く外国人労働者の中には、解雇や内定の取消し、日本から出国できない状況に置かれている方もいる。こうした方々に対する転職支援または解雇なき労働移動のマッチング支援の充実をお願いしたい。
- 本検討会における議論の内容は、2月8日(月)開催予定の「東京の中小企業振興を考える有識者会議」で報告する。